

ESTUDIOS

## A posição da mulher negra no mercado de trabalho e pensamento feminista decolonial

*The position of black women in the labor market and decolonial feminist thought*

Fabiola Tatsch 

*Universidade do Extremo Sul Catarinense, Brasil*

Rodrigo Goldschmidt 

*Universidade Extremo Sul Catarinense, Brasil*

**RESUMO** Abordamos a posição da mulher negra no mercado de trabalho por meio de autores que compõem o pensamento feminista decolonial, bem como as vertentes teóricas decorrentes das teorias críticas dos direitos humanos e dos estudos decoloniais, que permitem a compreensão e visibilidade de diversas opressões em razão do sexo da raça e do gênero. Buscamos compreender como o pensamento decolonial e o feminismo dialogam para identificar as opressões relativas a sexo, raça e gênero na evolução histórica das mulheres no contexto da relação de trabalho. Por fim, as distinções salariais, já que as mulheres, com mais intensidade nesse quesito, são colocadas em posição de inferioridade em relação aos homens. Assim, questiona-se: Por que a mulher negra na atual sociedade ainda é discriminada nas relações de trabalho, mesmo com avanços positivos na legislação trabalhista? A hipótese que se levanta é de conteúdo complexo, mas parte da ideia de que as opressões recaem sobre a mulher, comparativamente aos homens, o que se acentua com as mulheres negras, em face da discriminação interseccional que vivenciam (por serem mulheres e por serem negras), em que o gênero e a raça tornam-se fatores de opressão.

**PALAVRAS CHAVE** Discriminação, feminismo decolonial, raça, gênero, subalternidade.

**ABSTRACT** This paper addresses the position of black women in the labor market through authors who make up decolonial feminist thought, as well as the theoretical strands arising from critical theories of human rights and decolonial studies, which allow the understanding and visibility of various oppressions based on sex, race, and gender. The present research seeks to understand how decolonial thinking and feminism dialogue to identify the oppressions related to sex, race, and gender in the historical

evolution of women in the context of the labor relationship. Finally, there are wage distinctions, since women, with more intensity in this regard, are placed in a position of inferiority about men. Thus, the question arises: Why are black women in today's society still discriminated against in labor relations, even with positive advances in labor legislation? The hypothesis that arises is complex in content, but it is based on the idea that oppression falls on women, compared to men, which is accentuated with black women, in the face of the intersectional discrimination they experience (for being women and for being black), in which gender and race become factors of oppression.

**KEYWORDS** Discrimination, decolonial feminism, race, gender, subalternity.

## Introdução

Nosso artigo tem o objetivo de compreender a posição da mulher negra no mercado de trabalho por meio de autoras que compõem o pensamento feminista decolonial, bem como as vertentes teóricas decorrentes das teorias críticas dos direitos humanos e dos estudos decoloniais, que permitem a compreensão e visibilidade de diversas opressões em razão do sexo da raça e do gênero. A pesquisa tem por base o pensamento decolonial que desvenda o impacto contínuo do colonialismo na sociedade contemporânea. Tem como marco teórico a doutrina de autores que compreendem o adjetivo «decolonial» como o pensamento associado à recepção de estudos do grupo conhecido como modernidade, colonialidade e decolonialidade, formado por pesquisadores latino-americanos atuantes nas Américas: Aníbal Quijano, Walter D. Mignolo e Catherine Walsh (Lima e outros, 2021).

Cumpramos ressaltar que a partir do pensamento decolonial, as teóricas feministas como Chandra Talpade Mohanty introduzem o pensamento da não universalidade e da existência de identidades étnicas e condições de classe diversas. A inclusão das mulheres, pelo exercício dos direitos humanos, se dá por meio das lutas dos movimentos sociais com a importância do seu papel no ingresso do mercado de trabalho. Sabe-se, contudo, que as mulheres consideradas de terceiro mundo, isto é, mulheres não brancas, indígenas, latinas, asiáticas, afrodescendentes, mestiças ou imigrantes, ainda hoje, encontram-se excluídas, com poucas oportunidades de emprego, sendo alvo da discriminação nas relações de trabalho, mesmo no atual mundo globalizado.

As discussões acerca de direitos humanos, sexo, raça e gênero têm se intensificado nas últimas décadas, o que pode ser analisado por vertentes teóricas e diversas correntes que dialogam apontando as desigualdades existentes nas sociedades. Fatos e dados podem ser comprovados estatisticamente, pois além de excluírem as mulheres das relações de trabalho na atual sociedade, ainda assim, há todo o contexto do cenário das mulheres não brancas que padecem pela questão da raça e do gênero.

Ressalta-se que a discriminação em relação à mulher, no ambiente laboral, sem-

pre existiu. Na questão salarial, por exemplo, independentemente da classe social, as mulheres sempre obtiveram menores rendimentos em relação aos homens.<sup>1</sup>

O mercado de trabalho para mulheres e seu forte preconceito existe pelo fato de serem consideradas do sexo feminino, e dentre desta problemática há a exclusão de outras que, independente de raça e gênero, também buscam um lugar ao sol. A questão da discriminação salarial perdura desde as primeiras manifestações de emancipação do direito ao voto e ao emprego remunerado, do início do século XX até os dias de hoje (Macedo e do Vale, 2022).

Em relação aos objetivos específicos, a presente pesquisa busca compreender o fenômeno do colonialismo, a caracterização do pensamento feminista decolonial com base nos critérios de sexo, raça e gênero, a evolução histórica das mulheres no contexto da relação de trabalho, a questão da discriminação delas nesse meio e, por fim, as distinções salariais, já que as mulheres, com mais intensidade nesse quesito, são colocadas em posição de inferioridade em relação aos homens.

Assim, questiona-se: por que a mulher negra na atual sociedade ainda é discriminada nas relações de trabalho, mesmo com avanços positivos na legislação trabalhista? A hipótese que se levanta é de conteúdo complexo, mas parte da ideia de que as opressões recaem sobre a mulher, comparativamente aos homens, o que se acentua com as mulheres negras, em face da discriminação interseccional que vivenciam (por serem mulheres e por serem negras), em que o gênero e a raça tornam-se fatores de opressão.

