

INTERSECÇÕES NO LABIRINTO: do feminino aos feminismos no âmbito do trabalho

INTERSECTIONS IN THE LABYRINTH: from the female to the feminisms in labor

Viviane Vidigal

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Fabiane Albuquerque

Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Resumo:

Este artigo tem como escopo discutir, sob uma vertente jurídico-sociológica¹, as implicações de raça, gênero e classe na divisão do trabalho, considerando de fundamental importância a abordagem interseccional para explicar qualquer questão sócio laboral na sociedade brasileira. O Labirinto de Cristal é o conceito norteador desta análise e diz respeito aos desafios e obstáculos enfrentados pelas mulheres em suas trajetórias laborais. A proposta deste artigo é realizar uma releitura da teoria que estrutura este texto, incorporando a ela a abordagem da interseccionalidade, trazida por mulheres negras feministas que consideram que a condição da mulher negra é perpassada por opressões que não se podem hierarquizar e constituem obstáculos que as impedem de sair de posições subalternas. A hipótese levantada é a de que os marcadores sociais de diferença apresentam-se como obstáculos que posicionam mulheres de forma diferente na hierarquia social e no mercado de trabalho. A análise apresentada foi realizada por revisão bibliográfica da teoria crítica racial e feminista.

Palavras-chave:

Labirinto. Feminismos. Trabalho. Direito. Interseccionalidade.

Abstract:

This article aims to discuss, from a legal-sociological perspective, the implications of race, gender and class in the division of labor, considering the intersectional approach to explain any social issue in Brazilian society as fundamentally important. The Crystal Labyrinth is the guiding concept of this analysis and concerns the challenges and obstacles faced by women in their work trajectories. The purpose of this article is to re-read the theory that structures this text, incorporating the intersectionality approach, brought by black feminist women who consider that the condition of black women is permeated by oppressions that cannot be hierarchized and constitute obstacles that prevent them from leaving subordinate positions. The hypothesis raised is that the social markers of difference present themselves as obstacles that position women and women differently in the social hierarchy and in the labor market. The analysis presented was performed by a bibliographic review of the racial and feminist critical theory.

Key words:

Labyrinth. Feminisms. Labor. Law. Intersectionality.

1 INTRODUÇÃO

A cena abaixo foi relatada por uma mulher negra, romancista e pesquisadora feminista antirracista, no portal Geledés². A autora, mãe solo, narra sobre um dia de sua vida cotidiana,

¹ A vertente jurídico-sociológica, no sentido elaborado por Gustin e Dias (2013, p. 22), propõe-se a compreender o fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo, ao analisar o Direito como variável dependente da sociedade e preocupando-se com as relações contraditórias que a Ciência do Direito estabelece com os demais campos do saber.

² **GELEDÉS Instituto da Mulher Negra** fundada em 30 de abril de 1988. É uma organização da sociedade civil que se posiciona em defesa de mulheres e negros por entender que esses dois segmentos sociais padecem de desvantagens e discriminações no acesso às oportunidades sociais em função do racismo e do sexismo vigentes na sociedade brasileira. Site oficial: <<https://www.geledes.org.br/>>.

no qual precisava sair de casa para trabalhar em outro município, mas não tinha com quem deixar o seu filho de seis anos.

Não tinha ninguém para deixar meu filho, no condomínio de classe média onde morava, em Jundiaí, pois a senhora que cuidava dele, iria chegar mais tarde e eu não podia esperar para não perder o ônibus. Então, bati na porta do apartamento em frente ao meu e pedi à empregada doméstica, uma senhora negra, para deixá-lo na cozinha, até que a babá chegasse. E foi assim que ela fez. E ainda me tranquilizou dizendo que a patroa nunca entrava ali e que nem chegaria a notar a presença dele. Aquela mulher era muito mais próxima de mim do que a dona da casa, mulher branca e burguesa (ALBUQUERQUE, 2020).

Este relato nos fornece elementos para pensarmos a dinâmica que o trabalho assume no capitalismo e os tons das trajetórias profissionais de mulheres quando se leva em conta classe social e raça.

Neste artigo, para falarmos de mulheres ou femininos no mercado de trabalho, o conceito de Labirinto de Cristal cunhado por Betina Stefanello Lima (2013) é o elemento norteador. O labirinto simboliza os diversos obstáculos dispostos nas trajetórias laborais femininas, “os obstáculos encontrados pelas mulheres, simplesmente por pertencerem à categoria “mulher”” e que se encontram presentes ao longo de toda a trajetória” (LIMA, 2013) são decorrentes de múltiplos fatores ligados à essa condição, em especial o trabalho doméstico, o que faz com que elas não se insiram em igualdade qualitativa com relação aos homens, no mercado de trabalho considerado produtivo. Os obstáculos deste labirinto se constroem, justamente, com base em papéis sociais que são construídos e definidos para o sexo masculino e feminino.

A proposta do artigo é realizar uma releitura do conceito de labirinto de cristal, incorporando a interseccionalidade à análise, conceito esse proposto por mulheres negras. Com isso, propomos uma análise sobre os desafios e obstáculos enfrentados pelas mulheres de classes e raças diferentes, em suas carreiras. A hipótese levantada é a de que os marcadores sociais de diferença apresentam-se como obstáculos, posicionando mulheres e mulheres de forma desigual, perpetuando opressões mesmo entre o gênero feminino.

Para sustentar essa hipótese, a análise apresentada será realizada por revisão bibliográfica da teoria crítica racial e feminista, além dos estudos raciais que se afirmam nas análises sobre qualquer fenômeno social a fim de alargar os horizontes e apontar para as diversas identidades que marcam os indivíduos de forma diferenciada. Dessa forma, o texto está estruturado, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: na primeira, será apresentado o conceito de labirinto de cristal cunhado por Betina Stefanello

Lima, na segunda parte, serão apresentadas as intersecções no labirinto, na terceira, apresentaremos os obstáculos para, na quarta parte, dar enfoque ao obstáculo da tripla jornada, na quinta parte, serão debatidos os obstáculos em contexto pandêmico e enfim, na sexta e derradeira parte, problematizaremos a doutrina trabalhista dominante.

