

**VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

JEFFERSON APARECIDO DIAS

TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA

MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UMinho

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-473-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34



VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS”, de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra “reforma” e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo “A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS”, de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo “RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO”, de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo “DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO”, se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo “AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS”, de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo “AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?”, de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravos em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO
BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS
SINDICAIS DECISÓRIOS**

**WOMEN IN THE LABOUR MARKET AND IN THE UNION ORGANIZATIONS IN
BRAZIL: THE PARTICIPATION OF WOMEN WORKERS IN THE UNION
DECISION-MAKING PROCESSES**

Candy Florencio Thome ¹
Rodrigo Garcia Schwarz ²

Resumo

Este artigo tem por objetivo o estudo da importância da participação das trabalhadoras nos processos sindicais decisórios como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho no Brasil. Promovendo o aprofundamento investigativo, através de pesquisa descritivo-explicativa do tipo documental-bibliográfica, dedica-se a problemas analítico-conceituais sobre a participação feminina no mercado de trabalho, a desigualdade em razão de gênero e a participação feminina em processos decisórios. A conclusão é que a participação feminina nesses processos ainda é escassa e que medidas de discriminação positiva são necessárias como formas de fomento à participação das mulheres nos sindicatos.

Palavras-chave: Trabalhadoras, Participação feminina, Processos sindicais decisórios, Sindicatos

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to study the importance of women workers' participation in the union decision-making processes as a way to combat gender inequality in the labour market in Brazil. Through descriptive-explanatory and documentary-bibliographical research, the present article is dedicated to analytical-conceptual problems of the participation of women in the labour market, gender inequality and women's participation in decision-making processes. The conclusion is that women's participation in these processes is still scarce and that positive discrimination measures are needed as ways of encouraging women's participation in trade unions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women workers, Women's participation, Union decision-making processes, Trade unions

¹ Doutora pela Universidade de São Paulo, Professora da FGV - Fundação Getúlio Vargas, com estágios de pós-doutoramento no exterior.

² Doutor pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor da UNOESC - Universidade do Oeste de Santa Catarina, com estágios de pós-doutoramento no exterior.

1 Introdução

Este artigo tem por objetivo a análise da importância da participação das trabalhadoras nos processos sindicais decisórios como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero. Nesse trabalho, são analisados, assim, o princípio de igualdade e os seus reflexos nas relações de gênero, sob o enfoque de sua inserção no âmbito dos direitos humanos e dos direitos sociais, entre eles, especialmente, os do trabalho, as principais teorias feministas sobre a questão da divisão sexual do trabalho e os reflexos desta divisão do trabalho nas relações de trabalho, na precarização do trabalho feminino, na sexualização do desemprego e na interseccionalidade de discriminações contra a mulher, e, finalmente, a importância do trabalho e da luta coletiva no alcance efetivo do direito à igualdade de gênero, bem como os fundamentos que permeiam a necessidade de fomento da participação feminina nos processos sindicais decisórios.

Diante da necessidade de fomento da participação feminina nas organizações sindicais e, principalmente, em seus órgãos deliberativos e nos correspondentes processos decisórios, as principais ações que os sindicatos tomam e podem tomar para o fomento da participação das mulheres nos órgãos de liderança e deliberação das organizações sindicais são analisadas sob o ponto de vista de seus efeitos para o alcance da igualdade de gênero e de sua conformidade com o ordenamento brasileiro, observados os delineamentos da organização sindical brasileira.

Essa participação feminina, no entanto, como será demonstrado, ainda é escassa e diversas são as dificuldades para a sua efetiva implementação. Dessa forma, várias medidas de discriminação positiva, como formas de fomento à participação das mulheres na vida sindical e em seus órgãos deliberativos, devem ser levadas em conta para o possível e desejado aumento dessa participação.

2 Direitos humanos, direitos sociais, trabalho e igualdade de gênero

Os direitos humanos são direitos consagrados nos tratados internacionais, considerados, nessas normas internacionais, como direitos de toda e qualquer pessoa pelo simples fato de sua humanidade (COMPARATO, 2003). Tais direitos, como paradigmas e referenciais éticos que orientam a ordem internacional contemporânea, decorrem do princípio da dignidade da pessoa, princípio que, enunciado pela Declaração Universal de 1948, viria a ser incorporado por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos (PIOVESAN, 2007). São esses direitos fruto de um espaço de luta e de ação social, compondo um construto axiológico emancipatório, pois, como afirma Comparato (2003), a dignidade da pessoa consiste no fato de que cada ser humano é um ser considerado e tratado em si mesmo, como um fim em si mesmo, e nunca como um meio para o

alcance de um resultado, e de que, pela sua vontade racional, apenas o ser humano vive em condições de autonomia, ou seja, é capaz de guiar-se pelas leis que ele próprio edita¹.

Os direitos humanos, dentro dos quais está inserido o direito à igualdade, têm como características nucleares sua universalidade, indivisibilidade e interdependência, estabelecidas pela Declaração Universal de 1948, ao unir o catálogo dos direitos civis e políticos ao dos econômicos, sociais e culturais, conjugando o valor da liberdade com o valor da igualdade. Todos os direitos humanos têm como fundamento o princípio da dignidade humana e são universais, indivisíveis e interdependentes. A satisfação de direitos sociais é indispensável para a existência de direitos civis e políticos, que requerem a superação de necessidades humanas básicas para que possam exercidos plenamente; por sua vez, os direitos civis e políticos são indispensáveis como mecanismos de controle do cumprimento das obrigações que emanam de direitos sociais. O desenvolvimento de um direito humano facilita o desenvolvimento de outros direitos e a carência de um direito também afeta os outros. Dessa forma, a violação aos direitos sociais gera uma violação reflexa dos direitos civis e políticos e vice-versa (THOMÉ, 2012).

Os direitos sociais podem ser definidos como aqueles relacionados à proteção dos indivíduos economicamente enfraquecidos, que têm por finalidades o equilíbrio social, o bem comum e a satisfação das necessidades vitais do indivíduo como membro da coletividade (CARVALHO; COSTA, 2010), em grande parte vinculados à crítica às distorções do modelo liberal (ABRAMOVICH; COURTIS, 2006). Segundo Pisarello (2007), os direitos sociais estão ligados a expectativas de satisfação das necessidades básicas das pessoas em diversos âmbitos, tais como o trabalho, a moradia, a saúde, a alimentação e a educação; o reconhecimento dessas expectativas comporta obrigações positivas e negativas tanto para os poderes públicos, como para os particulares².

Além disso, os direitos humanos e, mais especificamente, os direitos sociais, nas últimas décadas, passaram a ser permeáveis a um novo tipo de reivindicações, não apenas vinculadas ao

¹ Sarlet (2007), ressaltando, embora, que a definição de dignidade humana é bastante complexa, devido à sua ambiguidade, porosidade e natureza necessariamente polissêmica, afirma que alguns contornos básicos podem ser dados ao conceito, ainda que este permaneça em construção e desenvolvimento. Assim, a dignidade humana é qualidade intrínseca da pessoa humana, irrenunciável e inalienável, um elemento que qualifica o ser humano. Essa dignidade humana consiste no que seria violado se fossem subtraídas à pessoa os bens indispensáveis para a vida, se infligida dor física ou psíquica, profunda e duradoura à pessoa, ou, ainda, se negado ou diminuído seu status de sujeito de direitos (SCHWARZ, 2011), traduzindo-se na vedação à submissão a condições opressivas ou humilhantes de vida, estando conectado, portanto, à satisfação das necessidades que permitem obter os objetivos próprios e participar da construção da vida social (PISARELLO, 2007).