Para responder esse problema e atender aos objetivos geral e específicos, já acima declinados, o presente artigo adota o método dedutivo, por meio de pesquisa qualitativa, com procedimento descritivo e técnica de pesquisa bibliográfica, na revisão de literaturas de autores, buscando compreender e explicar as questões de raça e gênero, por meio de análise das teorias críticas sobre direitos humanos, dos estudos decoloniais e, especificamente, do pensamento feminista decolonial.

## **Feminismo decolonial**

O colonialismo vem do termo «colônia» proveniente do latim, significa terras novas para o cultivo. A terminologia diz respeito «às práticas, teorias e atitudes relacionadas ao estabelecimento e manutenção de um império» (Cashmore, 2000: 130).

As colônias permaneciam sob o domínio ou comando de um Estado que possuía soberania política para com o território conquistado, tendo o colonialismo o objetivo de civilizar o resto do mundo; tomar os territórios de seres inferiores, que não possuíam histórias, vistos como incivilizados, sem cultura, não humanos, sem alma,

---

1. Nações Unidas Brasil, «Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens», 19 de setembro de 2022, disponível em <https://bit.ly/3N66FXZ>.

sem coração, bárbaros, portanto, não considerados homens (Gonçalves e Ribeiro, 2018).

No ano de 1492, ocorreu o processo violento da colonização quando Cristóvão Colombo chega na América Latina, ocupando os espaços destes povos. A dominação não foi somente de território, mas também cultural, o que possibilitou uma narrativa universal tornando a Europa como o centro dos saberes, linguagens e memórias no imaginário do colonizado (Gonçalves e Ribeiro, 2018). Nesse sentido:

Com o início do colonialismo na América inicia-se não apenas a organização colonial do mundo, mas, simultaneamente a constituição colonial dos saberes, das linguagens, da memória (Mignolo, 1995) e do imaginário (Quijano, 1992). Dá-se início ao longo processo que culminará nos séculos XVIII e XIX e no qual, pela primeira vez, se organiza a totalidade do espaço e do tempo. Todas as culturas, povos e territórios do planeta, presentes e passados numa grande narrativa universal. Nessa narrativa, a Europa é ou sempre foi simultaneamente o centro geográfico e a culminação do movimento temporal (Lander, 2005: 10).

Portanto, pode-se dizer que as estruturas coloniais foram mantidas pela força, pelo poder militar, ao mesmo tempo também por intermédio de outras operações que possuíam a função de formar mentalidades coloniais de inferioridade, de submissão, de subalternidade. O colonialismo, resumindo, foi um movimento de dominação.

A dominação do colonialismo impulsionou na América Latina o feminismo decolonial, na primeira década do século XXI, por meio dos desdobramentos dos estudos do Grupo Modernidade/Colonialidade, dos feminismos latino-americanos e feminismos pós-coloniais (Ballestrin, 2013).

O pensamento feminista decolonial propõe analisar as conexões entre gênero, classe, a heterossexualidade como racializados e a denúncia das opressões sentidas principalmente por essas mulheres consideradas num conceito de racialidade da América Latina a partir de uma crítica aos efeitos da colonialidade e do capitalismo (responsáveis por difundir globalmente formas interconectadas de exploração) sobre suas vidas (Segato, 2012). Importante destacar que as «mulheres racializadas» são compreendidas nesse verbete como «mulheres não-brancas», pretas e indígenas, cujas vivências são ignoradas pelo feminismo hegemônico.

O pensamento feminista decolonial começa a ter espaço de voz a partir do texto da socióloga argentina María Lugones (2008), que iniciou a construção dessa corrente teórica, conceituando que gênero não é um termo definido pela biologia, ainda que seja designado a anafêmea e anamacho, mas imposto com definição de forma binária e criticando as limitações do conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano (2005), que configura gênero em uma perspectiva biológica.

A introdução do gênero como forma de organização social nas colônias durante a colonização fez com que homens colonizados, mancomunados com coloniza-

dores, praticassem uma série de violências contra as mulheres colonizadas (Segato, 2012; Lugones, 2008), violências essas que foram, conseqüentemente, internalizadas e passaram a estruturar as relações sociais. A violência ocasionada era mais intensa quando se referiam as relações sociais entre as classes mais baixas da época do colonialismo, o que já não ocorria nas relações entre homens e mulheres do patriarcado da alta sociedade dos europeus. Ressalta-se que em pleno século XXI, as violências contra mulheres, independente de classes sociais, imperam na atualidade.

Na questão sobre a relação das feministas decoloniais com o Estado, há a forma colonial, capitalista, racista, machista, reconhecidamente, sobretudo, pelas violências que perpetra contra corpos feminizados, racializados. As violências são diretas (violência policial e militarizada) ou estruturais (falta de oportunidades, políticas públicas e serviços básicos, que as torna mais vulneráveis à violência de gênero em suas casas e nas ruas). Rita Segato o caracteriza como um «femigenocídio» em curso (Segato, 2016: 7).

Portanto, o índice de feminicídios e de violências em geral, podem ser explicadas pela pobreza, a falta de oportunidades que levam as mulheres a se envolverem em atividades econômicas informais, ilegais e mal remuneradas. Exemplo disso é caso do tráfico de drogas e da prostituição, que vem por intermédio do próprio período da colonialidade, em que as mulheres eram reconhecidas pelo trabalho escravo, trabalhos subalternos, assunto que será abordado nos tópicos que seguem.

### **Feminismo racializado**

A partir do grupo conhecido como modernidade, colonialidade e decolonialidade, formado por Aníbal Quijano, Walter D. Mignolo e Catherine Walsh, pesquisadores latino-americanos atuantes nas Américas, o pensamento feminista decolonial alimenta as teóricas feministas como Chandra Talpade Mohanty, que introduz o pensamento da não universalidade, e da existência de identidades étnicas e condições de classe.

Diante disto, na década de 1980, os trabalhos de Gayatri Spivak (2010) «Pode o subalterno falar?» e de Chandra Mohanty (2008), «Bajo los ojos de occidente», denunciaram que a produção intelectual, incluindo a feminista, que contestava o sujeito patriarcal e imperial, acabava por reafirmar e construir uma representação estereotipada de mulher do sul como sujeito monolítico, como um grupo coeso e homogêneo. Mohanty (2008), em seu texto, aborda o trabalho escravo quando se trata de mulheres não brancas. Quando a autora aponta sobre o assunto traz novos conceitos (em comparação ao texto anterior de 1986). Uma das questões comentadas no referido texto, oscila de um conceito feminista de sororidade em substituição ao conceito de solidariedade transnacional, buscando a questão trabalhista das mulheres sobre a ótica feminista decolonial.