2 O LABIRINTO DE CRISTAL

O conceito de Labirinto de Cristal foi cunhado por Betina Stefanello Lima (2013), em sua pesquisa de mestrado sobre a carreira científica física. O labirinto de cristal indica que “os obstáculos encontrados pelas mulheres, simplesmente por pertencerem à categoria “mulher”, estão dispostos ao longo de sua trajetória” (LIMA, 2013). A presença dos obstáculos apresenta suas consequências, tais como: desistência de uma determinada carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional, por causa dos diversos desafios e armadilhas dispostos no labirinto. Assim, as contribuições da autora presentes na metáfora do labirinto são:

a) o entendimento de que os obstáculos estão presentes ao longo da trajetória profissional feminina, e não somente em um determinado patamar; b) a compreensão de que a *inclusão subalterna* das mulheres nas ciências e sub-representação feminina nas posições de prestígio no campo científico são consequências condicionadas por múltiplos fatores; c) a concepção de que as barreiras e armadilhas do labirinto não estão somente associadas à ascensão na carreira, mas também ao ritmo do ganho de reconhecimento de atuação das cientistas e à sua permanência ou não em uma determinada área (LIMA, 2013).

Apesar de sua concretude, os obstáculos do labirinto também são transparentes como um cristal e podem passar despercebidos, já que suas armadilhas são construídas na massa cultural (LIMA, 2013) e social. A autora explorou três tipos de complexos obstáculos dispostos no labirinto: “a) o drible da dor, por meio de duas representações sociais: a de super-mulheres e a de inteligências descorporificadas; b) a presença dos sexismos automático e instrumental; e c) o conflito entre os discursos sobre "ser mulher" e "ser cientista" e seu consequente efeito Camille Claudel³” (LIMA, 2013).

O conceito do labirinto foi elaborado pela autora em contraposição ao conceito de teto de vidro. O teto de vidro- é um conceito bem conhecido na área dos estudos de gênero e feministas e tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém

³ O **Efeito Camille Claudel** é uma proposta de reflexão sobre alguns aspectos em que a manutenção das relações afetivas como atribuição feminina, em especial no casamento, tornam-se barreiras à ascensão profissional das mulheres.

concreto, que impede as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio nas profissões. Esse conceito contribui para o entendimento de duas importantes questões:

1) a transparência do vidro, que se refere à ausência de barreiras formais/legais que impeçam a participação de mulheres em cargos e posições de poder, ou seja, as dificuldades das mulheres não podem ser medidas somente pela ausência de dispositivos legais contra sua atuação profissional; e 2) a posição do teto, que representa que há um entrave para ascensão das mulheres, dessa forma, é possível que elas transitem pelas posições dispostas na carreira até um determinado ponto: o topo de uma determinada profissão (LIMA, 2013).

Por meio da pesquisa realizada e da literatura sobre a temática, conclui Lima (2013) ser possível perceber que as barreiras, ainda que não formais, são muitas e diversas, localizadas ao longo da carreira e não apenas no "topo". Para a autora, a imagem de um teto transmite a ideia de que existe apenas um tipo de barreira e uma única etapa, no caso, localizada no topo, para ascender a postos de poder (LIMA, 2013).

Destaca-se que dissentimos, neste artigo, à contraposição entre teto de vidro e labirinto de cristal, pois entendemos que são conceitos complementares, um explicando a trajetória de forma horizontal e o outro, a última barreira, de forma vertical. Damos destaque ao conceito de labirinto porque o texto se propõe a analisar os desafios que as mulheres enfrentam diariamente, as barreiras e obstáculos que encontram no âmbito laboral ao longo de toda trajetória e propomos falar de femininos e feminismos no plural, pois mulheres não encontram os mesmos empecilhos nas suas carreiras quando se analisa de perto a classe social e a raça.

3 INTERSECÇÕES NO LABIRINTO

Muitas teorias elaboradas para explicar a dinâmica do trabalho no capitalismo mostraram-se limitadas uma vez que transcuram pilares constitutivos da sociedade brasileira, como as relações de desigualdade racial e de classe ligados ao gênero, como nota a feminista Maria Lugones: “o que significa seu ‘nós’, mulher branca?”. Lugones (2014), teórica do *Feminismo Decolonial* diz que a racialização de mulheres oriundas das ex colônias e hoje, periferia do capital, nega a elas o mesmo gênero que mulheres brancas de países centrais. É por essas diferenças na configuração da construção de gênero que olhar a condição das mulheres no mercado de trabalho requer considerar a interseccionalidade de raça, gênero, nacionalidade, classe, como elementos que posicionam mulheres diferentemente na hierarquia social.

Foi a partir de um questionamento que a professora norte americana de direito, Kimberlé Crenshaw, cunhou o conceito de Interseccionalidade - teoria que fala como os diferentes tipos

de discriminação interagem- que serve como um “aporte teórico metodológico para se pensar múltiplas exclusões e como, de fato, construir estratégias para o enfrentamento desse paradigma” (CRENSHAW, 2002). O postulado jurídico da interseccionalidade (CRENSHAW, 1989), no entanto, não surgiu de forma estanque. Embora não apresente a denominação específica do objeto de estudo em questão, as autoras DAVIS, (1981); LORDE, (1984); HOOKS, (1984); GONZALEZ, (1984) contribuem com os aportes epistemológicos que, futuramente, resultaram no conceito atribuído à Kimberlé Crenshaw (1989).

O conceito é utilizado para referir-se à forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, a opressão de classe e outros eixos possíveis de poder e discriminação criam desigualdades. Crenshaw (2002) enfatiza como a interseccionalidade de raça, classe e gênero produz opressões. A partir da metáfora de encontro de avenidas, torna-se claro o que a autora entende por interseccionalidade. Os eixos de poder - raça, etnia, classe, gênero - sobrepõem-se e se cruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo, a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias (CRENSHAW, 2002).

A interseccionalidade foi introduzida no debate institucional e epistemológico em meados nos anos 1990, nos Estados Unidos, pela autora citada após um caso em particular que presenciou como advogada e que a fez repensar sobre a estrutura de opressões vivenciadas pelas mulheres negras no seu país. O caso era o da trabalhadora afro-americana Emma DeGraffenreid, a qual acusava a empresa General Motors por discriminação racial e de gênero por recusar contratá-la⁴. O principal questionamento referente ao caso de Emma vem à tona quando o juiz responsável dá um parecer negativo frente à denúncia, alegando que a empresa tinha empregados negros e mulheres. De fato, havia trabalhadores negros (homens) e trabalhadoras mulheres (brancas), mas não trabalhadoras mulheres negras, e esta era a situação que Emma denunciava e que para a justiça era um problema invisível.