² Na medida em que os bens protegidos pelos direitos sociais estão relacionados com a sobrevivência e com a fruição das condições materiais que possibilitam o exercício efetivo da liberdade ou da autonomia, a reivindicação de direitos sociais interessa, potencialmente, a todas as pessoas. No entanto, interessa, de maneira especial, aos membros da sociedade que estejam em situação de maior vulnerabilidade, cujo acesso aos recursos para essa sobrevivência e essa fruição costuma ser residual ou, em alguns casos, inexistente.

acesso de distribuição de renda, mas vinculadas, principalmente, às demandas de reconhecimento. São reivindicações coletivas em que setores em geral discriminados reclamam a remoção de barreiras legais, econômicas e sociais que os impeçam ou limitem sua participação ou acesso a esferas sociais tais como representação política, educação e emprego (ABRAMOVICH; COURTIS, 2006)³.

No tocante às diferenças entre as demandas de redistribuição, demandas clássicas dos direitos sociais, e as demandas de reconhecimento, Fraser (1997) destaca que toda demanda de redistribuição pressupõe uma concepção implícita de reconhecimento, que muitas demandas de reconhecimento pressupõem uma concepção implícita de redistribuição, e que, em verdade, toda luta contra injustiça, quando propriamente compreendida, implica demandas tanto por redistribuição como por reconhecimento. Assim, para o alcance da igualdade de gênero, são necessárias tanto demandas de reconhecimento como de redistribuição⁴. Com as demandas de reconhecimento e o processo de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, as normas internacionais passaram a dar atenção aos problemas da discriminação em razão de gênero, consagrando o princípio da igualdade de gênero em vários tratados e convenções internacionais.

No âmbito específico de gênero, a forma como cada Estado trata a questão do cuidado (*care*)⁵ tem consequências diretas sobre a igualdade de gênero. Bjornsdottir (2009) analisa a crescente tendência, em vários países, da transformação do *care* em um problema de responsabilidade familiar, diminuindo seu enfoque como política pública, e como essa mudança para uma posição conservadora afeta a igualdade de gênero, já que, quando o Estado passa a responsabilizar a família pelo cuidado com as crianças e com as pessoas em situação de dependência, essa responsabilização é voltada para as mulheres, diante do preconceito existente de uma vocação da mulher para o *care*.

As desigualdades mundiais aumentaram pela limitação do acesso gratuito aos serviços públicos, sendo as mulheres as que mais sofrem as consequências da retração desses serviços, já que, quando o Estado corta recursos relativos aos cuidados com crianças, jovens, doentes e idosos, normalmente são direcionadas às mulheres essas responsabilidades, gerando problemas reflexos

³ Essas “demandas de reconhecimento” têm, entre seus principais objetivos, tornar audíveis e visíveis esse grupo social, com o reconhecimento de suas diferenças específicas e a remoção daquelas pautas supostamente neutras que, na verdade, acabam por representar a visão dos grupos dominantes e dificultam o acesso dos grupos discriminados a essas pautas.

⁴ Fraser (1997). Em obra posterior, Fraser (2010) adiciona uma terceira dimensão da justiça que é a dimensão política, havendo, portanto, no tocante às demandas por justiça, demandas de redistribuição, de reconhecimento e de representação, configurando-se, assim, uma concepção tridimensional de justiça - dimensão econômica, cultural e política.

⁵ Os estudos de *care*, na literatura brasileira, conforme Hirata (2010), ainda são pequenos, havendo mais estudos por parte das áreas de conhecimento da enfermagem e da gerontologia. Neste trabalho, *care* é utilizado como o trabalho, profissional ou não, remunerado ou não, de cuidado com crianças, com idosos e com pessoas que necessitem de ajuda para a manutenção de suas atividades básicas.

de desigualdade, uma vez que as mulheres que têm condições financeiras pagarão outras para realizar esses serviços, mantendo carreiras e oportunidades profissionais, ao passo que, aquelas que não têm, exercerão uma dupla jornada excessivamente onerosa para sua saúde e suas oportunidades de trabalho (CRENSHAW, 2002). Bertolin e Carvalho (2010) observam, ainda, que, quando há imposição de cortes de gastos públicos em áreas como educação e saúde, as mulheres sofrem duplamente os efeitos dessa precarização, não apenas como usuárias de tais serviços, como também como profissionais, já que o coletivo de mulheres que trabalha nos setores de educação e saúde é muito grande⁶.

No entanto, ainda que a presença de direitos sociais seja necessária para o alcance da igualdade de gênero, sua mera presença não é suficiente, devido, entre outras razões, ao fato de as principais teorias do Estado Social não terem levado em conta a posição desigual entre o homem e a mulher e suas consequências nas prestações sociais e, se, de uma forma, esse Estado melhorou as condições socioeconômicas das mulheres, de outra forma, acabou por ajudar a perpetuar uma série de preconceitos em razão de gênero. As mulheres são as mais atingidas com cortes sociais também em um Estado social, diante da dualização desse sistema, com um sistema de seguridade social que atinge mais os homens, e um sistema de assistência social que têm como destinatários um número maior de mulheres, com o paradigma do homem provedor⁷.

O princípio da igualdade, que tem fundamento na dignidade da pessoa humana, é sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico, sendo um de seus desdobramentos o princípio da igualdade de gênero (LIMA, 2011). A ONU produziu diversas normas sobre o direito à igualdade de gênero, podendo ser citadas as seguintes: a Convenção para a supressão do tráfico de pessoas e a exploração da prostituição de outros, de 1949, a Convenção dos direitos políticos das mulheres, que obriga os Estados-membros a permitir que as mulheres votem e possam ser votadas e ocupar cargos públicos nos mesmos termos que os homens, de 1952, a Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas, que tem como objetivo a proteção do direito da mulher casada a manter sua nacionalidade, de 1957, a Convenção da UNESCO contra a discriminação na educação, que

⁶ As políticas públicas que têm por objetivos ou resultados recortes nos direitos sociais colocam as mulheres como eixo oculto de equilíbrio ou como compensação social, já que a diminuição do gasto público e a redução dos programas sociais e a privatização dos serviços intensificam o trabalho doméstico das mulheres. Ao não levar em conta o trabalho reprodutivo, as políticas públicas fazem com que as mulheres aumentem sua carga de trabalho a compensar essa diminuição de prestação de serviços públicos (CELIBERTI; MESA, 2010).

⁷ A maioria dos sistemas de seguridade social foi, originalmente, concebida com base no modelo masculino de provedor. Esse modelo fundamenta-se na percepção do homem como chefe de família e provedor desta e na percepção da mulher como a principal responsável pelo trabalho não remunerado de care. Nesses sistemas, as mulheres tinham garantida uma forma de proteção derivada da proteção que o seu marido tivesse. Seus ganhos oriundos de atividades profissionais eram considerados suplementares aos ganhos de seu marido. Tal postura começou a mudar apenas nos anos oitenta, com a influência do Estado Social nos países escandinavos (HEINEN, 2000). As legislações atuais ainda tendem a refletir esse modelo.

consagra a igualdade na oportunidade de educação para homens e mulheres, incluídas as meninas, a Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 1979, e a Declaração da ONU para a eliminação da violência contra as mulheres, de 1993, que considera que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos cruciais pelos quais as mulheres são forçadas em posições subordinadas se comparadas aos homens. As declarações e convenções da ONU sobre a igualdade de gênero consagram, de forma geral, esse princípio, bem como a necessidade de que as mulheres façam parte de todos os processos de tomadas de decisões e, conseqüentemente, a necessidade de adoção de medidas positivas no tocante à participação das mulheres em todas as instâncias de poder e em todos os espaços públicos, inclusive no mercado de trabalho.