Este conceito de Mohanty inclui um modelo para todas as mulheres, independente de raça, gênero, sejam elas indígenas ou negras, havendo entre todas uma união pela mesma busca de direitos e não por direitos locais e esparsos, num conceito além de fronteiras. Ao propor uma análise discursiva crítica de textos feministas ocidentais, Mohanty afirmou que a produção científica e cultural acadêmica de mulheres do norte sobre mulheres do sul produz uma subjetividade marginal que as representa apenas como vítimas da violência masculina, do processo colonial, do sistema familiar árabe, do desenvolvimento econômico ou do código islâmico (Mohanty, 2008).

O processo de vitimização dessas mulheres acaba por caracterizá-las como subdesenvolvidas, atrasadas, pobres e não-escolarizadas, além de erradicar as realidades históricas e materiais específicas dessas mulheres, apagando diferenças, complexidades e heterogeneidades de suas vidas. Provocam, ainda, um silenciamento dos processos para além da subordinação, ignorando as suas experiências e suas possibilidades de resistir.

Os discursos feministas do norte, embora muitas vezes bem-intencionados, promovem ainda uma ideia simplista da situação das mulheres consideradas subalternas e das lutas por elas promovidas ao lhes impor soluções «salvadoras». Essas soluções, traduzidas por modelos emancipatórios normativos, desconsideram as experiências vividas por essas mulheres, reduzem qualquer possibilidade de aliança e produzem uma «mulher outra», como uma nova forma de colonização (Martins, 2016: 7).

Esses discursos estruturam e funcionam numa relação de poder que encerra todas as lutas em uma relação binária: de um lado quem tem poder e de outro, quem não tem, como as subalternas (Mohanty, 2008). Essa relação de poder ainda é geradora de um processo em que se subalterniza esses sujeitos em uma dimensão epistemológica como não capazes de gerar conhecimento.

Ultrapassando a demarcação geográfica e territorial do norte e do sul, parte dos estudos feministas pós-coloniais apoiam-se na categoria da subalterna como posição global e local, identificada pelo lugar que é atribuído ao sujeito na hierarquia social em cada contexto, independente do lugar geográfico em que se está. Assim, as subalternas são mulheres em situações de marginalização dentro de contextos globais, as «outras do norte», ou em contextos locais, as «outras das outras» (Mohanty, 2008: 91). Para Oyewùmi, por sua parte, «é importante pensar nessas colaborações quando pensamos na indiferença frente às lutas das mulheres contra as múltiplas violências sofridas por elas e por suas comunidades» (Oyewùmi, 1997: 156).

Ainda assim, Mohanty (2008) contesta modelos de antiglobalização. O modelo feminista como turista infelizmente representa muito bem o conceito da mulher não branca na atual sociedade, a mulher como vítima da globalização. Dessa forma, na grande questão quando se fala sobre trabalho, principalmente quando nos referimos às mulheres não brancas, há disparidade entre a distância do local (definido como eu, nação e ocidental) e o global (definido como outro, não ocidental, transnacional):

«Assim, as operárias da fábrica de Nike ou as mortes por dotes na Índia representam a totalidade das mulheres nessas culturas (como são as euro-americanas), mas apenas nesses termos estereotipados» (Mohanty, 2008: 101). No mesmo sentido, Lugones destaca: «Esse feminismo fez sua luta e suas formas de conhecer e teorizar, com a imagem de uma mulher frágil, tanto corporal como intelectualmente, reduzida ao espaço privado e sexualmente passiva» (Lugones, 2008: 22).

Historicamente, este conceito de mulher europeia branca, como bem analisado por Lugones (2008), as colocou em oposição às mulheres colonizadas, não brancas, escravizadas, que foram caracterizadas por uma vasta gama de perversão e agressões sexuais, consideradas suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho.

As mulheres negras escravizadas eram forçadas a trabalhar em plantações; eram vistas como a imagem da exploração econômica para os proprietários, seus donos brancos. Mesmo «livres», as oportunidades de trabalho das pessoas negras seguiram a lógica de dominação e exploração. Muitas mulheres negras tiveram como única oportunidade os trabalhos domésticos, mantendo as atribuições e condições da época da escravidão (Bernardino-Costa, 2015). As trabalhadoras domésticas, as trabalhadoras das minas e as prostitutas da classe trabalhadora estavam no umbral entre a raça branca e negra.

Cumpramos ressaltar que as oportunidades de trabalho voltadas para as mulheres negras na época da escravidão, basicamente eram poucas. O trabalho para as mulheres negras está imbricado envolvendo duplo marcador, primeiro pelo fato de serem mulheres, segundo, pela cor de sua pele: negra. Neste sentido, doutrinariamente remete-se que há a discriminação interseccional que é compreendida como sendo a existência de dois ou mais fatores de diferenciação injusta, os quais interagem entre si, produzindo formas de discriminação (Rios e da Silva, 2015). A discriminação de duplo marcador é um fenômeno que ocorre quando uma pessoa é discriminada por pertencer a dois grupos minoritários simultaneamente. Segundo Ambrós, a discriminação contra a mulher é uma espécie de discriminação de gênero e infelizmente, a realidade fática diverge das previsões legais, pois verifica-se que a mulher tem enfrentado discriminação ostensiva ou velada no mercado de trabalho (Ambrós, 2022).

Já para Françoise Vergès (2020), a reprodução social institucionalizada no mercado de trabalho formal, enraizada pela humilhação, invisibilidade, insalubridade, baixa remuneração, precariedade de direitos, ou seja, o trabalho doméstico realizado pela mulher de terceiro mundo, mulher racializada, garante a engrenagem diária do atual capitalismo.

A partir dos estudos de Crenshaw é possível definir a discriminação interseccional sendo aquela que versa sobre como «o racismo, o patriarcalismo, a opressão da classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras» (Crenshaw, 2002: 177).