Em uma conferência⁵, em 2016, Kimberlé narra como o caso de Emma foi fundamental para pensar a urgência da interseccionalidade e a dificuldade que foi enfrentar algo do qual nunca se havia discutido antes e, que, neste caso, Emma enfrentava, já que a justiça estadunidense, além de não assumir o problema de discriminação, jogava-o para fora de qualquer análise. Nesse sentido, mulheres negras são silenciadas em todos os contextos em que estão inseridas e suas existências são anuladas. bell hooks salienta que:

⁴ O caso contado por Crenshaw (2005) no artigo livremente traduzido para “Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres de cor”.

⁵ Fomentada pela plataforma TED: <<https://youtu.be/akOe5-UsQ2o>>. Acesso em 06 de janeiro de 2021.

Nenhum outro grupo na América tinha a sua identidade tão socializada fora da existência como tinham as mulheres negras. Éramos raramente reconhecidas como um grupo separado e distinto dos homens negros, ou como uma parte presente de um grupo maior de “mulheres” desta cultura. Quando o povo negro é falado, o sexismo milita contra o reconhecimento dos interesses das mulheres negras; quando as mulheres são faladas, o racismo milita contra o reconhecimento dos interesses das mulheres negras. Quando o povo negro é falado, a tendência é focada nos homens negros; e quando as mulheres são faladas, a tendência recai sobre as mulheres brancas (HOOKS, 1981, p. 8).

É o que Kimberlé Crenshaw chama de invisibilidade interseccional, seja pela “superinclusão” seja pela “subinclusão”. No primeiro caso, ela ocorre quando a condição imposta ou mesmo o problema atua sob um grupo de mulheres e é tratado como apenas questão de gênero. Portanto, ela ocorre na medida em que “os aspectos que tornam um problema interseccional são absorvidos pela estrutura de gênero, sem qualquer tentativa de reconhecer o papel do racismo ou de alguma outra forma de discriminação” (CRENSHAW, 2002, p. 174). Além disso, aborda a “subinclusão” como a inviabilidade de mulheres que estão sujeitas a certa discriminação, mas isso não é percebido como problema de gênero.

Sobre os processos de inclusão e exclusão da mulher negra no campo do discurso trabalhista, é interessante observar que os estudos de Márcia Lima (2001) afirmam que as desigualdades raciais estão fortemente marcadas pela visão estereotipada sobre capacidade e desempenho dos indivíduos, quando se considera “cor”. Nesse sentido, afirma que a “a cor pode ser tanto um canal de exclusão – onde há uma referência à incapacidade de negros de estar naquela ocupação – como pode ser um elemento de inclusão – onde o negro é reconhecido no seu lugar” (LIMA, 2001, p. 5).

O âmbito do trabalho, portanto, torna-se um espaço privilegiado para se pensar a interseccionalidade como marcadora de diferença e da produção de hierarquias entre os eixos de opressão de gênero, de raça, classe, sexualidades, idade e até nacionalidade. A geometria variável dessa interação é que condicionará as experiências das diversas mulheres, sendo imprescindível que todos esses aspectos sejam levados em consideração na compreensão do trabalho, suas dinâmicas, seus labirintos e os sujeitos sociais envolvidos.

Para as mulheres negras, o labirinto de cristal é ainda mais estreito e tortuoso. Se recortarmos a carreira científica, por exemplo, segundo dados do último Censo da Educação Superior, realizado em 2016, há pouco mais de 200 mulheres pretas com doutorado dando aula na pós-graduação. As mulheres pardas são pouco mais de 1 mil. As brancas, 10 mil. A reportagem “Menos de 3% entre docentes da pós-graduação do país, doutoras negras desafiam

racismo na academia"⁶ aborda a sub-representação das mulheres negras na docência de mestrados e doutorados no Brasil, um dos *locus* de produção de conhecimento científico, tratando também de como o racismo se manifesta e impacta as trajetórias de docentes e cientistas negras. Apesar de Silva (2003) ressaltar a importância da luta pela superação do preconceito e discriminação racial no ingresso aos espaços privilegiados, pesquisas demonstram que à medida que o ingresso da mulher negra na academia acontece, ainda que de forma gradativa, ela ainda enfrenta desafios para a permanência nesse espaço, o que resulta, muitas vezes, no abandono dos seus estudos.

A pesquisadora Hildete Pereira Melo (2017) fornece como exemplo a carreira política. O poder político no Brasil é completamente dominado por homens. Questiona-se como é possível reverter a desigualdade sem ter mulheres em espaços de poder? A autora demonstra como nas empresas, os espaços de poder também são majoritariamente ocupados pelos homens, elas são apenas 17% dos postos de chefia empresariais. As mulheres são sub-representadas nas carreiras privilegiadas. Onde se localizam as mulheres na cartografia do trabalho brasileiro?

Ainda com as mudanças na configuração da classe trabalhadora – resultado das transformações tecnológicas e das formas de organização dos processos de trabalho- alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos ao longo do tempo, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero, a inserção em formas de trabalho mais precárias e flexíveis e o grande volume de horas dedicadas ao trabalho de cuidados e afazeres domésticos, em adição às jornadas de trabalho fora de casa.

Muitas das análises negligenciam as causas que levam as mulheres, sobretudo das negras, a ocuparem trabalhos mais precários e o quanto as suas “escolhas” estão determinadas por suas condições materiais e estruturais, assim como pelos novos arranjos familiares (TEIXEIRA, M, 2018). A atribuição às mulheres da responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos por mulheres dos estratos sociais mais baixos, a naturalização dos papéis de gênero, oferecendo trabalhos precários e flexíveis para que elas deem conta das duas tarefas, buscando a conciliação entre os denominados trabalhos produtivo e reprodutivo, contribui para uma dinâmica desigual de trabalho.

Dessa forma, se faz necessária a compreensão dos obstáculos enfrentados diariamente, que colocam a mulher nos trabalhos precários e a mulher negra nos mais precários. Quais são

⁶ Disponível em: Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia - Gênero e Número (generonumero.media). Acesso em 10 de abril de 2021.

as barreiras que impedem as diversas mulheres de estarem no trabalho formal, carreiras privilegiadas e posições de poder?