A OIT também tem uma série de normas específicas para o trabalho das mulheres. As primeiras convenções da OIT sobre proteção da maternidade e sobre trabalho noturno tinham por objetivo proteger a mulher da exploração no trabalho e proteger a sua saúde, principalmente no que concerne ao seu papel reprodutivo. Esses parâmetros tinham por objetivo a proteção das trabalhadoras, tidas como indivíduos mais fracos e mais vulneráveis, que necessitavam atenção e consideração especial. Atualmente, as normas da OIT têm duas preocupações básicas: a igualdade de oportunidades, com o intuito de garantir igualdade de oportunidades e acesso a treinamento, promoção do emprego, organização e tomadas de decisão, assim como assegurar iguais condições de remuneração e benefícios de seguridade social, fornecidos em decorrência do emprego, e a proteção das trabalhadoras, principalmente no que concerne às condições de trabalho que podem gerar riscos para sua saúde reprodutiva. As normas principais da OIT sobre igualdade de gênero são: a Convenção n. 100, sobre igualdade de remuneração, a Convenção n. 111, sobre a discriminação no emprego e ocupação, a Convenção n. 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, e a Convenção n.183, sobre a proteção da maternidade. Outras convenções, ainda que não se dirijam, especificamente, às mulheres, são importantes para a igualdade de gênero, tais como a Convenção n. 175, sobre trabalho a tempo parcial, a Convenção n. 177, sobre trabalho a domicílio, e a Convenção n. 189, sobre trabalho doméstico, uma vez que a maioria das pessoas que trabalham nessas condições são mulheres. As convenções internacionais da OIT são instrumentos muito importantes na luta contra a desigualdade em razão de gênero. No entanto, ainda que haja uma profusão de normas da OIT sobre a matéria, ou relacionadas com a questão de gênero, demonstrando uma preocupação dessa organização com a temática, há uma dificuldade de implantação dessas normas nos países por falta de conhecimento dessas normas e por resistência a elas.

Quanto ao ordenamento jurídico nacional brasileiro, as normas sobre o trabalho da mulher começaram a surgir, de forma mais expressiva, com a Constituição Federal de 1934, marco da internalização dos preceitos sociais internacionais, início do constitucionalismo social no Brasil e Constituição a partir da qual a competência para legislar sobre direito do trabalho passou a ser da União. O princípio da igualdade está previsto, na Constituição Federal brasileira de 1988, de uma maneira ampla, no preâmbulo e no art. 3º (incisos I, III e IV). Seu art. 5º afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, afirmando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. No âmbito específico da igualdade de gênero e no âmbito do direito do trabalho, a Constituição brasileira, em seu art. 7º, consagra para as trabalhadoras: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei, e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX)⁸.

3 A divisão sexual do trabalho e a desigualdade em razão de gênero no trabalho

O número de normas que preveem a igualdade em gênero aplicáveis no Brasil é expressivo, mas tal igualdade ainda está longe de ser alcançada. Não obstante a existência de inúmeras normas proibindo, expressamente, a discriminação negativa, as desigualdades ainda permanecem. Conforme o Relatório das Nações Unidas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio de 2005, o acesso das mulheres ao emprego é mais baixo que o dos homens na maioria dos países em desenvolvimento: as mulheres têm menos chances de conseguir um emprego remunerado e estável e trabalham, mais frequentemente, na economia informal. Essas desvantagens causam um impacto negativo no processo de desenvolvimento e na possibilidade de equalizar a desigualdades em razão de gênero em todos os setores da vida. O trabalho é alocado de forma diferente entre as ocupações em todas as sociedades. Assim como em outras áreas, o mercado de trabalho tem uma segregação de gênero muito forte, mesmo levando em conta as diferenças entre as regiões e culturas.

As desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, na divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Essa forma da divisão sexual tem dois princípios organizadores: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O princípio da separação diz respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva,

⁸ A Consolidação das Leis do Trabalho contém um capítulo específico para a proteção do trabalho das mulheres, mas é uma norma consolidada na década de 1940, impregnada de características heterotutelares e, por isso, deve ser analisada em conjunto com os preceitos de igualdade de gênero consagrados na Constituição de 1988 e com algumas normas posteriores à Constituição, relacionadas ao tema.

e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O princípio hierárquico define o trabalho considerado tipicamente masculino como de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino (KERGOAT, 2000). Não há uma escolha livre de papéis, sendo que a determinação das funções de cada gênero é efetuada antagonicamente, por meio da dominação dos homens sobre as mulheres⁹.

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família¹⁰. Por outro lado, a desigualdade salarial é uma das mais persistentes formas de discriminação de gênero no mercado de trabalho. De acordo com Santos (2005), as mulheres são, sistematicamente, vítimas de discriminação salarial, sendo-lhes, na prática, negada a fruição do princípio de igual salário para igual trabalho, previsto nos ordenamentos jurídicos da maioria dos países¹¹. Outro dos efeitos perniciosos da divisão sexual do trabalho mais conhecidos é a discriminação vertical, também

⁹ A divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens. Dessa forma, além de atribuir às mulheres a responsabilidade sobre a reprodução, estabelecendo sua inclusão na produção apenas secundariamente, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho reprodutivo como um não-trabalho.

¹⁰ Segundo os dados da Fundação Perseu Abramo/SESC de 2010, do total de mulheres entrevistadas, 69% declararam ser a responsável pelos trabalhos domésticos, ao passo que, do total de homens entrevistados, somente 3% dos homens responderam que eram responsáveis por tais trabalhos. Quanto ao tempo médio semanal dedicado aos afazeres domésticos, em 2009, segundo os dados do IBGE/PNAD, as mulheres economicamente ativas gastavam, em média, 22,4 horas semanais nos afazeres domésticos, ao passo que os homens gastavam apenas 9,8 horas. Não apenas no tocante ao número de horas, mas no tipo de trabalho efetuado na casa encontram-se diferenças entre homens e mulheres, uma vez que os homens, quando realizam tais afazeres, o efetuam com tarefas bem específicas, tais como manutenção e conserto de eletrodomésticos, compras, levar os filhos ao médico ou cozinhar um prato mais sofisticado, que são tarefas que se situam na zona fronteira entre o espaço público e o privado (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007)

¹¹ As mulheres têm a maior porcentagem de pessoas que têm mais de doze anos de estudos, no que concerne à população total, com uma média total de 6,3% de mulheres e 5,9% dos homens, em 2009, como no tocante à população ocupada, com um total de 8,7% de mulheres e 7,7% de homens. As mulheres, também, são a maioria das pessoas que têm ensino superior completo, sendo 10,9% de mulheres para 10% de homens na região metropolitana, 6,8% de mulheres para 5,1% de homens na região não metropolitana, 9,2% de mulheres para 7,8% de homens na zona urbana e 1,8% de mulheres para 1,1% de homens na zona rural. Apesar da maior quantidade de estudos, as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam grandes no Brasil. Conforme dados do DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED de 2010, em Belo Horizonte, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$1.243,00, os assalariados não negros, R\$1.812,00, as assalariadas negras, R\$966,00, e as assalariadas não negras, R\$1.428,00; no Distrito Federal, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$1.961,00, os assalariados não negros, R\$3.151,00, as assalariadas negras, R\$1.731,00, e as assalariadas não negras, R\$2.626,00; em Porto Alegre, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$847,00, os assalariados não negros, R\$1.218,00, as assalariadas negras, R\$847,00, e as assalariadas não negras, R\$1.218,00; em Fortaleza, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$899,00, os assalariados não negros, R\$1.209,00, as assalariadas negras, R\$794,00, e as assalariadas não negras, R\$1.041,00; em Recife, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$908,00, os assalariados não negros, R\$1.269,00, as assalariadas negras, R\$818,00, e as assalariadas não negras, R\$1.088,00; em Salvador, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$1.129,00, os assalariados não negros, R\$1.980,00, as assalariadas negras, R\$994,00, e as assalariadas não negras, R\$1.417,00; e, em São Paulo, os assalariados negros ganhavam, em média, R\$1.164,00, os assalariados não negros, R\$1.824,00, as assalariadas negras, R\$942,00, e as assalariadas não negras, R\$1.417,00. Esses dados demonstram a persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres, independentemente da quantidade de anos de estudo da mulher, ressaltando o valor diferenciado que é dado ao trabalho dos homens e ao trabalho das mulheres (BRASIL, 2010. Dados do IBGE/PNAD).