Emerge assim a reflexão sobre o quanto de colonialidade ainda há nos discursos feministas. As feministas brancas e de classe média, conscientemente ou não, decerto acabaram por reproduzir a visão eurocêntrica e neocolonialista da realidade (González, 1987), constituindo um sujeito universalizante do feminismo.

Neste contexto, o artigo quinto da Constituição Federal, que além de impor um tratamento igualitário, proíbe qualquer forma de discriminação, o que na prática ainda está bem longe de ocorrer, quando se trata sobre a discriminação da raça e do gênero, bem como das mulheres em geral: «Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade».

Portanto, o dispositivo constitucional citado consagra a igualdade de todos perante a lei, mas a intenção do constituinte foi impedir que aspectos tais como, os ligados à raça, ao gênero, à religião, à opção sexual, por exemplo, deem aos tratamentos discriminatórios (Rios, 2002).

Evidentemente que pensar num mundo globalizado, igualitário, justo para todos, seria uma utopia, a história é muito mais antiga do que se imagina, pois as mulheres brancas e as não brancas da classe trabalhadora ainda ocupam lugares muito diferentes na atual sociedade.

### **Historicidade das mulheres no mercado de trabalho**

A inserção da mulher no mercado de trabalho sofre mutações e evoluções. O processo inicia-se pela expropriação dos meios de subsistência dos trabalhadores europeus e a escravidão de povos originários da América e África. Neste processo enraizado, o corpo era utilizado como máquina de trabalho, a coisificação do corpo da mulher como forma de reprodução da força e escravidão sexual de trabalho. Nesta fase, tem-se a acumulação e a concentração de trabalhadores sendo explorados; logo surge à acumulação de diferenças e divisão dentro da classe trabalhadora, a hierarquia onde constrói-se a questão sobre sexo, gênero e raça (Federici, 2017).

O capitalismo cria formas de escravidão brutais e a exploração do corpo proletariado, podendo deixar as claras que enquanto o homem alcançava seu poder, a mulher nada mais era que a coisificação. O casamento na época era considerado a carreira das mulheres e diante destes fatores levou à massificação da prostituição.

As classes abastadas tinham medo de seus subordinados, principalmente pelas mulheres de classe baixa, as criadas, curandeiras que tinham oportunidade de entrar nas casas dos seus empregadores podendo causar danos (Federici, 2017). As mulheres não brancas não eram tratadas desta forma, mas muitas outras questões relacionadas às mulheres, independente de gênero e raça, eram vistas igualmente.

A desvalorização do trabalho feminino surgiu quando foi imposto às mulheres a função de atividades reprodutivas, os trabalhos que as mulheres haviam conseguido

tradicionalmente, como fabricação de cervejas e realização de partos; as proletárias encontraram dificuldades de conseguir empregos além dos que mantinham status mais baixos, como empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, bordadeiras, vendedoras ambulantes ou amas de leite. Não havia a importância do trabalho das mulheres, não deveriam trabalhar fora de casa e em casa o trabalho não era considerado um tipo de trabalho (Federici, 2017). «Assim, se a mulher costurava algumas roupas, tratava-se de trabalho doméstico ou de tarefas de dona de casa, mesmo se as roupas não eram para a família, enquanto, quando um homem fazia o mesmo trabalho, se considerava como produtivo» (Federici, 2017: 182-183).

A questão do trabalho remunerado, saúde reprodutiva e sexualidade era diferente para mulheres negras e brancas ante a escravização da população negra no Brasil (Caldwell, 2000).

Enquanto as mulheres brancas comemoravam sua inserção no mercado, há séculos o trabalho era uma imposição para as negras que eram consideradas escravizadas. Ainda, há a existência da figura da trabalhadora doméstica responsável pela manutenção das atividades de reprodução do lar e da família, e não raro ainda é condição para que a mulher branca possa exercer outros tipos de trabalhos remunerados fora do ambiente doméstico (Firmino, 2015).

Nesta conjuntura, as conquistas do movimento feminista acabam por privilegiar as mulheres brancas em detrimento das negras (Ribeiro, 1995). Sobre estes contrastes:

Fala-se da necessidade da mulher trabalhar fora de casa como forma de facilitar o seu processo de libertação; por outro lado, historicamente, a mulher negra sempre esteve associada ao trabalho para sua sobrevivência e a sobrevivência do grupo familiar. Fala-se da escravidão das tarefas domésticas que fecham a mulher em geral num mundo estreito, mas a mulher negra, sem maior motivo de espanto por parte de quem elabora esses discursos, é a empregada doméstica, desrespeitada e mal remunerada por excelência. Fala-se na necessidade da mulher pensar o seu próprio prazer, o conhecimento do corpo, mas reserva-se à mulher pobre, negra em geral, apenas o direito de pensar na reivindicação da bica d'água. Tenho a impressão, que a bica d'água foi muito mais uma imposição externa das mulheres brancas, com toda aquela vontade de participarem próximo às mulheres do movimento popular (Bairros, 2008: 141).

As novas formas de olhar os tipos de trabalho deu-se porque as famílias burguesas tinham os maridos como representantes do Estado e a exclusão das mulheres do recebimento de salários.

De forma significativa, a tendência da classe capitalista era impor a escravidão e formas de trabalhos forçados como relação dominante, o que passou a perder força diante da resistência dos trabalhadores e o esgotamento da força de trabalho.

Entretanto, com uma sociedade patriarcal que sempre existiu, dificilmente as mulheres conseguiam o consentimento dos maridos para o trabalho, pois a preferên-

cia eram que permanecessem em seus lares e cuidando de seus filhos. Destaca-se que até 1943, o Código Civil determinava que somente mulheres casadas poderiam sair para trabalhar fora de casa, desde que seus maridos autorizassem; eis que o machismo imperava.

Neste mesmo ano, 1943, os primeiros direitos trabalhistas surgem em benefícios das mulheres na Consolidação de Leis Trabalhistas, com o objetivo de protegê-las em face da maternidade, tais como o direito a intervalo para a amamentação e a garantia de emprego após o retorno da licença-gestante. Nota-se que os primeiros direitos trabalhistas das mulheres se deram relacionados aos filhos, bem longe de pensar nos direitos que gostariam de ter em relação a oportunidades no mercado de trabalho, direitos que almejavam ser exclusivamente para si reconhecidos e normatizados.

