

## RELAÇÕES DE TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE DE TRABALHADORAS NEGRAS EM CONTEXTO HOME OFFICE

ARIANE LIMA RIBEIRO<sup>1</sup>  
CLAUDIA DE FARIA BARBOSA<sup>2</sup>

### Resumo

O objetivo deste artigo é fomentar o debate sobre as relações de trabalho e interseccionalidade das mulheres negras no mercado de trabalho considerando os atravessamentos de gênero e raça/etnia. Como estratégia metodológica, adota-se uma revisão de literatura sobre os principais aspectos relativos à identidade étnica e interseccionalidade nas relações de trabalho. Ademais, os documentos incluídos nesta revisão foram selecionados considerando a análise de publicações pertinentes ao tema.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho, Interseccionalidade, Home office.

### Introdução

A pandemia da Covid-19 marcou o período 2020 e 2021, com a sua proliferação e impactos nos aspectos políticos, sociais, emocionais, econômicos, de saúde e educacionais nos mais diversos países do mundo. Em decorrência da facilidade de transmissão do vírus, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) orientou o distanciamento social como medida preventiva à diminuição do contágio. Diante disso, as atividades presenciais foram reduzidas, exigindo que um número elevado de funcionários de diversas áreas de atuação, adotasse o modelo remoto ou home office, conforme apontou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), no período da primeira semana de agosto de 2020, quando se encontravam em trabalho remoto 7,9 milhões de trabalhadoras/es (IBGE, 2020).

Nesse sentido, este artigo tem o objetivo geral de fomentar o debate sobre as relações de trabalho e interseccionalidade das mulheres negras no mercado de trabalho considerando os atravessamentos de gênero e raça/etnia. Como estratégia metodológica, adota-se uma revisão de literatura sobre os principais aspectos relativos à Identidade étnica e interseccionalidade nas relações de trabalho. Ademais, os documentos incluídos nesta revisão foram selecionados considerando a análise de publicações pertinentes ao tema.

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Relações Étnicas e Contemporaneidade, PPGREC da Universidade Estadual do Sudeste da Bahia, graduada em Psicologia. [limaariane92@gmail.com](mailto:limaariane92@gmail.com)

<sup>2</sup> Professora do Programa de Relações Étnicas e Contemporaneidade, PPGREC da Universidade Estadual do Sudeste da Bahia, pesquisadora do grupo de Estudos Hermenêuticos em Família, Território, Identidades e Memória (GEHFTIM) e doutora em Humanidades. [barbosa.claudiadefariabarbosa@gmail.com](mailto:barbosa.claudiadefariabarbosa@gmail.com)

Direcionado ao contexto pandêmico, apesar das evidências apontarem para mais participação das mulheres em diferentes tipos e ambientes de trabalho, na realidade social ainda persiste uma associação imediata das mulheres como uma “força de trabalho secundária” (OIT, 2010, p. 12). Essa condição reafirma antigos estereótipos relacionados às atribuições das mulheres e dos homens no mundo do trabalho.

Outro fator a ser considerado a respeito das relações de trabalho são as Identidades étnico-raciais, que influenciam as possibilidades de acesso e permanência nas relações de trabalho, sobretudo no Brasil. Não é por acaso que as mulheres, os/as negros/as e a população Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis e Intersexuais (LGBTQTIA+) detêm os piores indicadores de participação no mercado de trabalho, vivendo, muitas vezes, na economia informal ou em empregos precários (VIEGAS e PAMPLONA, 2020).

As condições em que vivem as pessoas não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção — ou duas coleções — de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se revelam por meio da divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2009).

Se tratando da questão de sexo, avançando para as relações de gênero, o feminismo negro busca compreender a condição das mulheres negras. Essa corrente se estabelece como base inicial para explicar a condição dessas mulheres na sociedade, mas não consegue dar o suporte necessário para explicar toda a complexidade que tal questão envolve (FERREIRA & NUNES, 2019).