4 OBSTÁCULO: A DIVISÃO SEXO-RACIAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho é a forma modulada, histórica e socialmente, de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, mas também da forma de organização do capitalismo que culminou na escravização de povos e na colonização. Esse arranjo tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens⁷ das funções com maior valor social adicionado. Tendo dois princípios organizadores: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A emergência do conceito da divisão sexual do trabalho teve um papel muito importante para questionar o que era a definição clássica de trabalho. As feministas que discutiram a divisão sexual do trabalho estavam no campo do marxismo e eram prevalentemente brancas, transcurando assim, o aspecto constitutivo da divisão social do trabalho: a raça. Elas problematizaram que o debate de classe não explicava e não dava conta do conjunto da realidade do trabalho. Em um primeiro momento, parecia haver uma destinação dos homens ao trabalho chamado produtivo e uma destinação prioritária das mulheres ao trabalho reprodutivo. Mas o que se viu foi que as mulheres estão simultaneamente nas duas esferas: no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo (TEIXEIRA, M, 2018). Portanto, a divisão sexual do trabalho não se restringe ao plano dicotômico de separação entre trabalho produtivo e reprodutivo, ela se repõe, também, na própria esfera produtiva com mulheres ocupando tradicionalmente nichos específicos do mercado de trabalho, os chamados por BRUSCHINI e LOMBARDI (2000) de “guetos” ocupacionais femininos.

A divisão sexual do trabalho por si só não explica as desigualdades de gênero se não introduzirmos à interseccionalidade como instrumento indispensável nessa análise. A raça emerge como um conceito central para corroer as análises binárias que veem a divisão sexual

⁷ Para os homens negros, também desapropriados de riquezas, poder e da construção de uma subjetividade própria, a participação no mercado de trabalho também não se dá da mesma forma que homens brancos e burgueses. Esses exercem trabalhos predominantemente manuais, que exigem mais força física e ganham, muitas vezes, até menos que mulheres brancas burguesas. Ver em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/15/na-mesma-profissao-homem-branco-chega-a-ganhar-mais-que-o-dobro-da-mulher-negra-diz-estudo.ghtml>>. Acesso em 05 de abril de 2021.

do trabalho formada por, mulheres de um lado e homens do outro. Esse conceito nos mostra que existem mulheres e mulheres e que o capitalismo não teria se desenvolvido e se estruturado sem a racialização da mão de obra com o objetivo de manter a dominação sobre alguns sujeitos e aumentar a sua produtividade. Silvio Almeida (2019) define racismo como a “forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam” (ALMEIDA, 2019, p.22).

Mulheres negras, devido ao racismo institucional e estrutural foram posicionadas de forma a ocuparem os últimos lugares na hierarquia social, como diz bell hooks (2019), atrás até mesmo dos homens negros, à margem da margem. Essa divisão sexual e racial só é possível devido aos dispositivos de poder, entendidos por Foucault como

Um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode tecer entre estes elementos (FOUCAULT, 2000, p. 244).

A partir desse conceito do filósofo francês, a feminista e teórica negra Sueli Carneiro (2005) cunhou o termo “dispositivo de racialidade”. O dispositivo de racialidade é a estratégia de força e de poder onde um corpo, colocado como o ser legítimo ou ontológico se relaciona com o seu “outro”, racializado. O Ser ontológico é a unidade, o núcleo, os demais a exterioridade, e esse é essencial para a sua afirmação. Carneiro (2005) mostra como o Ser legítimo ou o “normal” só é viabilizado pelo “sujeito-forma” que, para Foucault, se tratava dos doentes, desviados dos padrões de normatividade e, no caso dos brancos, trata-se dos negros e negras.

O dispositivo de racialidade age no labirinto para invisibilizar mulheres negras e até mesmo os obstáculos que elas enfrentam diariamente, deixando cair sobre elas o peso pela não ascensão na hierarquia social. Exemplo de como isso se processa, nos traz Maria Aparecida Bento (2002) ao formular a ideia de “Pacto narcísico da branquitude” que opera de forma naturalizada, mas não explícita do racismo estrutural, protegendo, assim, o privilégio de pessoas brancas. Nas duas entrevistas abaixo, com gestores de recursos humanos do serviço público e privado, isso fica mais claro:

Eu fico vendo assim, numa seleção mesmo, eu fico imaginando, talvez até eu to aqui voltada pra isso, de repente uma pessoa linda de olhos azuis- são lindos os seus-... e um negro... se os potenciais se equilibrassem, eu acho que a questão do estereótipo

ele, o branco, me convenceria tá entendendo, mais do que um negro. Então eu acho que talvez seja por isso, seja pelo meu próprio preconceito, sabe... (profissional de recursos humanos (BENTO, 2002, p. 60)

A entrevistada admite que na hora da seleção, se a performance de uma pessoa negra e de uma pessoa branca é a mesma, o critério raça desempata. E quando mulheres negras conseguem algum cargo de chefia e destaque, a exigência, os olhares e o racismo são obstáculos transcurados nas análises sobre mulheres e trabalho, fazendo com que muitas sejam julgadas em base ao estereótipo racial.

[...] tem uma moça lá, (depois de um tempo) ela conseguiu uma chefia, era um tipo assim físico diferente dos outros negros, tipo assim, mais altiva, né, ela faz parte do Movimento Negro. E uma vez eu notei que teve uma reunião lá, e na hora que ela chegou... não sei qual complicação lá dela, aí todo mundo levantou pra ela sentar, eu não sei se... isso seria o tal cuidado que eu te falei... é o lado negro que eu te falo, o negro ele quer ser respeitado, sabe, ele fazer por onde ser respeitado e, as vezes, **com isso ele fica até antipático**, sabe, exagera nisso, ele fala demais nisso. Ele fala demais no preconceito, sabe (BENTO, 2002, p. 83). (grifo nosso)

As mulheres negras no mercado de trabalho ainda tem que lidar com as “Imagens de Controle” (HILL COLLINS, 2019) que servem para aprisioná-las em lugares reais ou simbólicos. Estas objetificam corpos negros e influenciam todas as formas de relações, mas, sobretudo, são utilizadas para justificar a posição de cada sujeito na estrutura de poder, no caso das mulheres negras, naquele lugar da margem e da servidão.