Salienta-se que o pontapé inicial para conquista das mulheres na sociedade, no campo jurídico e político, foi por intermédio do direito ao voto que foi imposto por inúmeras lutas dos movimentos feministas com apoio de outros movimentos que se instauraram ao redor do mundo na época de 1932.

Segundo Pimentel,<sup>2</sup> no Brasil, as mulheres conquistaram o direito de votar apenas em 1932, com o decreto número 21.076. O governo de Getúlio Vargas foi responsável pelo decreto e sua ratificação em 1934. Outro fator importante é que com o sufrágio das mulheres no Brasil, já podiam ter mulheres no congresso, como prefeitas e vereadoras (Barboza e Demétrio, 2019).

Nesse período, foram conquistados direitos trabalhistas e de maternidade, entre outros que não havia antes no país, nem na colônia e tampouco no império, mas para essas conquistas as mulheres estavam em posição de inferioridade, eram minorias nos movimentos, muitas vezes formadas e com alguma profissão, e a maioria delas era analfabeta.

Todavia, foi apenas com a Constituição de 1988, marco jurídico de uma nova concepção de igualdade entre homens e mulheres, que sucederam as novas mudanças de paradigmas no direito do trabalho, que antes, destinava-se a proteger o lugar da mulher no lar, e agora há a finalidade de garantir a possibilidade efetiva de trabalhar, o que passou a mudar substancialmente para as mulheres no Brasil (Lopes, 2006).

Ainda hoje, há muitos trabalhos braçais, como atividades relacionadas à construção civil, carga e descarga de caminhões, entre outros, o que torna inviável para as mulheres, por serem vistas de forma frágil e incapazes. Por outro lado, há funções e atividades para as quais as mulheres são inteligentes para lidarem com questões mais complexas, exigidas inclusive em altos cargos.<sup>3</sup> Nesses trabalhos, infelizmente, em

---

2. Léo Ramos Chaves, «Entrevista Silva Pimentel: O direito das mulheres». *Revista Pesquisa FAPESP*, julho 2019, disponível em <https://bit.ly/3R5CKA6>.

3. ManpowerGroup, «Diversidade de gênero nas empresas: tire todas as suas dúvidas», 11 de janeiro de 2021, disponível em <https://bit.ly/3N6QB8k>.

relação ao trabalhador masculino, há diferença de ocupação em cargos de liderança, distinção da questão salarial, como em muitos outros cargos relacionados à iniciativa privada.

Como se não bastasse toda a luta dos movimentos sociais das mulheres, que além de terem sido escravizadas e exploradas sexualmente, a questão de raça e gênero, ainda é muito predominante na nossa sociedade, pois as mulheres brancas também tiveram e ainda buscam os seus reconhecimentos e a suas inclusões no mercado de trabalho. A mulher conta com o apoio da família para conseguir seu papel na carreira, e o preconceito e a cultura machista estão presentes na sociedade atual. Em alguns casos, a própria família não aceita a mulher no mercado de trabalho, já que tem o dever de cuidar da casa, dos filhos e do marido.

Sabe-se que mesmo a duras penas, as mulheres estão buscando a sua inclusão no mercado de trabalho em diversos setores, pois com as crescentes vagas de empregos e maior visibilidade das lutas por igualdade de gênero, a ocupação tende a ser mais distribuída e com mais oportunidade para aquelas que estiverem devidamente mais capacitadas e qualificadas para tanto.

Com toda trajetória histórica, as mulheres não brancas são ainda mais excluídas e descaracterizadas destas inserções na sociedade, o que pode ser analisado pelos dados sobre a questão das distinções salariais realizadas e comparadas pela plataforma Smartlab.<sup>4</sup>

## **A desigualdade salarial**

A inserção da mulher no mercado de trabalho é uma conquista que ainda está muito distante de ser reconhecida de forma igualitária. A garantia de direitos das mulheres é obrigação de toda sociedade.

O artigo quinto da Consolidação Legislação Trabalhista introduz com o claro objetivo de ressaltar a importância da regra posta que está previsto no dispositivo: «A todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo».

Da mesma forma o artigo 7 e 12 da Constituição Federal de 1988 apontam:

Artigo 7, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores

---

4. SmartLab, «Observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho», 2021, disponível em <https://bit.ly/4azTLnw>.

de dezoito e de qualquer trabalho menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Artigo 12, § segundo, a lei não poderá estabelecer distinção entre brasileiros natos e naturalizados, salvo os casos previstos nesta Constituição.

Ainda em âmbito mundial, destacam-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possa atingir a Agenda 2030 no Brasil. Em seu item cinco está prevista a igualdade de gênero e no item oito está trabalho decente e crescimento econômico:

Objetivo 5, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; 5.1 acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 5.2 eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; [...] 5.c adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Objetivo 8, promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos; [...] 8.3, promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; [...] 8.5 até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; [...] 8.8 proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários; [...] 8.b até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho.<sup>5</sup>

No Brasil, as desigualdades são presentes quando se trata de desequilíbrio salarial, que é um traço característico para as mulheres em geral, mas os ganhos salariais representam uma contraprestação mais próxima da realidade quando se trata de mulheres brancas, em que pese as diferenças ilegítimas com os homens ser presente (Silva, 2014).

No relativo às mulheres negras, as desigualdades são potencializadas. Elas necessitam de tempo superior a quatro anos de estudos para chegarem ao patamar do

---

5. Nações Unidas Brasil, «Objetivos de desenvolvimento sustentável», 2023, disponível em <https://bit.ly/46LHili>.

salário médio das mulheres brancas (Bento, 1995). Estas desigualdades em face das mulheres negras denunciam uma estrutura de subordinação própria no Brasil, relativo às intersecções de raça, gênero e classe, colocando-as em posição de trabalhadora negra como sinônimo de doméstica, servente, cozinheira, lavadeira e/ou passadeira é um traço característico nas relações de emprego do Brasil. A aplicação da discriminação interseccional é reveladora de vulnerabilidades discriminatórias sofridas pelas mulheres de cor (Silva, 2014).