Assim, o presente estudo aporta-se nas relações de trabalho e interseccionalidade, por entender que essa perspectiva possibilita analisar a atuação das mulheres negras no mercado de trabalho, considerando os atravessamentos entre gênero e raça/etnia. Este artigo tem por objetivo revisar os principais aspectos relativos à Identidade étnica e interseccionalidade nas relações de trabalho. Trata-se de um levantamento bibliográfico como base metodológica, com a análise de documentos selecionados como teses, dissertações e artigos publicados em periódicos da área pertinente ao feminismo negro decolonial.

## Gênero e Raça/etnia nas Relações de Trabalho

O conceito de gênero surgiu entre as estudiosas feministas para contrapor à ideia da essência, recusando a explicação pautada no determinismo biológico, que pudesse explicitar o comportamento de homens e mulheres, explorando, dessa forma, uma visão naturalista, universal e imutável do comportamento. Tal determinismo servia para justificar as desigualdades entre ambos, a partir de suas diferenças físicas (NOGUEIRA, FELIPE, TERUYA, 2008).

De acordo com Louro (1997) e Braga (2007), a expressão gênero começou a ser utilizada para marcar as diferenças entre homens e mulheres, não apenas de ordem física e biológica. Como não existe natureza humana da cultura, para as autoras, a diferença sexual anatômica não pode mais ser pensada isolada das construções socioculturais em que estão imersas. A diferença biológica é apenas o ponto de partida para a construção social do que é ser homem ou ser mulher. O sexo é atribuído ao biológico, enquanto gênero é uma construção social e histórica. A noção de gênero aponta para a dimensão das relações sociais do feminino e do masculino (BRAGA, 2007).

O termo raça pode ser entendido como marcador de relações sociais de hierarquização de pessoas e povos, de acordo com características fenotípicas (cor da pele), ou de ascendência (neste caso, a ascendência africana, vinculada à experiência da escravidão). a raça se desloca de visões que advogam inferioridade biológica denunciando a hierarquização baseada no racismo.

Da mesma forma, o conceito de gênero rompe com a crença do determinismo biológico, denuncia a hierarquização dos sexos. Portanto, é a partir da comparação ao racismo e suas expressões de gênero, com formas de encontro diferenciado sobre homens e mulheres, que as mulheres negras desenvolvem suas lutas.

A primeira noção da divisão sexual do trabalho foi utilizada por etnólogos para indicar uma repartição “complementar” das tarefas entre homens e mulheres nas sociedades que estudavam. Lévi-Strauss (1971) fez dela o mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família. Mas a antropologia feminista foi uma das primeiras a criar um novo conteúdo, demonstrando que traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres (MATHIEU, 1991; TABET, 1998).

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social

decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2009).

Pensando sobre as relações de trabalho das mulheres, Coutinho (2009) e Santos (2011) apresentam as principais características da formação e inserção das mulheres no mercado de trabalho, enquanto Dupont (2017) discute a constituição dos espaços de trabalho ressaltando as diferenciações entre os espaços público e privado.

Sendo assim as responsabilidades e a participação das mulheres no mercado de trabalho são crescentes, mas infelizmente a desigualdade de gênero e raça ainda permanece, são ideologias geradoras de violência e estão presentes no cotidiano de todos.

### **Interseccionalidade**

Os primeiros estudos sobre a teoria da Interseccionalidade foram desenvolvidos pela feminista negra estadunidense, Kimberlé Crenshaw (2002; 2006, *apud* TEIXEIRA, OLIVEIRA; MESQUITA, 2019). Crenshaw (2002), definiu a Interseccionalidade como a conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação.

Tratando especificamente da forma pelo qual o racismo, o patriarcalismo, as opressões de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (CRENSHAW, 2002, p.177).

Apoiado nesse entendimento, Crenshaw (2004, *apud* TEIXEIRA; OLIVEIRA; MESQUITA, 2019) empregam como exemplo um processo movido por mulheres negras contra uma empresa estadunidense, citando discriminação no processo seletivo. Em sua defesa, a empresa utilizou dados que mostravam a diversidade dentro do ambiente, todavia, os dados em si evidenciaram a contratação de mulheres brancas (equidade de gênero) e de homens negros (equidade de raça), sem esses fatores serem concomitantes (CRENSHAW, 2004, *apud* TEIXEIRA; OLIVEIRA;

MESQUITA, 2019).