Patrícia Hill Collins (2000), em “*Black Feminist Thought. Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*”, aponta quais são essas imagens da mulher negra: a Jezebel, a Mammy e a Black Lady. A primeira é a imagem da prostituta, hipersexualizada, tipo a “mulata do carnaval”, a segunda está ligada à mãe preta, procriadora, matriarca, incansável para o trabalho, forte o tempo todo. Já a última é aquela que abriu mão de uma família, da própria afetividade e feminilidade, para se dedicar a uma carreira, em geral, são também as “tias”, como aponta a autora.

As mulheres negras foram construídas fisicamente como “burros de cargas” ou “mule”, fortes, incansáveis, para a utilização de mão de obra e, por outro lado, para a reprodução. Quando convém tiram delas o gênero, igualando-as aos homens no mesmo tipo de trabalho e quando precisavam dos seus úteros, eram reprodutoras, como bem lembra Davis em “Mulheres, Raça e Classe” (DAVIS, 2016, p.19).

De acordo com estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)⁸, 40% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres, sendo que, entre 2005 e 2015, o número de famílias compostas por mães solo subiu de 10,5 milhões para 11,6 milhões, segundo dados do IBGE (2017). A maioria das mães solo no país são negras (61%). No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza, segundo a Síntese dos Indicadores Sociais, do IBGE. Em 2018, segundo o estudo, esse valor equivalia a uma renda de aproximadamente R\$ 420 mensais, por pessoa.

Embora o trabalho de cuidado diga respeito a toda sociedade, tem sido realizado principalmente por mulheres e aquelas que ocupam os trabalhos valorizados socialmente e bem remunerados relegaram às mulheres negras e pobres o cuidado dos próprios filhos e da casa.

Há uma construção social que produz e reproduz, a partir de valores ou dispositivos de poder a associação entre mulheres e cuidado, ao mesmo tempo que desassocia dos homens estas mesmas habilidades e há, outrossim, a construção de que mulheres negras ou racializadas são “naturalmente” propensas aos trabalhos mais subalternos e precários. Exemplo disso, foi a reação de parte da classe média brasileira branca contra a PEC das domésticas aprovada, em 2013, pela presidente Dilma Roussef. O discurso de mulheres brancas burguesas que conquistaram o direito de trabalhar fora de casa e de ganhar um salário digno, era que não se encontraria mais empregadas dispostas a dormir no trabalho e que elas queriam direitos demais.

O trabalho doméstico e de cuidados segue como uma atribuição eminentemente feminina, impondo às mulheres uma série de consequências – a existência da dupla jornada de trabalho, a precária inserção no mercado de trabalho, a menor proteção social e trabalhista, especialmente porque a proteção trabalhista se restringe àquelas no mercado formal. Mas em sociedades altamente racializadas e desiguais como é o caso da brasileira, mulheres negras abandonam os próprios filho, a própria casa para dedicar parte de suas vidas e da sua rotina diária aos cuidados dos outros.

Hildete Pereira (2017) lembra que desde que o primeiro censo foi realizado, em 1920, a ocupação predominante entre as mulheres sempre foi de empregada doméstica. Isso permanece até o censo de 2010, e a novidade vem apenas em 2013, com os dados da PNAD anual, que aponta que o número de mulheres comerciárias tinha ultrapassado o de domésticas. Os dados mais recentes, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio de sua Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, mostram que, em 2018, ainda havia no Brasil de 6,2 milhões de pessoas ocupadas em trabalho doméstico remunerado,

8 Informação disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html>. Acesso em 05 de abril de 2021.

sendo que, destas, 92% eram mulheres, 5,7 milhões de mulheres – destas, 3,9 milhões eram mulheres negras. Estas, portanto, respondem por 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as). O trabalho doméstico no Brasil é um trabalho realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda. Essa afirmação soa óbvia diante da naturalização das tarefas domésticas às mulheres, mas também pelo racismo estrutural que, em alguma medida, aprisiona os corpos de mulheres negras nas mesmas atividades realizadas na casa grande durante o período de escravização.

A relevância do trabalho doméstico e de cuidados exercidos de forma remunerada evidencia, no caso brasileiro, a intersecção das heranças escravocratas e da formação enquanto uma sociedade tradicionalmente patriarcal e racista.

Para mulheres brancas burguesas há um teto de vidro sob suas cabeças que se chama patriarcado (PEREIRA, 2017), mas para as mulheres negras, há um teto, um labirinto e inúmeros obstáculos dentro dele. O fato dessas mulheres não compartilharem a mesma condição de gênero que as mulheres brancas burguesas foi apontado pelo Movimento de Mulheres Negras e pelas teorias do feminismo negro, assim como o feminismo decolonial. Essas autoras desconstruem a ideia de gênero enquanto uma imposição das sociedades colonizadoras, brancas e capitalistas que unifica todas as mulheres em torno de uma só forma de opressão, aquela do patriarcado.

Nas palavras de Angela Davis:

[...] mulheres (negras) também sofriam de forma diferente, porque eram vítimas de abuso sexual e outros maus tratos bárbaros que só poderiam ser infligidos a elas. A postura dos senhores em relação às escravas era regida pela conveniência: quando era lucrativo explorá-las como se fossem homens, eram vistas como desprovidas de gênero; mas, quando podiam ser exploradas, punidas e reprimidas de modos cabíveis apenas às mulheres, elas eram reduzidas exclusivamente à sua condição de fêmeas (DAVIS, 2016, p. 19). (Grifo nosso)

A mulher foi, historicamente, retirada da vida pública, relegada ao âmbito doméstico, desde a *Polis* Grega e representada através de sua corporeidade como “estágio pré-lógico” (CAVARERO, 1995, p. 9), não podendo ser tratada como universal. Mas, novamente, de qual mulheres falamos se no advento da formação das sociedades burguesas e da reviravolta no papel social que europeias tiveram, mulheres negras eram escravas das plantações, lavouras em países colonizados?

Flavio Scantimburgo (2001) no seu artigo “Mulheres que trabalham para mulheres que trabalham” aponta a invisibilidade de algumas mulheres (imigrantes) na economia e na vida social do país, enquanto outras (italianas), dos cetos médios e altos, foram liberadas dos afazeres

domésticos, do cuidado de idosos e dos filhos, deixando a esfera do privado, contribuindo no que ele chama de “sottrazione di risorse affettive” (subtração de recursos afetivos).