A necessidade de mais anos de estudo foi objeto de Sueli Carneiro, em seu artigo «Nós?», em resposta às contrariedades às políticas públicas de cotas no ano de 2002:

O argumento da juíza não leva em conta o fato de os homens entrarem mais cedo do que as mulheres no mercado de trabalho com prejuízos para a sua permanência no sistema educacional, e que, apesar disso, os estudos recentes sobre a mulher no mercado de trabalho revelam que elas precisam de uma vantagem de cinco anos de escolaridade para alcançar a mesma probabilidade que os homens têm de obter um emprego no setor formal. Para as mulheres negras alcançarem os mesmos padrões salariais das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudos, elas precisam de mais quatro anos de instrução, ou seja, de oito a onze anos de estudos.<sup>6</sup>

No Brasil, muitas barreiras sutis e informais persistem à ascensão feminina a cargos de chefia e salários iguais aos dos homens, o que limita o acesso de mulheres a ótimas oportunidades na sociedade.

Além disso, as mulheres com suas segundas e terceiras jornadas de trabalho, o cuidado com seus filhos, funções diárias da logística da rotina com a casa, também influenciam no emprego e na produtividade economicamente ativa, afetando o seu ganho salarial e causando o desequilíbrio de responsabilidade entre homens e mulheres.<sup>7</sup>

De acordo com os dados do Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades no Trabalho, pode-se analisar claramente a distinção salarial entre mulheres brancas, mulheres negras, homens brancos e homens negros nos empregos formais e informais com distinção dos sexos e salários pagos de forma desiguais. Quanto à questão do trabalho formal no Brasil, existe a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres, mesmo que ambos os sexos estejam com carteiras assinadas e sejam regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Há uma grande diferença no rendimento salarial, pois o valor de R\$ 456,40 são pagos a menos para as mulheres. O rendimento no valor de R\$ 456,40 são pagos a menos para as mulheres. No caso

---

6. Sueli Carneiro, «Nós?», *Portal Geledés*, 22 de fevereiro de 2020, disponível em <https://bit.ly/3sWxFCe>.

7. Agência Brasil, «Estudo do IBGE mostra desigualdade no mercado de trabalho», 4 de março de 2021, disponível em <https://bit.ly/3RzKSdT>.

da equivalência percentual, dividiu-se o valor pago em média às mulheres pelo valor pago em média aos homens, obtendo-se o percentual do rendimento médio masculino mensal que equivale ao rendimento médio feminino mensal, de 86,4%.<sup>8</sup>

Quanto à diferença entre remuneração pela perspectiva interseccional (sexo, raça e cor) no setor formal, segundo os dados analisados, há comprovação da distinção quanto aos números que mostram a diferença relativa de rendimentos mensais da população ocupada por grupos de sexo, raça e cor, no setor formal da economia, a partir de um enfoque interseccional. Assim mesmo, o percentual da remuneração recebida pelos diferentes grupos (mulheres brancas, homens negros e mulheres negras) em relação ao rendimento médio mensal de homens brancos, utilizado como valor de referência (100%), demonstra que a média salarial remuneratória dos homens brancos é no valor de R\$ 3,6 mil, mulheres brancas no valor de R\$ 2,8 mil, homens negros no valor de R\$ 2,4 mil e mulheres negras no valor de R\$ 1,9 mil. Além disso, a diferença também pode ser percebida nos cargos de direção entre homens e mulheres, pois os dados apontam que 61,8% dos cargos de direção são ocupados por homens, enquanto apenas 38,2% são mulheres, e nesses cargos a média salarial para os homens é de R\$ 20,6 mil, enquanto para as mulheres é de R\$ 9,4 mil. Percebe-se que a distinção existe de forma grotesca e em desacordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, pois o artigo 461 atende aos princípios de isonomia salarial, os quais são baseados no ideal de que não deve haver diferença entre pessoas no mesmo cargo e que todos são iguais perante a lei.<sup>9</sup>

Não bastasse, nem mesmo a novel modificação no dispositivo em tela, que incluiu o parágrafo 6o impondo,<sup>10</sup> além do pagamento da diferença salarial por equiparação, multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência, quando a diferença decorrer de discriminação por motivo de sexo ou etnia, foi capaz de diminuir a prática discriminatória salarial entre homens e mulheres, tal como evidenciado nos gráficos colacionados.

Evidencia-se ainda o conteúdo do artigo terceiro da Constituição de 1988, que expõe como um dos objetivos da república o bem de todos sem «quaisquer outras formas de discriminação», resulta que toda forma de diferenciação que traga prejuízo ao trabalhador, em termos de oportunidade de emprego, coibindo ou alterando-a, é uma conduta discriminatória (Jakutis, 2006).

---

8. Smartlab, «Observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho», 2023, disponível em <https://bit.ly/4a2TLnw>.

9. Smartlab, «Observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho», 2023, disponível em <https://bit.ly/4a2TLnw>.

10. «Artigo 461, § sexto, no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social».

A Consolidação das Leis do Trabalho também proíbe distinções de gênero para fixação dos salários dos trabalhadores, afastando práticas discriminatórias. A partir do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho há preocupação com as práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente laboral, constando uma série de vedações de atos discriminatórios, os quais visam garantir a dignidade da trabalhadora.

Nessa linha, pondera Fernanda Ambrós: «O direito da antidiscriminação visa, desse modo, afastar as práticas discriminatórias e os atos de distinção ilegítimos que, quando praticados, afrontam diretamente a dignidade da pessoa humana e contribuem para o avanço da desigualdade social» (Ambrós, 2021: 31).

Analisando os dispositivos citados acima, percebe-se que mesmo sendo vedadas práticas discriminatórias no mercado de trabalho, há ainda a grande dificuldade de reconhecimento para as mulheres, o que afeta também, além das mulheres racializadas, as mulheres brancas em classes sociais consideradas mais altas.

Para que esses quadros estatísticos, que evidenciam a discriminação salarial experimentada pela mulher no mercado de trabalho, inclusive no recorte interseccional, possam ser gradativamente revertidos, de modo a evidenciar faticamente a igualdade entre homens e mulheres no trabalho previsto na lei (Goldschmidt e outros, 2021),

Há a necessidade uma análise conectada com os fatores históricos e geográficos, seja para identificação de situações discriminatórias, seja para o estabelecimento de ações antidiscriminatórias afirmativas. Essas medidas afirmativas também precisam focar em ações sobre a sociedade para alcançar alterações efetivas na compreensão da igualdade entre homens e mulheres. A conquista da igualdade das mulheres no trabalho depende também da consciência, organização e mobilização dos movimentos de representação e da consciência social. Além disso, não podem se restringir à esfera pública. Devem envolver a sociedade civil, por suas universidades, empresas ou organizações não governamentais.