A interseccionalidade a luz de Lélia Gonzales (1984), é deflagrada no tratamento diferenciado que as mulheres negras, moradoras nas periferias dos centros urbanos são as que mais sofrem os efeitos da “culpabilidade branca”. Pois, elas sobrevivem na base da prestação de serviços e arcam com as responsabilidades familiares sozinhas (DO NASCIMENTO & CABRAL, 2019).

Dessa forma, compreender o conceito de Interseccionalidade se faz importante como forma de combater as desigualdades entre mulheres negras e o restante da sociedade. Crenshaw também evidencia o fracasso do feminismo em contemplar mulheres negras, assim como o caráter machista do movimento negro (AKOTIRENE, 2019).

### **Home office**

O sistema home office passou a ser adotado em 1857 nos Estados Unidos, mas no Brasil foi mais incitado, quanto a sua utilização, em 1997, e somente consolidou-se como uma modalidade de trabalho reconhecida após o estabelecimento da Lei 13.467 (BRASIL, 2017). Neste primeiro momento estava mais pertencente ao setor corporativo, devido a restrição do alcance à Internet, mas em 1995, começou a ser um método mais amplamente utilizado de trabalho, com a liberação da rede mundial de computadores no Brasil, o que estimulou a evolução dos recursos e aumentou o acesso e o uso das redes para um número cada vez maior de pessoas, conforme observou Getschko (2015), ao afirmar que o Brasil se transformou em um país de pessoas conectadas.

Contudo, diante do cenário pandêmico da Covid-19, a aplicação do home office vem sendo a solução encontrada e seguida por trabalhadores de todo o Brasil para darem prosseguimento às suas atuações e cumprirem com as diretrizes emergenciais estabelecidas pelo governo. Diante dessa inevitabilidade surgem também novos desafios como o de conciliar as atividades profissionais e pessoais no mesmo espaço, além de terem tido que assimilar em um curto período de tempo novos termos, atribuições e tarefas referentes à ocupação. Por esse motivo é importante compreender as diferenças entre teletrabalho e home office, assim como de educação à distância (EAD) e ensino remoto emergencial (ERE) que serão alguns dos termos utilizados aqui.

Equivocadamente, por muitas vezes a palavra teletrabalho é utilizada como

sinônimo de home office. Rafalski (2015) esclarece que o teletrabalho é toda atividade laboral que possa ser realizada em qualquer lugar que se obtenha conexão à rede e/ou às tecnologias da Informação e comunicação (TICs), não é obrigatório ao trabalhador permanecer em sua residência para executar suas atividades laborais, enquanto que a principal característica do home office é a circunstância de ser desenvolvido no domicílio do funcionário, sendo suas funções trabalhistas realizadas na infraestrutura de seu ambiente doméstico.

No Brasil o conceito de home office, apresentado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT,2016), o define como uma modalidade de atuação profissional que utiliza as tecnologias, sendo realizadas à distância, fora do âmbito onde se encontra o funcionário de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (*free-lance*), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones e tablets.

Morgenstern e Santos (2016) concluem que, dentre as múltiplas definições de home office, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo-se então a essas características principais: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização/instituição e na relação do trabalho. Adequando esta definição para a atual realidade compreende-se que é uma modalidade de trabalho na qual o trabalhador realiza as suas atividades laborais em sua residência e utiliza as ferramentas tecnológicas da informação e das comunicações ou TIC's, para cumprir com suas responsabilidades trabalhistas.

### **Considerações Finais**

A proposta desse artigo foi realizar uma discussão teórica que contemplasse as relações de trabalho e interseccionalidade de mulheres negras em contexto home office. Isso porque o racismo e o sexismo no Brasil são fontes das máximas desigualdades sociais, e a situação das mulheres negras se constitui como mais um fator de exclusão: a questão da classe social, colocando-as em situação de vulnerabilidades na inserção e manutenção no mercado de trabalho.

Assim, o presente estudo oferece subsídios para reflexões e orientações para compreensão sobre as mulheres negras no mercado de trabalho, apoiando-se na

interseccionalidade que tem sido cada vez mais utilizada em pesquisas no campo das discussões de gênero, somando-se ao trabalho home office que, após a pandemia de Covid-19, passou a ser utilizado como forma de flexibilização na condução das relações do trabalho, podendo precarizar ainda mais o trabalho, hipótese de continuidade desta investigação em andamento.