Alguns jornais impressos na Itália publicaram, em abril de 2019, uma matéria sobre uma doença que atinge, sobretudo, mulheres cuidadoras de idosos da Romênia. Trata-se da “Síndrome Itália” cujos sintomas aparecem no retorno ao país de origem, após trabalharem por anos nas casas de famílias italianas, deixando seus próprios filhos ainda pequenos aos cuidados de familiares e ao regressarem, seus filhos não os reconhecem mais, gerando assim, um sentimento de culpa, ansiedade, depressão e inadequação. Elas terminam em estruturas psiquiátricas. Em um dos hospitais na Romênia encontram-se cerca de 200 dessas mulheres com esse distúrbio psíquico. O jornal “Corriere della Sera” afirma que essas vidas se tornam “vidas perdidas” quando retornam ao país de origem⁹.

5 O OBSTÁCULO DA JORNADA TRIPLA: QUAIS MULHERES CARREGAM O PESO MAIOR?

A forma de desenvolvimento capitalista produziu historicamente uma vida cotidiana em que o tempo social que conta, ou seja, o tempo de trabalho que tem valor, é aquele empregado na produção de mercadoria, gerador de mais-valia. O trabalho produtivo das mulheres ainda se manifesta como um prolongamento de atividades do trabalho reprodutivo, sendo subjugado sob a perspectiva da proteção jurídica laboral e do binômio tempo-valor.

Informações disponibilizadas pelo documento “Tempo de Cuidar - O trabalho de cuidado mal remunerado”, da Oxfam¹⁰, mostrou que as economias mundiais são sexistas. Isso porque, conforme a pesquisa, enquanto os donos das grandes fortunas acumulam cada vez mais riqueza, as mulheres são responsáveis por 75% do trabalho de cuidado não remunerado realizado no mundo. Segundo o relatório, mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado. Se fossem remuneradas, isso significaria uma contribuição de, pelo menos, US\$ 10,8 trilhões por ano para a economia global, o triplo do valor gerado pela indústria tecnológica, por exemplo.

Quanto às horas trabalhadas, no trabalho produtivo (remunerado), as mulheres não ultrapassam os homens. Mas se somarmos o trabalho reprodutivo (não remunerado), elas

⁹ Reportagem do dia 10/04/2019 disponível em: <<https://www.secondowelfare.it/innovacare/le-badanti-rumene-e-la-sindrome-italia.html>>. Acesso em: 30, mai. 2019.

¹⁰ Informação disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacao/tempo-de-cuidar-o-trabalho-de-cuidado-nao-remunerado-e-mal-pago-e-a-crise-global-da-desigualdade/>>. Acesso em 05 de abril de 2021.

trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana, segundo estudo do IPEA com dados do IBGE¹¹. Em 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas. As mulheres trabalham mais quando somamos o trabalho reprodutivo com o trabalho produtivo. Elas acumulam os dois tipos de trabalho, e aí não conseguem igualar o tempo do trabalho produtivo masculino.

Nesse ponto, lembramos as jornadas duplas as quais as mulheres estão submetidas, sobretudo das classes mais baixas e negras, pois no Brasil, a mão de obra de cuidado e limpeza da casa é baixa em comparação com países europeus. A “carga mental”, conceito de Monique Haicault (1984) traz à tona a dimensão emocional que o trabalho doméstico envolve, o qual pode ocasionar transtornos mentais, dado o seu nível de exigência e dedicação. A presença constante exigida pelas atividades cotidianas, demarcadas pela repetição, é um exemplo disso. Esse custo emocional, que se reflete também na dimensão material, é chamado de “carga mental”.

Voltemos ao trecho da mãe solo, negra e feminista que precisou deixar seu filho com a empregada doméstica, também negra, sem a autorização da patroa, na cozinha da casa. A carga emocional das mulheres não é distribuída de forma igual porque as realidades são bem diferentes. Enquanto mulheres burguesas podem ficar em casa e dispor de alguém para lhes servir ou podem trabalhar se sentindo seguras pelo fato dos filhos estarem aos cuidados de outras ou em instituições que lhes garantem a proteção, mulheres negras enfrentam desafios enormes. Seja porque ganham menos e não podem pagar por alguém para deixar a prole, seja porque, quando podem trabalhar, enfrentam o racismo diário que as impedem até mesmo de receber a solidariedade de mulheres brancas burguesas, tendo que negociar com outra mulher subalterna, ao invés da dona da casa. A raça distancia mulheres brancas e mulheres negras quando nega a solidariedade entre elas ou quando as mulheres brancas impedem qualquer discussão sobre o assunto.

Outro exemplo recente da nossa sociedade, que corrobora com nosso argumento, é a trágica morte do menino Miguel. Mirtes trabalhava como empregada doméstica para um casal de classe média alta em Recife. Por não existir, possivelmente, no dia, uma pessoa com quem pudesse deixar seu filho para poder trabalhar, precisou levá-lo ao serviço. Miguel tinha sido deixado pela mãe no apartamento, no 9º andar, sob os cuidados da patroa, enquanto cumpria suas ordens de passear com o cachorro na rua. O menino quis ir de encontro à mãe, sendo deixado sozinho pela patroa no elevador, o que deflagrou sua morte. Negligenciado, caiu em

¹¹ Informação disponível em: <[170306 retrato das desigualdades de genero raca.pdf \(ipea.gov.br\)](#)>. Acesso em 05 de abril de 2021.

um abismo de 35 metros. Em sua curta vida, vivera em outro abismo, aquele entre classes sociais e raças.

Na reportagem da BBC intitulada “Caso Miguel: morte de menino ‘joga álcool nas feridas de filhos de empregadas doméstica¹²”, uma das jovens entrevistadas disse que passou sua infância sozinha com a irmã enquanto a mãe trabalhava em uma casa de um bairro nobre de Pernambuco e só podia voltar para a casa a cada quinze dias. Além disso, em uma das festas no apartamento da patroa, a menina teve que ficar nas escadas por horas, pois a mesma não a queria na casa.

Nota-se que a relação de mulheres burguesas com suas empregadas contribuem, assim como o patriarcado, para aumentar os obstáculos do labirinto de cristal, distanciando mulheres negras e mulheres brancas. A sororidade e solidariedade femininas encontram óbice na questão racial para transpor os obstáculos de gênero impostos pela sociedade.