Destarte, de acordo com os estudos supracitados que tratam criteriosamente sobre a vedação da discriminação das mulheres no mercado de trabalho e a supracitada análise referente aos gráficos comparativos, oriundos da plataforma Smartlab, fica claramente demonstrado, o quanto ainda as mulheres percebem salários inferiores aos homens, afetando principalmente a população ocupada por grupos raça e cor, a partir de um enfoque interseccional, e de certa forma encontra-se enraizada desde a época do colonialismo até a presente sociedade.

## Conclusão

Os discursos e as práticas de opressão e dominação racial, da exploração econômica e da exclusão social passaram a ganhar visibilidade no debate público brasileiro e abrir espaço para a discussão sobre a igualdade de direitos quando se refere a contextualização da raça e gênero.

Por isso, falar sobre direitos humanos, raça e gênero é importante para visibilizar, compreender e gerar proposições para a melhoria de condições de vida de todas as pessoas, principalmente no que tange à discussão do feminismo, quanto aos efeitos que ainda impactam sobre o trabalho subalterno, tanto para as mulheres brancas como em relação as consideradas de terceiro mundo.

As mulheres não brancas são representadas, em resposta às formas violentas como são construídas suas representações, não só como vítimas, mas como pessoas com condições de trabalho, de resistência e de construir histórias.

Deve-se levar em consideração que cada mulher apresenta desejos diferentes, afirmando suas singularidades que as definem como seres únicos e não como categorias socialmente construídas, seja como «mulher universal» seja como «subalternas». São todas e cada uma delas, mulheres com experiências de vida peculiares que as definem e as constroem.

Embora, a mulher tenha conquistado uma gama imensa de direitos trabalhistas, que se consolidou pela Constituição Federal de 1988, que equiparou aos homens, rompendo com o pensamento equivocado e impregnado na sociedade quanto as conquistas de direitos para elas, a mulher sofre discriminação no mundo do trabalho, tendo que, diariamente rever e buscar igualdades pelos seus direitos que já foram conquistados, mas que muitas vezes são violados.

Contudo, se as mulheres já precisam constantemente buscar as suas igualdades de direitos, a situação das mulheres negras no mercado de trabalho permanece preocupante devido a colonialidade em vigor. De fato, a mulher negra ainda se torna na atual sociedade oprimida pelo sexo, raça e gênero nas relações de trabalho, mesmo com avanços positivos na legislação trabalhista. O pensamento feminista decolonial enfrenta e combate a menor participação no mercado de trabalho, as taxas de desemprego, a informalidade e o preconceito com aparência que não corresponde aos padrões universais das mulheres brancas.

Em relação aos dados estatísticos analisados no presente artigo ficou comprovado que as mulheres por mais que tenham melhores estudos do que os homens, elas ainda recebem salários inferiores, mesmo quando laboram em atividades iguais ou em cargos de chefia. Esta discriminação salarial torna-se evidenciada em maior grau quando há relação comparativa das mulheres brancas em contraste com as mulheres negras.

Em que pese a normativa protetiva da mulher pautada no artigo quinto da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe distinção de salário e sexo quando a atividade laboral for a mesma, no mesmo sentido, o artigo sétimo da Constituição Federal que também veda a diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como o artigo terceiro da Constituição Federal, que repudia quaisquer outras formas de discriminação que possam trazer prejuízos salariais aos trabalhadores, deve-se portanto, consolidar e buscar um conjunto de ações afirmativas, revisando os direitos preestabelecidos no ordenamento normativo, com o fiel cumprimento dos dispositivos legais impostos, para que haja a inclusão de todas as mulheres, independente da interseccionalidade.

Na atualidade, é fundamental que o assunto seja colocado em pauta, que as mulheres sejam valorizadas, nomeadamente as mulheres negras, preconizando a conquista de voz e espaço, seja por meio de palestras, eventos, virtual ou em universidades, como uma maneira de romper com comportamentos dominantes e opressores, podendo assumir novos sentidos, ressignificando a realização de trabalho que não sejam apenas subalternos e que possam ser valorizados como trabalho sério e digno, auxiliando na autoestima de cada uma.

Portanto, deve-se levar em consideração que as mulheres, com um olhar mais enfático em face das mulheres negras (em decorrência da discriminação interseccional que vivenciam), possuem grande potencial de aprendizado e desenvolvem habilidades necessárias para tanto, sendo fundamental atribuir responsabilidades iguais aos dos homens, com remunerações equivalentes, dando a elas o mesmo poder de ação. Faz-se necessário que não haja discriminação entre gêneros, cor e raça; só assim, conseguir-se-á atingir um patamar de respeito e efetiva dignidade, tal como prometido pelo ordenamento jurídico.

## Referências

- AMBRÓS, Fernanda (2021). *Direito da antidiscriminação: O problema da discriminação em face da empregada gestante*. São Paulo: LiberArs.
- BAIROS, Luíza (2008). «A mulher negra e o feminismo». Em Ana Alice Alcantara Costa e Cecília Maria B. Sardenberg (organizadoras), *O Feminismo no Brasil: Reflexões teóricas e perspectivas* (pp. 139-145). Salvador: Fast Design.
- BALLESTRIN, Luciana (2013). «América Latina e o giro decolonial». *Revista Brasileira de Ciência Política*, 11: 89-117. DOI: [10.1590/S0103-33522013000200004](https://doi.org/10.1590/S0103-33522013000200004).
- BARBOZA, Estefânia e André Demétrio (2021). «Quando o gênero bate à porta do STF: A busca por um constitucionalismo feminista». *Revista Direito GV*, 15 (3): 2-34. DOI: [10.1590/2317-6172201930](https://doi.org/10.1590/2317-6172201930).
- BENTO, Maria Aparecida Silva (1995). «A mulher negra no mercado de trabalho». *Revista Estudos Feministas*, 3 (2): 479-488. Disponível em <https://bit.ly/4a3etmY>.