chamada de “teto de cristal” ou *glass ceiling*: trata-se da existência de uma quantidade menor de mulheres em cargo de maior remuneração e tomada de decisões, quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos¹². Por fim, outro efeito nefasto da divisão sexual do trabalho é a distribuição, de forma desigual, entre homens e mulheres nos diferentes ramos da atividade econômica, gerando a concentração de determinado sexo em determinado ramo. Essa forma de distribuição é, em verdade, uma consequência da ideia do “instinto maternal”, estabelecendo a definição de tarefas ditas femininas, sob a falsa naturalização de tarefas que exigem “dedos finos”, agilidade, concentração e disciplina. Com esses guetos ocupacionais, também as diferenças na ascensão de carreira são explicadas mediante argumentos biologizados ou com argumentos de que as mulheres se relacionam com o trabalho de forma diferente e são menos competitivas¹³.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi marcada por uma forte característica de precariedade, mas a feminização do desemprego e a precarização das relações de trabalho das mulheres vêm aumentando ao longo dos anos, com menor regulamentação de suas garantias de condições de trabalho, menores salários e com um aumento das formas de trabalho a domicílio, mesmo elas tendo um nível de escolaridade mais alto que o dos homens em geral. Esse crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, formal e informal, ocorre, majoritariamente, em funções instáveis, desvalorizadas socialmente, com possibilidade quase nula de promoção e de carreira e com direitos sociais limitados ou inexistentes, tanto na Ásia, como na Europa e na América Latina (HIRATA, 2009)¹⁴.

Um dos pontos semelhantes e muito problemáticos das duas formas de precarização do trabalho da mulher, seja a contratação a tempo parcial, típica dos países do Norte, seja a informalidade do trabalho, típica dos países do Sul, é a dificuldade que as mulheres que exercem tais atividades têm, devido ao seu isolamento ou às condições de flexibilidade do tempo de trabalho impostas pelas empresas, em se associar, em formar grupos e em se sindicalizar.

¹² Ainda que, no Brasil, as mulheres tenham uma quantidade de anos de estudos maior que a dos homens, essa maior escolaridade não se traduziu em uma maior capacidade de conseguir um emprego remunerado, não sendo suficiente para romper com a dificuldade de acesso aos empregos e promoções para as mulheres. Ao contrário, o que se observa é que a desigualdade salarial entre homens e mulheres aumenta conforme aumenta o número de estudos (BRASIL, 2010. Dados do DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED).

¹³ No Brasil, os guetos ocupacionais não são contestados e há poucos mecanismos para incentivar que as mulheres façam cursos técnicos, gerando um sub-aproveitamento da escolarização feminina (SOUZA-LOBO, 2011). Dessa forma, segundo dados do IBGE de 2009, as mulheres ocupadas estão mais concentradas nos serviços domésticos (17%), nas atividades de comércio e reparação (16,8%) e nas atividades de educação, saúde e serviços sociais (16,7%). Nesses setores, as taxas de ocupação masculina são de 0,9% nos serviços domésticos, 18,5% nas atividades de comércio e reparação e 3,9% nas atividades de educação, saúde e serviços sociais.

¹⁴ Essa flexibilidade perpetua a divisão sexual do trabalho, na medida em que, na maior parte das vezes, o trabalho estável e com vínculo empregatício (trabalho formal) é reservado aos homens, com cargos de chefia, ao passo que às mulheres são atribuídos os trabalhos flexíveis (precários), muitas vezes sem vínculo empregatício (informais), sem atribuição de chefia.

A mulher sofre uma série de discriminações já no momento da procura de um emprego. As políticas de recrutamento, muitas vezes, exigem requisitos que não são imprescindíveis para o trabalho em determinado emprego e alguns atos ou algumas exigências em seleções para vagas de trabalho acabam por prejudicar muito mais as mulheres que os homens, gerando uma sorte de discriminação chamada discriminação indireta¹⁵.

Quando se analisa a problemática de gênero nas relações de trabalho, deve-se levar em conta que certos grupos de mulheres são mais atingidos pelas discriminações que outros. Isso ocorre, normalmente, com grupos em situação de vulnerabilidade social, tais como grupos de mulheres que trabalham no âmbito rural, de mulheres negras, mulheres migrantes, meninas, idosas ou com alguma deficiência. Nesses casos, as discriminações são potencializadas pela presença de outros tipos de discriminação¹⁶.

Embora haja muitas normas jurídicas que têm por objetivo o combate à desigualdade em razão de gênero, com um enfoque repressivo, as consequências nefastas da divisão sexual do trabalho persistem, perpetuando os papéis estereotipados de gênero. A precariedade e a precarização do trabalho da mulher acabam por reforçar o atributo da naturalidade aplicado às características exigidas à força de trabalho feminina, por isso mesmo não consideradas como qualificação profissional. Diante da persistência das desigualdades em razão de gênero no Brasil, faz-se necessária a atuação de todos os atores sociais, inclusive o Estado e as organizações sindicais, para a luta contra a desigualdade, por meio de outros instrumentos além dos mecanismos tradicionais de sanção negativa à discriminação. É imprescindível, portanto, não apenas a garantia de salários e condições iguais de trabalho e a proteção contra uma discriminação negativa, mas também a garantia de acesso da mulher ao mercado de trabalho, por meio de medidas de discriminação positiva.

A discriminação positiva é prevista no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a Constituição de 1988 enumera, como princípio fundamental, entre os objetivos do Brasil, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, mediante a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação (art. 3º, incisos I, III e

¹⁵ A discriminação direta costuma ocorrer devido a questões legais ou normas religiosas que proíbem as mulheres de participar nas atividades laborais da mesma maneira com que participam os homens, com leis que proíbem ou restrinjam a participação das mulheres em contratos de trabalho ou que determinem que a mulher deva receber menos que os homens. A discriminação indireta por razão de gênero, por sua vez, é a situação em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra põe as pessoas de um sexo em desvantagem particular com respeito a pessoas do outro, salvo que dita disposição, critério ou prática possam se justificar objetivamente em atenção a uma finalidade legítima e que os meios para alcançar dita finalidade sejam necessários e adequados. Essa discriminação pode não ser nítida, em uma primeira análise, mas ser percebida apenas depois de se analisar os efeitos concretos de tais situações (OIT, 2007).

¹⁶ Esse fenômeno é conhecido por discriminação múltipla ou interseccionalidade de discriminações (CRENSHAW, 2002).

IV). A norma fundamental consagra, também, o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos conforme a lei e a determinação, mediante lei que definirá os critérios de sua admissão, de reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência (art. 37, inc. VIII).

O princípio de igualdade é um princípio complexo, que comporta uma dupla vertente, ou seja, a vertente positiva e a vertente negativa. Assim, há que estabelecer uma diferença entre a discriminação negativa, que está proibida nas normas internacionais e nacionais na maioria dos países, e a discriminação positiva. Esta última está relacionada com um tratamento preferencial dos grupos pouco representados, para que o princípio de igualdade seja alcançado¹⁷. Embora sejam, mais comumente, preconizadas e implantadas pelos Poderes Executivo e Legislativo, configurando-se como políticas públicas, nesses casos, as medidas de discriminação positiva podem, também, ser implementadas por outros atores sociais, tais como sindicatos, associações e empresas, como já ocorre, por exemplo, com as centrais sindicais, uma vez que várias delas estipularam cotas em suas diretorias.