6 A PANDEMIA E OS ABISMOS NAS BORDAS DO LABIRINTO

O abismo entre o trabalho de mulheres e homens e o trabalho de mulheres pobres e negras e daquelas burguesas durante a pandemia se agrava e se intensifica. Segundo dados de pesquisa do primeiro trimestre de 2020, com indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a escala de remuneração no trabalho manteve-se inalterada em toda a série brasileira histórica: homens brancos têm os melhores rendimentos, seguidos de mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. A pesquisa ainda demonstra que, a despeito de, no campo educacional as mulheres encontrarem-se, em geral, em melhor posição que os homens, esta vantagem não se reflete na remuneração do mercado de trabalho: o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras.

Após o forte declínio no início da pandemia, o mercado de trabalho formal reagiu no segundo semestre de 2020, mas de forma diferente para homens e para mulheres. As recentes contratações de profissionais masculinos para vagas com carteira assinada sobem mais do que para trabalhadoras. As mulheres, que já eram minoria entre os empregados formais, perderam ainda mais espaço desde março de 2020, quando a pandemia começou a afetar a economia nacional. Apesar da crise, o mercado de trabalho para homens, considerando todos os setores, já se recuperou. Foram geradas 107,5 mil vagas com carteira assinada para trabalhadores do

¹² Reportagem disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/salasocial-52938903>>. Acesso em 10 de abril de 2021.

sexo masculino — resultado entre contratações e demissões de março (início da pandemia) a novembro. Isso quer dizer que há mais homens trabalhando com carteira assinada do que antes da crise da Covid-19. Para as mulheres, no entanto, o saldo é negativo. De março a novembro, foram fechados 220,4 mil postos de trabalho formais. Ou seja, há menos profissionais do sexo feminino com carteira assinada¹³. As mulheres com vínculos trabalhistas formais, mesmo antes da pandemia, já eram minoria, e isso se ampliou no contexto de crise sanitária. No 3º trimestre de 2020, elas eram mais de 7,4 milhões desempregadas, sendo 4,4 milhões de mulheres negras.

Para além do crescimento do desemprego, podemos observar um crescimento da precarização do trabalho, especialmente para os grupos que já eram historicamente vulneráveis. Diante deste cenário, mulheres, a maioria negra, buscam inserção ao mercado, por bicos, “empreendedorismo de sobrevivência”, trabalhos nas plataformas, como alternativa ao desemprego. Das novas configurações trabalhistas a que mais se expandiu no Brasil é aquela que vem sendo denominada de modo mais genérico como trabalho uberizado. A uberização vem significando individualização, invisibilização, a prática de jornadas extenuantes, tudo isso sob impulsão e comando dos “algoritmos” que são programados para rigorosamente controlar e intensificar os tempos, ritmos e movimentos da força de trabalho (ANTUNES, 2020). A despeito dessa inserção ter sido potencializada pela crise sanitária, ela já era um fenômeno recorrente no mercado de trabalho brasileiro. Já em 2019, eram quase 4 milhões de pessoas formando a categoria que trabalha para empresas de aplicativos de serviços no Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019)¹⁴.

Por meio das narrativas dos trabalhadores(as) uberizados(as) podemos constatar que a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, trabalham por demanda e por metas¹⁵ a cumprir. As jornadas podem ser extensas e intensas. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles(as). As férias, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL, 2020). E além dessa

¹³ Informação disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/retomada-de-empregos-com-carteira-assinada-prioriza-contratacao-de-homens.shtml>>. Acesso em 06 de jan. de 2021.

¹⁴ Os 3,8 milhões de brasileiros que trabalham com as plataformas representam 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores autônomos, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), no trimestre até março de 2019.

¹⁵ As metas são pré determinadas pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) que só param de trabalhar quando as atingem.

intensa exploração, soma-se, segundo Antunes (2020), uma forte espoliação, presente quando os(as) trabalhadores(as) arcam com as despesas de compra e respectivas manutenções dos equipamentos de trabalho.

O modelo de trabalho uberizado atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais. A forma como o trabalho se organiza por plataformas, entrelaçado à ausência de uma rede de proteção trabalhista e social que contribui para que as mulheres sejam mais afetadas nesse modelo laboral (VIDIGAL, 2020). O gerenciamento algorítmico se apropria, organiza e reproduz um conjunto de desigualdades de gênero e raça já existentes. Trata-se de um modelo trabalhista em crescimento e mais um exemplo de trabalho onde as mulheres se encontram às margens da proteção trabalhista.

7 NAS MARGENS DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

Ao passar dos anos no Brasil, foram criadas leis reivindicadas pelo movimento feminista, no sentido de garantir melhorias às mulheres (FRACCARO, 2018), mas quais mulheres?

Não adianta o Direito do Trabalho ter a igualdade de gênero apenas como retórica, se as leis estão baseadas em um sistema que, *a priori*, exclui as mulheres e que invisibiliza mulheres negras. Já de quando o Direito do Trabalho se estruturou, partiu de pressupostos sexistas e racistas, ao lembrarmos que na elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi decidido que as trabalhadoras domésticas não seriam incluídas, porque seriam uma categoria diferente que exercia uma tarefa “mais fácil” e nesse sentido, as negras sequer foram pensadas.

O Direito do Trabalho no Brasil é deficitário em termos de teorias que abrangem recortes de gênero, raça, classe, para a explicação da especificidade da formação da divisão social do trabalho brasileira.

Como incluir os femininos no sujeito epistêmico da norma trabalhista e social para que ela proteja a diversidade de realidades da nossa sociedade? A doutrina juslaboral brasileira necessita desenvolver projetos protetivos a sujeitos que estão historicamente às margens, manifestadas também em sujeições interseccionais no trabalho, agregando teorias feministas ao Direito (MURADAS; PEREIRA, 2018) e os feminismos plurais.