- BERNARDINO-COSTA, Joaze (2015). «Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: A organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil». *Revista Sociedade e Estado*, 30 (1): 147-163. DOI: [10.1590/S0102-69922015000100009](https://doi.org/10.1590/S0102-69922015000100009).
- CALDWELL, Kia Lilly (2000). «Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil». *Revista Estudos Feministas*, 8 (2): 91-108. Disponível em <https://bit.ly/419WKGv>.
- CASHMORE, Ellis (2000). *Dicionário de relações étnicas e raciais*. São Paulo: Selo Negro.
- CRENSHAW, Kimberlé (2002). «Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero». *Revista Estudos Feministas*, 10 (1): 171-188. DOI: [10.1590/S0104-026X2002000100011](https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011).
- FEDERICI, Silvia (2017). *Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante.
- FIRMINO, Luísa Vilharquide (2015). *Trabalhadoras domésticas em Salvador/BA: primeiras impressões sobre a Emenda Constitucional número 72 de 2013 e a Lei Complementar número 150*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal da Bahia.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo, Maria Helena Pinheiro Renck e Fernanda Ambrós (2021). *Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas*. Criciúma: Ediunesc.
- GONÇALVES, Josimere Serrão e Joyce Otânia Seixas Ribeiro (2018). «Colonialidade de gênero: O feminismo decolonial de Maria Lugones». *Anais do VII Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade*. Universidade Federal do Rio Grande. Disponível em <https://bit.ly/3N6JAoo>.
- GONZÁLEZ, Lélia (1987). «Por un feminismo afrolatinoamericano». Em Colectivo Isis International (editores), *Mujeres, crisis y movimiento: América Latina y El Caribe*. Santiago: Isis International.
- JAKUTIS, Paulo (2006). *Manual de estudo da discriminação do trabalho*. São Paulo: LTr.
- LANDER, Edgardo (2005). «Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêtricos». Em Edgardo Lander (organizador), *A colonialidade do saber: Eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas* (pp. 8-23). Buenos Aires: Clacso.
- LIMA, Fernanda, Maria Eduarda Delfino Chagas e Leandra da Silva Sousa (2021). «Corpos-manifestos: Feminismo negro decolonial epistêmico». *Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social. Capinas*, 2: 1-29. DOI: [10.24220/2675-9160V2E2021A5415](https://doi.org/10.24220/2675-9160V2E2021A5415).
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro (2006). «Direito do trabalho da mulher: Da proteção à promoção». *Revista Cadernos Pagu*, 26: 405-430. DOI: [10.1590/S0104-83332006000100016](https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016).
- LUGONES, María (2008). «Colonialidade e gênero». *Tabula Rasa*, 9: 73-101. DOI: [10.25058/20112742.340](https://doi.org/10.25058/20112742.340).

- MACEDO, Ianne Paulo e Ana Hilda Lima do Vale (2022). «A desigualdade salarial na perspectiva dos direitos humanos: A questão do gênero em pauta». *Revista de Ciências Sociais*, 56: 171-184. Disponível em <https://bit.ly/3t3TNun>.
- MARTINS, Catarina (2016). «Nós e as mulheres dos outros. Feminismos entre o norte e a África». Em António Sousa Ribeiro e Margarida Calafate Ribeiro (organizadores), *Geometrias da memória: Configurações pós-coloniais* (pp. 251-278). Porto: Afrontamento.
- MOHANTY, Chandra Talpade (2008). «Bajo los ojos de Occidente. Academia feminista y discurso colonial». Em Liliana Suárez Navaz e Aída Hernández (editoras), *Descolonizando el feminismo: Teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.
- OYEWÙMI, Oyéronké (1997). *The Invention of Women: Making an African Sense of Western Gender Discourses*. Minneapolis: University of Minnesota.
- QUIJANO, Aníbal (2005). «Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina». Em Edgardo Lander (organizador), *A colonialidade do saber: Eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas* (pp. 116-142). Buenos Aires: Clacso.
- RIBEIRO, Matilde (1995). «Mulheres Negras Brasileiras de Bertioga a Beijing». *Revista Estudos Feministas*, 3 (2): 446-457. Disponível em <https://bit.ly/3sX2gzW>.
- RIOS, Roger (2002). *O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual*. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- RIOS, Roger e Rodrigo da Silva (2015). «Discriminação múltipla e discriminação interseccional: Aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação». *Revista Brasileira de Ciência Política*, 16: 11-37. DOI: [10.1590/0103-335220151602](https://doi.org/10.1590/0103-335220151602).
- SEGATO, Rita Laura (2012). «Gênero e colonialidade: Em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial». *E-Cadernos CES*, 18: 106-131. DOI: [10.4000/eces.1533](https://doi.org/10.4000/eces.1533).
- . (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de sueños.
- SILVA, Rodrigo de (2014). *Discriminação múltipla como discriminação interseccional: o direito brasileiro e as intersecções de raça, gênero e classe*. Dissertação de mestrado. Centro Universitário Ritter Dos Reis.
- SPIVAK, Gayatri (2010). *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: EDUFMG.
- VÈRGES, Françoise (2020). *Um feminismo decolonial*. São Paulo: Ubu.

## Sobre os autores

FABÍOLA TATSCH é mestra da Universidade do Extremo Sul Catarinense. Especialista em responsabilidade civil e direito do consumidor, é graduada em ciências jurídicas e sociais, e servidora pública estadual. Seu correio eletrônico é [tatsch80@hotmail.com](mailto:tatsch80@hotmail.com).

 <https://orcid.org/0000-0002-7055-2180>.

RODRIGO GOLDSCHMIDT é pós-doutor em direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, doutor em direito pela Universidade Federal de Santa Catarina e mestre em direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Especialista em direito civil pela Universidade de Passo Fundo. Graduado em direito pela Universidade de Passo Fundo, juiz do trabalho e titular do TRT da 12ª região/SC. Vice-diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região; membro do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho, vice-diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (biênio 2022-2023), e membro do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho. Seu correio eletrônico é [rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br](mailto:rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br).  <https://orcid.org/0000-0002-7766-2462>.

## REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

---

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

### DIRECTOR

Claudio Palavecino Cáceres

### EDITORA

Verónica Fernández Omar

### SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

### SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

### CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

### LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))