As medidas de discriminação positiva vão muito além da determinação de políticas públicas que garantam o ingresso da mulher no mercado de trabalho, dizendo respeito, também, ao acesso à formação profissional e aos cargos de responsabilidade e qualificação mais apurada, mas para isso, faz-se necessária a participação de todos os atores sociais envolvidos, de maneira empenhada e compromissada, já que a efetividade de uma norma, mormente a norma promocional, depende da maturação de uma sensibilidade cultural e da capacidade dos sindicatos de assumir, de forma efetiva, a problemática do trabalho da mulher como um problema deles.

4 O papel das organizações sindicais na luta contra a desigualdade em razão de gênero

O estudo e valorização de uma cidadania democrática que reconheça uma diversidade e pluralidade da cidadania das mulheres é importante, uma vez que só é possível a concretização dos direitos sociais por meio da consolidação da democracia, sendo que essa democracia, por sua vez, não prescinde da cidadania, já que as instituições jurídicas podem acabar se tornando instrumentos de opressão social quando não há democracia participativa e fortalecimento da cidadania (SCHWARZ, 2015)¹⁸.

¹⁷ Piovesan (2007) considera que, se a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação negativa implica a violenta exclusão e intolerância à diferença e à diversidade, não resultando a proibição da exclusão, automaticamente, em inclusão, sendo necessário, portanto, uma vertente promocional da igualdade para que se garanta a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação.

¹⁸ Dessa forma, faz-se necessária não apenas a construção dos direitos sociais, mas também de instrumentos de tutela da cidadania em um contexto inclusivo e em construção permanente.

Quanto à definição do conteúdo das normas sobre igualdade de gênero, Habermas (1997) afirma que o movimento feminista, ao ter experimentado as limitações específicas de ambos os paradigmas anteriores, estaria agora em condições de negar a cegueira em relação às desigualdades factuais do modelo paternalista social:

(...) nenhuma regulamentação, por mais sensível que seja ao contexto, poderá concretizar adequadamente o direito igual a uma configuração autônoma da vida privada, se ela não fortalecer, ao mesmo tempo, a posição das mulheres na esfera pública política, promovendo a sua participação em comunicações políticas, nas quais é possível esclarecer os aspectos relevantes para uma posição de igualdade. Por ter tomado consciência desse nexo entre a autonomia privada e a pública, o feminismo hodierno mantém reservas contra o modelo de uma política orientada para sucessos instrumentais, de curto prazo; isso explica o peso que o feminismo atribui à *identity politics*, ou seja, aos efeitos formadores da consciência, derivados do próprio processo político (HABERMAS, 1997, p.169).

Para Habermas, tal paradigma jurídico não se coaduna, porém, com os projetos de uma “identidade dos sexos numa sociedade justa” obrigatória para todos. O fato de a regulamentação jurídica acerca da mulher ser concebida de modo andrógino ou dentro de um dualismo essencialista dos sexos, sob o signo da feminilidade ou da maternidade, não muda as coisas. Por outro lado, a compreensão procedimentalista do direito abre uma perspectiva para a negação determinada da injustiça identificável aqui e agora:

(...) mesmo que não possamos saber *a priori* como será a sociedade boa, nós sabemos mais do que o suficiente sobre o que ela não será, para estabelecer um programa de ação. Não será uma sociedade com grandes disparidades entre os sexos quanto ao *status*, poder e segurança econômica. Nem uma sociedade que limita a liberdade de escolha das mulheres em relação à reprodução, que tolera a pobreza, a violência, a injustiça racial, ou que estrutura os empregos sem levar em conta as necessidades da família. Finalmente, e isso é fundamental, não será uma sociedade que recusa a muitos de seus membros o poder substancial de definir sua existência cotidiana. Para abranger todo o seu potencial, o feminismo tem que sustentar uma visão que não se preocupa apenas com as relações entre homens e mulheres, mas também com as relações entre os homens e entre as mulheres. O engajamento a favor da igualdade entre os sexos, que fez nascer o movimento das mulheres, é necessário, porém não suficiente para exprimir os valores básicos deste movimento (HABERMAS, 1997, p. 168-169).

O autor chega à conclusão de que, para ser solucionada a tensão entre igualdade e diferença nas relações de gênero, faz-se necessário que todos os sujeitos envolvidos sejam ouvidos para não se correr o risco de tutelar ou prejudicar ninguém¹⁹. Assim, a forma como a identidade dos sexos e suas relações será interpretada dependerá de discussões públicas constantes, no qual as próprias

¹⁹ Habermas (1997). No mesmo sentido, v. Pisarello (2007, p. 52): “la única manera de alejar el fantasma de la arbitrariedad consiste en acudir al recurso de la intersubjetividad y de la deliberación democrática. Así, la garantía inclusiva y plural, tanto de las necesidades básicas como de las instrumentales, tanto de las que aseguran la homogeneidad social como de las que facilitan la diversidad cultural, se presenta indisoluble de una concepción ambiciosa de la democracia, preocupada por hacer audible, en todo momento, la voz de los involucrados en su construcción, comenzando por aquellos que, por cualquier razón, se encuentran en una posición de específica vulnerabilidad”.

concernidas podem reformular o tema ou assunto em questão a ser reconhecido, e elas mesmas decidirem quais as necessidades que precisam ser corrigidas por meio do direito²⁰.

Partilha-se da ideia de Habermas, de que os próprios sujeitos envolvidos devem organizar a proteção de seus direitos, enfatizando-se, inclusive, a importância da atuação das mulheres nas organizações sindicais para a legitimação dos direitos de igualdade de gênero. Sua análise, contudo, não é suficiente para dar conta de toda a questão transversal de gênero e da dominação perpetuada que perpassa os vários campos. O autor tampouco reflete sobre a divisão sexual do trabalho e a carga muito maior da mulher com o trabalho reprodutivo, restringindo suas possibilidades de participar das decisões políticas e acarretando uma maior necessidade, por parte das mulheres, das prestações sociais fornecidas pelo Estado como licenças-maternidade, creches, auxílios e asilos para idosos, etc., já que seu universalismo é definido pela identificação de experiências de um grupo específico de pessoas como argumento paradigmático do humano em geral (pessoas brancas, adultas, masculinas, ocidentais, proprietários ou profissionais liberais).

Duas estudiosas dos movimentos feministas que analisam a teoria do discurso habermasiana, apontando problemas de androcentrismo e etnocentrismo, partindo de um modelo neutro-universal especificamente masculino são Fraser e Benhabib. Afirma-se, em conformidade com a opinião de Fraser e de Benhabib de que a teoria habermasiana é um ponto de partida necessário, uma vez que a racionalidade comunicativa, apesar de seus exigentes requisitos, fala a linguagem da inclusão, mas a ela falta o reconhecimento dos públicos alternativos, bem como o reconhecimento da existência de várias esferas públicas, ou seja, do reconhecimento de um pluralismo não apenas social como também jurídico²¹. Habermas constrói sua teoria com base na existência de uma esfera pública e uma esfera privada que, juntas, constituem o que o autor chama de as duas ordens institucionais do mundo da vida moderna, com base na divisão, por parte das sociedades modernas, entre sistema e mundo da vida, colocando, de um lado, a economia oficial capitalista e o Estado administrativo moderno e, de outro lado, o núcleo familiar e a esfera pública. O mundo da vida fica, portanto, separado em duas esferas que, por sua vez, proporcionam ambientes complementares apropriados para os dois sistemas: a esfera privada, o núcleo familiar, que está ligada ao sistema econômico oficial, e a esfera pública, ou seja, o espaço de participação política, debate e opinião, que está ligado ao sistema de Estado-administrativo. Fraser (1997) considera que não pode haver definição *a priori* desse conceito, devendo ser colocada em debate, inclusive, a determinação do que é e do que não é público, uma vez que determinar, de antemão,

²⁰ Em sua obra *A inclusão do outro*, o autor reitera as linhas gerais de seu pensamento no tocante aos movimentos feministas e aos direitos das mulheres (HABERMAS, 2004).