Bernardino Costa propõe ir ao encontro desses fatores. Este movimento de articulação e diálogo com os movimentos sindical, feminista e negro constitui-se no que pode ser denominado de interseccionalidade emancipadora; remete à maneira como os mencionados marcadores de diferença foram e são estrategicamente articulados para gerar mobilização,

solidariedade e ganhos democráticos, produzindo, em suma, projetos decoloniais de resistência e reexistência (COSTA, 2015).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres são obrigadas a suportar estes obstáculos do labirinto de cristal, invisíveis a olho nu, pois “escapam à formalidade da lei e encontra poucas formas de resistência, uma vez que sua naturalização não facilita a sua percepção” (LIMA, 2013, p. 889). Porém, o labirinto não dá conta de explicar a diferença entre mulheres brancas das classes privilegiadas e mulheres negras.

Há a necessidade de (re)pensar os fatores que atuam como eixos discriminatórios na seara trabalhista e urge o levantamento de pesquisas e a construção de doutrinas que não tratem as mulheres como sujeitos universais, iguais em condições, oportunidades e opressões.

No contexto deste artigo, a proposta é que se ative recursos teóricos de feminismos antirracistas epistêmicos, a fim de combater à desigualdade de gênero, raça e classe. Para um Direito de feminismos que enxergue as realidades sociais e opere como minimizador de obstáculos, dos mais variáveis, que ainda são invisibilizados, negados ou transcurados nas análises acadêmicas, na implementação de leis ou políticas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. **Digilabour**, 2020. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>>. Acesso em: 20 de out. de 2020.

ALMEIDA, S. Racismo Estrutural in Feminismos Plurais, Ribeiro D., (org), Polen, São Paulo, 2019.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (doutorado). 169 p. Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo: São Paulo, 2002.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Soc. estado**. Brasília, v. 30, n. 1, p. 147-163, Apr. 2015. Available from

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000100147&lng=en&nrm=iso>. access on 10 Apr. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922015000100009>.

BRUSCHINI, C. E LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, julho 2000, n.110, São Paulo, Fundação Carlos Chagas.

hooks, bell. **Teoria Feminista: da margem ao centro**. São Paulo: Ed. Perspectiva, 2019.

CAVARERO, A. **Corpi in figure**: Milano, Feltrineli, 1995.

CARNEIRO, S. **Enegrecer o feminismo**: A situação da mulher negra na América Latina a partir da perspectiva de gênero. Publicado no Portal Geledes 06, mar. 2011. Disponível em <<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: 22, mai. 2019.

CARNEIRO, Sueli. **A Construção do Outro como Não-Ser como fundamento do Ser**. 2005. Tese. (Doutorado em Filosofia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas-Campinas/SP, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf>.

COLLINS, Patricia Hill. **Black Feminist Thought: knowledge, consciousness and the politics of empowerment**: New York, Routledge, 2009.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**. Ano 10 (1). Florianópolis, 2002.

CRENSHAW, Kimberlé, Bonis Oristelle, "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", **Cahiers du Genre**, 2005/2 (No 39), p. 51-82. DOI: 10.3917/cdge.039.0051. URL: <<https://www.cairn-int.info/journal-cahiers-du-genre-2005-2-page-51.htm>>.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**: São Paulo, Ed. Boitempo, 2016.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. 402 p. 6.

FARRIS, S. Il femonazionalismo in Italia. In: GIULIANI, G. (a Cura), **Il Colore Della Nazione**: Milano, Mondadori, 172-185, 2015.

FOUCAULT, Michel. Sobre a História da sexualidade. In: FOUCAULT, M.. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2000. p. 243-27.

FRACCARO, Glaucia. **Os Direitos das Mulheres: Feminismo e Trabalho no Brasil (1917-1937)**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova**, n.77, São Paulo, 2009.

GARZÓN LÓPEZ, Pedro. Colonialidad jurídica. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad. n.º. 14, abril – septiembre 2018.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, L. A. et al. Movimentos sociais urbanos, minorias e outros estudos. **Ciências Sociais Hoje**: Brasília, ANPOCS n. 2, p. 223-244, 1983.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca Dias. **(Re) Pensando a Pesquisa Jurídica**: Teoria e Prática. Belo Horizonte, Del Rey Editora, 2013.

HAICAULT, Monique. **La gestion ordinaire de la vie em deux**. Paris, Sociologie du Travail, n.º 3, 1984.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. A Classe operária tem dois sexos. **Revista Estudos Feministas**. Rio de Janeiro, v.2, n.3, 1994.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, set./dez. 2007 p. 595-609. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/cp/v37/n132/a0537132.pdf. > Acesso em 01. mar.2020.

LEITE, Marcia de Paula. Gênero e trabalho no brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho** - n.º 8 agosto de 2017.

LIMA, Betina Stefanello. O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 883-903, Dec. 2013. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000300007&lng=en&nrm=iso>. access on 06 Apr. 2021. <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>>.

LUGONES M., Rumo a um feminismo descolonial. **Revista Estudos Feministas**, vol. 22, n.3, pp.935-952, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-026X2014000300013&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Hildete Pereira. “Os homens avançam mais rápido na carreira porque não têm o trabalho doméstico nas costas”. **Gênero e Número**, 2017. Disponível em: <http://www.generonumero.media/os-homens-avancam-mais-rapido-na-carreira-porque-nao-tem-o-trabalho-domestico-nas-costas/>. Acesso em: 20 de out. de 2020.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Rev. Direito Práxis**. Rio de Janeiro

, v. 9, n. 4, p. 2117-2142, Oct. 2018. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662018000402117&lng=en&nrm=iso>. access on 06 Jan. 2021. <<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>>.

PEREIRA, Flávia; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. **Rev. Direito Práxis**. [online]. 2020, vol.11, n.4, pp.2743-2772. Epub Nov 16, 2020. ISSN 2179-8966. <<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50157>>.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Subordinação, sujeição e subalternidade no trabalho e colonialidade na data driven economy. Palestra proferida no Congresso Internacional AMAT LABORTECH 2020–Segundo dia–De 01:05:00 a 01:25:50. 17 de maio de 2020. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=NUjhwQCIgGI>>. Acesso em 28 de junho de 2020.

SCANTIMBURGO, F. **Donne che lavorano per donne che lavorano: l’immigrazione Femminile**. Nodi da Sciogliere, n. 15, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

VIDIGAL, V.. **DELIVERY VIRAL: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega**. In: Castro, Bárbara. (Org.). Covid-19 e Sociedade: ensaios sobre a experiência social da pandemia. 1ed.Campinas: IFCH, 2020

Submissão em 15/04/2021 / Aceito em 17/05/2021