## Referências

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo, SP: Pólen, 2019.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos De Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202> Acesso em: 26 set. 2021

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, ano 10, n. 1, p 171-188, 2002.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, ano 10, n. 1, p 171-188, 2002. *apud* TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva; MESQUITA, Juliana Schneider. Pode a Interseccionalidade ser Afrocentrada no Campo da Administração? um ensaio teórico sobre as contribuições da teoria interseccional para a área de administração. Fortaleza (CE): Anpad, EnEO, maio de 2019.

DO NASCIMENTO, Elaine Cristina; CABRAL, Fabio Pereira; CERQUEIRA, Lucas Santos. A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE ano base 2016. *Diversidade e Educação*, p. 68-83, 2019.

DUPONT, Shirley Lori. O espaço das mulheres: a exploração e precarização na nova divisão sexual do trabalho. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Congresso Internacional Humanidades nas Fronteiras, 2017. Foz do Iguaçu, Paraná. Brasil. Disponível em: <https://dspace.unila.edu.br/bitstream/handle/123456789/3577/Artigos%20Humanidades%20563-575.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 26 jun. 2021.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; NUNES, S. C. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho: Interseccionalidade entre Gênero, Raça e Classe Social. *XLIII Encontro da ANPAD*, 2019.

GETSCHKO, D. Folha de São Paulo. 20 anos de internet. BR. Entrevista a Yuri Gonzaga. Disponível em: <https://temas.folha.uol.com.br/20-anos-da-internet/o-inicio/o-homem-que-ligou-a-internet.shtml> . Acesso Março/2021

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. Resultados pesquisa PNAD Covid-19 – indicadores mensais: novembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101778>

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 55-63, 2003.

LÉVI-STRAUSS, C. A família. Anais da Universidade de Abidjan, série F-3, fasc. 3, 1971, p.5-29, 1956. [ed. orig. em inglês, 1956; versão retrabalhada em. O olhar distante. Paris: Plon, 1983.]

LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis (RJ): Vozes, p. 14-36, 1997.

MATHIEU, Nicole-Claude. Críticas epistemológicas da questão de gênero no discurso etno-antropológico [1985a], em N.-C. Mathieu. Anatomia política. Categorizações e ideologias do sexo, Paris, Côté femmes "Recherches", 1991a, p.75-127.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. A Imposição Do Home Office E Suas Consequências Trabalhistas. *Memorial TCC Caderno da Graduação*, v. 2, n. 1, p. 11-24, 2016.

NOGUEIRA, Juliana Keller; FELIPE, Delton Aparecido; TERUYA, Teresa Kazuko. Conceitos de gênero, etnia e raça: reflexões sobre a diversidade cultural na educação escolar. *Fazendo gênero*, v. 8, 2008.

OMS. Recomendação e implementação de medidas de distanciamento social, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/dmdocuments/covid-19-materiais-de-comunicacao-1/Apresentacao%20-%20Consideracoes%20Distanciamento%20Social.pdf>

OIT. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

PINHO, Paloma S. et al. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021, e00325157. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00325.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-

441, 2015.

SANTOS, Luis Carlos Borges dos. A mulher no mundo do trabalho: uma análise histórica acerca dos paradigmas culturais na sociedade patriarcal. *Divers@! Revista Eletrônica Interdisciplinar*, 2011. Matinhos, Paraná, Brasil. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/34147> Acesso em 26 jun. 2021.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/> Acesso em: 03 nov. 2020.

TABET, Paola. A construção social da desigualdade de gênero: ferramentas e corpos, Paris, L'Harmattan "Bibliothèque du féminisme", 1998, 206p. [Textos de 1979 a 1985.]

TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva; MESQUITA, Juliana Schneider. Pode a Interseccionalidade ser Afrocentrada no Campo da Administração? um ensaio teórico sobre as contribuições da teoria interseccional para a área de administração. Fortaleza (CE): Anpad, EnEO, maio de 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. *Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law*, v. 21, n. 1, p. 39-64, 2020.