²¹ Nesse sentido, v. Fraser (1985; 1995; 1997) e Benhabib (1992; 2007).

o núcleo familiar como algo privado perpetua a dominação masculina, devendo ser considerado como um problema de interesse comum exatamente o que for deliberado.

Fraser (1997) pondera, também, que a caracterização da família como um domínio da reprodução simbólica, socialmente integrada e do lugar de trabalho remunerado como um domínio da reprodução material, sistemicamente integrado, tende a exagerar as diferenças e ofuscar as similaridades entre eles, ofuscando, por exemplo, o fato de que tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado existe labor e o fato de que tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado, as mulheres costumam ser direcionadas para ocupações sexualizadas, guetizadas e voltadas para o setor de serviços.

Habermas não considera, tampouco, a subordinação das mulheres aos homens tanto no âmbito familiar quanto no âmbito do trabalho remunerado e não leva em conta os papéis sexuais na sociedade quando critica o Estado social, não observando o fato de que são as mulheres as mais atingidas com cortes sociais e com a diminuição dos direitos sociais no modelo liberal, tampouco percebendo a dualização do Estado social, com um sistema de seguridade social, que atinge mais os homens, e um sistema de assistência social, que têm como destinatários um número maior de mulheres, diante do paradigma do homem provedor (FRASER, 1985).

Fraser aponta, ainda, outra questão em que Habermas não percebe a problemática do gênero em sua teoria: para Habermas, o exercício da cidadania encontra-se, basicamente, na participação política de debates e formação de opinião pública. Dessa forma, a cidadania depende, crucialmente, da capacidade de discursar, da habilidade de participar, em pé de igualdade com outros, nos diálogos e discussões. Essas capacidades, porém, estão conectadas, no capitalismo clássico, com a masculinidade. São capacidades negadas, de diversas formas, às mulheres²², havendo, dessa maneira, uma clara dissonância entre a feminidade e as capacidades dialógicas que são centrais para a concepção de cidadania de Habermas, tornando o papel de cidadão um papel precipuamente masculino (FRASER, 1985). Além disso, Fraser (1997) considera que a teoria habermasiana exclui as mulheres porque as redes de cafés, cassinos e clubes de discussão que atuaram como autopistas de comunicação e de racionalidade dialógica, que deram lugar à aparição do conceito de opinião pública e institucionalizando a esfera pública como *res publica*, tinham *práxis* e *ethos* próprios de uma elite masculina²³.

²² Capacidades essas que são muito importantes para a atuação sindical.

²³ A autora considera que a reconstrução da questão de gênero, com uma transformação emancipatória das sociedades capitalistas com dominação masculina, requer uma transformação dos papéis de gênero e das instituições que o mediam. Na medida em que o papel de trabalhador (a) e de cuidador (a) são tão fundamentalmente incompatíveis um com o outro, não é possível a universalização de um ou outro para a inclusão de ambos os gêneros (FRASER, 1985).

Benhabib (2007), por sua vez, reconhece que há um direito moral fundamental que é o “direito a ter direitos” de cada ser humano, no sentido de todo ser humano ter o direito de ser reconhecido e ser protegido como uma pessoa legal pela comunidade mundial, entendendo como direitos humanos os princípios morais articulados de forma a proteger a liberdade comunicativa dos indivíduos, sendo esses princípios morais distintos da especificação legal de direitos, embora haja uma conectividade necessária entre os direitos humanos como princípios morais e suas formas legais²⁴. O “direito a ter direitos” envolve o reconhecimento de sua identidade tanto com um “outro generalizado” como com um “outro concreto”. O ponto de vista do “outro generalizado” requer que cada um seja titular dos mesmos direitos e obrigações, já o ponto de vista do “outro concreto” requer que cada um seja visto como um indivíduo com uma constituição afetivo-emocional, tanto em sua identidade individual como em sua identidade coletiva.

Benhabib, no entanto, critica a posição de Habermas de que essas normas possam ser articuladas de forma adequada em termos de um diálogo entre os “outros generalizáveis” (CANADAY, 2003) e proclama a necessidade de um universalismo que seja interativo, não legislativo, consciente das diferenças de gênero e não *gender blind*, contextualmente sensível e não indiferente à situação. Assim, o “outro generalizado” é associado a uma ética de justiça e uma categoria moral de direitos. O “outro concreto”, em contrapartida, é um indivíduo único com história e necessidades particulares (CANADAY, 2003). Dessa forma, não se deve ceder à tensão entre universalismo e especificidades, escolhendo um e negando o outro, mas sim negociar sua interdependência recolocando o universal em contextos concretos.

Tanto Fraser quanto Benhabib consideram que os limites rígidos estabelecidos por Habermas entre esfera pública e esfera privada perpetuam os papéis estereotipados de gênero e a dominação masculina, considerando que a esfera pública deve abarcar, também, as questões de bem-estar, assim como levar em conta as necessidades particulares dos “outros concretos”. Propugnam, também, por um modelo em que o poder discursivo na esfera pública não seja centralizado, mas alocado em múltiplos lugares.

Se, em um primeiro momento, a teoria do discurso de Habermas não analisa, especificamente, o problema de gênero no direito, em sua obra *Direito e democracia: entre facticidade e validade*, o autor trata, de modo específico, da questão de gênero e dos movimentos feministas. Sua análise, contudo, não é suficiente para dar conta de toda a questão transversal de gênero e da dominação perpetuada que perpassa os vários campos. O autor tampouco reflete sobre a divisão sexual do trabalho e a carga muito maior da mulher com o trabalho reprodutivo,

²⁴ A autora reconhece que tomou a expressão “direito a ter direitos” cunhada, primeiramente, por Hannah Arendt, mas com sentido diverso do usado, inicialmente, no direito político, identificado como direito a ser membro de uma comunidade política.

dificultando sua emancipação para participar das decisões políticas e acarretando uma maior necessidade, por parte das mulheres, das prestações sociais fornecidas pelo Estado como licenças-maternidade, creches, auxílios e asilos para idosos, etc., já que seu universalismo é definido pela identificação de experiências de um grupo específico de pessoas como argumento paradigmático do humano em geral (pessoas brancas, adultas, masculinas, ocidentais, proprietários ou profissionais liberais)²⁵.

Habermas considera, no tocante à reprodução, que essa é uma responsabilidade apenas da mãe e que, por isso, eventual proteção social geraria uma discriminação reflexa, embora deixe claro que considera que essa responsabilidade foi atribuída mediante uma interpretação pragmático-contextual e não por uma questão natural ou biológica. O autor não leva em conta que o Estado possa ser o responsável também pelas crianças, e, mais ainda, não leva em conta que tal proteção deve ser vista não só sob um enfoque da maternidade como também da paternidade, gerando deveres e direitos aos pais. Enquanto o trabalho produtivo, assalariado, integra o sistema, o trabalho reprodutivo, doméstico e de *care*, realizado no âmbito da vida privada, integra o conceito de mundo da vida, legitimando a divisão sexual do trabalho (FRASER, 1985).

Não se está, aqui, defendendo, o estabelecimento de direitos e políticas de forma unilateral. Ratifica-se a opinião de Fraser e de Benhabib de que a teoria habermasiana é um ponto de partida necessário, uma vez que a racionalidade comunicativa, apesar de seus exigentes requisitos, fala a linguagem da inclusão²⁶. Falta à teoria do discurso habermasiana, no entanto, o reconhecimento dos públicos alternativos e a existência de várias esferas públicas, ou seja, do reconhecimento de um pluralismo não apenas social como também jurídico. Além disso, uma transformação emancipatória das sociedades capitalistas de dominação masculina necessita uma transformação dos papéis e das instituições que a mediam. Enquanto os papéis de “trabalhador” e de “cuidadora” continuarem a ser, fundamentalmente incompatíveis, não será possível universalizar nem um nem outro papel para ambos os gêneros, sendo necessária alguma forma de aproximação entre os dois papéis (FRASER, 1985). Assim, nas palavras de Santos (2005), “a politização do espaço doméstico – e, portanto, o movimento feminista – é um componente fundamental da nova teoria da democracia”. A sociedade como um todo e as mulheres em especial devem participar do processo de elaboração das normas e políticas de uma forma democrática, atuando como um

²⁵ Hita (1998). Bittar (2011, p. 669) alerta que “a gramática moral dos conflitos sociais somente pode ser compreendida a partir do momento em que se percebe que a luta social é também, e, em grande parte, uma luta por reconhecimento (*Annerkenung*)”.

²⁶ Quanto a esse ponto, ver Bittar (2011, p. 672-673): “a organização dos traços de demandas reprimidas e comungadas por um conjunto de atores sociais permitem que certas questões apareçam e se tornem visíveis na esfera política, tendendo a apontar para uma efervescência crescente de reclamos por justiça, que incluem a necessidade de intensificação da comunicação, do partilhamento e da universalização da inclusão”.

sujeito coletivo, mas não se pode permitir que, por causa de desequilíbrios de poder, tal participação seja meramente formal, sem levar em conta as reais necessidades e a efetivação do princípio da igualdade.

Nesse sentido, Habermas não soluciona a questão de, havendo tal desigualdade fática, fato reconhecido pelo autor, como fazer com que os sujeitos atingidos, nesse caso, as mulheres, possam, também, participar do processo político de delineamento de tais direitos. Em outras palavras, como tais mulheres farão parte da determinação do direito e participarão do processo de tomada de decisões, estando essas, de antemão, excluídas do processo político de uma forma geral.

Não há, na teoria habermasiana, tampouco, definição de quem e como será efetuado o empoderamento das mulheres, uma vez que a esfera pública habermasiana é excludente na prática, dificultando o acesso para determinados grupos de raça, classe e gênero. Na medida em que tais mulheres devem fazer parte do delineamento de tais direitos, essas devem ter capacidade (formação), independência e força nas chamadas tomadas de decisões. Ora, o próprio autor ressalta a alarmante feminização da pobreza e o fato de que tal problema gera um círculo vicioso na tomada de decisões, uma vez que quanto maior a pobreza feminina, menos as mulheres têm condições de se manifestar sobre seus próprios direitos e, quanto menos têm chance de delinear suas necessidades e direitos, mais pobres serão²⁷.

No tocante à participação política das mulheres, tanto na política estatal como em outras arenas do espaço público, como as organizações sindicais, as questões de eleição e suas regras insensíveis ao gênero, em conjunto com a má distribuição e o falso reconhecimento baseados no gênero, funcionam de modo a negar paridade de participação política às mulheres, pertencendo tais problemas à esfera das demandas de representação e de problemas de injustiça de representação errônea política-comum²⁸. Dessa forma, as reivindicações por cotas de gênero e outras formas de discriminação positiva de fomento à participação das mulheres nos espaços públicos e nos processos de tomadas de decisão procuram remover os obstáculos políticos à participação paritária daqueles que, em princípio, ou, ao menos, formalmente, já estão incluídos na comunidade política (FRASER, 2010).

²⁷ O problema da igualdade de gênero encontra-se, hoje, na distribuição de poder expressada tanto no acesso a recursos materiais e à vida econômica, como a questões culturais e, também, a instâncias de decisão e liderança na sociedade, ou seja, diz respeito tanto às questões de justiça econômica, como cultural, como política, sendo necessária, portanto, uma concepção tridimensional da justiça, segundo a qual as demandas de distribuição correspondem à dimensão econômica da justiça, as demandas de reconhecimento correspondem à dimensão cultural da justiça e as demandas de representação correspondem à dimensão política da justiça.

²⁸ Ao menos, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, essas questões são questões de injustiça de *ordinary-political misrepresentation*, já que as mulheres não estão excluídas, *a priori*, dos processos de tomadas de decisões de tais organizações.

Uma das maneiras de empoderar as mulheres e possibilitar sua participação nos processos de tomadas de decisões e no controle de suas próprias vidas pode ocorrer com a participação dos grupos sociais. A atuação das mulheres nos sindicatos e em seus cargos de direção é uma das formas de possibilitar o empoderamento das mulheres, assim como de proporcionar uma maior legitimidade das normas jurídicas no tocante à igualdade de gênero, por meio de um processo de amálgama entre as organizações sindicais, como esfera privada e movimento não estatal e as instâncias de tomada de decisões.

A participação sindical das trabalhadoras proporciona uma maior possibilidade, por parte das mulheres, de exercer poder e cidadania no espaço público em que é construída a democracia, possibilitando que as mulheres participem mais dos processos de decisão, ao mesmo tempo em que aumentam seu capital político, uma vez que a participação das mulheres em tal sorte de movimento social, além de funcionar como espaço de reagrupamento, também tem função de base e treinamento dessas mulheres para a participação em espaços públicos mais amplos.

As organizações sindicais de trabalhadores podem atuar em esferas deliberativas de várias formas: além de sua atuação específica como forma de pressão contra os empregadores por melhores condições de trabalho e por meio de estabelecimento de normas coletivas, elas participam, na sociedade, também no estabelecimento de várias políticas públicas. Nesse diapasão, as organizações sindicais têm assento e voz, por exemplo, no processo de estabelecimento de políticas públicas para as mulheres, em âmbito nacional²⁹.

A liberdade sindical é um direito que está ligado à construção da cidadania dos trabalhadores, bem como à construção e manutenção de democracia e surge como premissa básica para a organização das entidades sindicais, no Estado Democrático de Direito, devendo o direito à liberdade sindical ser concebido como um direito humano fundamental, uma vez que possibilita o equilíbrio de forças necessário para a garantia das condições de trabalho e para a construção de um sistema produtivo eficiente (SILVA, 2008). Dessa maneira, a liberdade sindical, o direito à informação e o direito a ser escutado pelos poderes públicos faz com os titulares desses direitos possam se fazer visíveis e audíveis no próprio processo de construção de direitos e constituem-se como garantias sociais dos direitos (SCHWARZ, 2015).

Um dos desdobramentos da liberdade sindical é a garantia, aos sindicatos, da sua função de negociação, consagrada na Convenção n. 98 da OIT, que ressalta a necessidade da adoção de

²⁹ Como exemplo de participação nas políticas sobre gênero, pode-se citar as seguintes organizações de trabalhadores, que tiveram representantes quando da elaboração do II Plano Nacional de Política para as mulheres, como representantes de entidades da sociedade civil: a Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais – ANMTR, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, a Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG, a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD e a Força Sindical.

medidas adequadas para estimular trabalhadores e empregadores ao desenvolvimento dos procedimentos de negociação (SILVA, 2008). Embora não haja convenção expressa nesse sentido, a OIT tem diversos documentos que declaram a importância do aumento da participação feminina nos órgãos de deliberação das organizações sindicais. Dentre tais documentos, destaca-se a Resolução sobre igualdade de gênero no centro do trabalho decente, de 2009, fruto da 98ª Conferência Internacional do Trabalho que trata, especificamente, da centralidade da igualdade de gênero na busca pelo trabalho decente e aponta a necessidade de medidas que fomentem o número de mulheres no diálogo social, nas organizações sindicais, nas negociações coletivas e em todos os processos de tomadas de decisão.

Apesar da reconhecida importância de participação das mulheres nas atividades das organizações sindicais e em seus órgãos de deliberação e de tomadas de decisões, essa participação sempre foi pequena. A discussão sobre a questão de gênero entre o operariado, no Brasil, surgiu a partir da década de setenta, precipuamente, dentro de alguns sindicatos do Estado de São Paulo. Nesse período, o número de grevistas mulheres era significativo e em certas fábricas, onde a porcentagem de mulheres era alta, o movimento grevista, em verdade, foi desencadeado por elas. Apesar da expressiva participação das mulheres nas greves eclodidas no período, sua participação nas assembleias e reuniões do sindicato era insignificante. Nos anos oitenta, as organizações sindicais passaram a se preocupar mais com a questão do operariado feminino e a participação das mulheres nas estruturas sindicais, surgindo, assim, as primeiras comissões ou secretarias de mulheres das centrais sindicais com o intuito tanto de debater a discriminação no mercado de trabalho dentro do movimento sindical, quanto de ampliar a atuação das mulheres nas organizações sindicais. Apesar disso, a quantidade de mulheres nas direções sindicais continuava pequena e as condições de sua participação eram desvantajosas em relação aos homens (SOUZA-LOBO, 2011). Na década de noventa, as questões de gênero continuaram a ser discutidas no espaço sindical, embora em um período não muito propício para as demandas sindicais em geral. Algumas questões foram incorporadas nas políticas sindicais, mas várias outras encontraram dificuldades para sua implementação (LEONE; TEIXEIRA, 2010).

Apesar dos avanços incontestáveis na participação feminina nos sindicatos, de uma forma geral, a participação das trabalhadoras nos órgãos de deliberação continua baixa. Em 1992, o percentual de sindicatos presididos por mulheres, no Brasil, era de 6%. Em 2001, esse número tinha aumentado apenas para 10%³⁰. Segundo dados do IBGE, quanto à participação das mulheres nas diretorias dos sindicatos, em 2001, de um total de 15.961 sindicatos, 5.667 não tinham

³⁰ Brasil (2010). Dados do IBGE. Últimos dados disponíveis, observando-se que tais dados são de 2001, havendo, portanto, uma grande defasagem de estudos estatísticos quanto ao tema da presença das mulheres nos órgãos de deliberação das organizações sindicais.

nenhuma mulher em suas diretorias, 5.579 tinham até 25% de mulheres em suas diretorias, 3.280 tinham de 26% a 50% de mulheres em suas diretorias, 912 tinham de 51 a 75% de mulheres em suas diretorias, 499 tinham de 76 a 100% de mulheres em suas diretorias e 24 sindicatos não declararam. Desses 15.961 sindicatos, em 2001, apenas 1.618 tinham mulheres em algum cargo de presidência, 3.907 tinham mulheres em algum cargo de 1ª secretária e 2.558 tinham mulheres em algum cargo de 1ª tesoureira³¹.

A atuação em prol da igualdade de gênero, dentro das organizações sindicais, historicamente, tem sido dificultada por várias barreiras. Algumas dessas barreiras ocorrem por questões de preconceitos de gênero fora dos sindicatos, que repercutem nas atuações sindicais, como a concentração das mulheres em funções de baixa qualificação e alta rotatividade, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, majoritariamente, nas unidades de produção unipessoais, entre aqueles que trabalham por conta própria e no emprego doméstico, além de outras formas precarizadas. Essa precariedade das relações de trabalho das mulheres influencia no movimento sindical e contribui para a escassez de novas formas e estratégias para atrair trabalhadoras afiliadas e fomentar a participação feminina na vida sindical.

Outras dificuldades, no entanto, nascem dentro dos próprios sindicatos, diante da divisão sexual do trabalho da sociedade, que define os papéis dos homens e das mulheres de forma estereotipada. O movimento sindical, de forma geral, continua a sustentar uma concepção que identifica os trabalhadores como um conjunto homogêneo, com interesses e reivindicações idênticas, com a alegação de que a questão de gênero atomiza a luta de classes. Além disso, a própria organização do sindicato, baseada no cotidiano masculino, exclui as mulheres, pois não leva em conta a sobrecarga com as tarefas domésticas e as condições desfavoráveis à maior parte das trabalhadoras para a participação da vida sindical, como ausência de creches em eventos sindicais e horários de atividades sindicais incompatíveis com a dupla jornada exercida pela mulher. Finalmente, o espaço sindical é essencialmente masculino, também, em termos de dinâmicas de participação, discurso, linguagem e interesses, já que têm estilos de liderança, dinâmicas de participação, discursos, linguagens e usos do tempo que se contrapõem aos comportamentos a que as mulheres foram ensinadas e habituadas, exigindo delas, portanto, uma adaptação a esses esquemas.

³¹ A diferença entre os sexos não é apenas no que concerne ao número de cargos de chefia nos sindicatos, mas também quanto ao tipo de cargos que homens e mulheres ocupam nos órgãos sindicais, com cargos relacionados ao cuidado (care), que é trabalho considerado tipicamente feminino, ficando para os homens os cargos com atribuições mais valorizadas, que requerem e geram maior nível de capital político.

A participação das mulheres nas negociações das organizações sindicais e em suas diretorias é importante não apenas no tocante aos resultados diretos de sua participação nas normas celebradas pelos sindicatos, mas também tem reflexos no acúmulo do capital político das mulheres, uma vez que a arena sindical tem um importante papel na formação das personalidades que ocupam os espaços políticos de tomadas de decisão.

É necessário, portanto, o aumento da participação das mulheres nas estruturas de diálogos existentes que ainda são dominadas pelos homens, tais como sindicatos e outras organizações de trabalhadores, com vistas a alcançar uma igualdade econômica, cultural e política. Assim, para que as trabalhadoras possam, efetivamente, exercer cargos de tomadas de decisão nas organizações sindicais, devem ser tomadas medidas de discriminação positiva para combater as dificuldades existentes para a posse e exercício desses cargos tanto dentro das organizações sindicais como fora dessas. A OIT preconiza a necessidade da participação efetiva de todos os grupos da sociedade nas decisões que afetam seu futuro para que se possa atingir um desenvolvimento autêntico e duradouro, baseado na justiça social (OIT, 2005). Já em 1998, essa organização apontava como medidas que as organizações sindicais deveriam tomar para o encorajamento das mulheres nas atividades sindicais as seguintes: adoção de políticas que busquem melhorar a situação das mulheres trabalhadoras e incentivar as mulheres a buscar postos de direção nos sindicatos, autoanálise feita pela organização sindical para identificação de fatores que afetam a participação das mulheres nas atividades sindicais em todos os níveis, estabelecimento de unidades de mulheres e comitês de igualdade de gênero, reserva de postos para as mulheres no corpo executivo e inclusão das mulheres nas listas de candidatos para as eleições sindicais, reserva de postos para as mulheres nos congressos sindicais, programas de educação que visem a proporcionar às mulheres o desenvolvimento de suas habilidades de liderança e campanhas de informação para sensibilizar todos os trabalhadores no tocante às questões de gênero (OIT, 1998).

Diante da necessidade de fomento da participação das mulheres nas organizações sindicais e, principalmente, em seus órgãos deliberativos, as principais ações que essas organizações tomam e podem tomar para fomentar a participação das mulheres nos órgãos de liderança e deliberação são: ações para o aumento do número de sindicalizadas em setores informais, fomento de sindicalização de trabalhadores (as) sem vínculo empregatício, maior abertura por parte dos sindicatos para a criação de mecanismos voltados à ampliação da associação sindical das mulheres, mediante a organização de estrutura adequada para que as militantes sindicais possam participar das atividades das organizações sindicais, criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, formação de comissões, comitês ou secretarias femininas, principalmente

nas federações, confederações e centrais sindicais, desenvolvimento de iniciativas organizacionais originais ou autônomas, elaboração de mapas das questões de gênero, estabelecimento de cláusulas sobre situações particulares da força de trabalho feminina nas convenções e ou acordos coletivos, instituição de política de cotas para a integração das mulheres às organizações sindicais, formação de instâncias institucionais vinculadas ao mundo laboral, de integração bipartida ou tripartida, direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas, oferecimento de treinamento para as dirigentes sindicais, dentre outras. Dentre tais medidas, algumas são mais utilizadas pelas organizações sindicais brasileiras, tais como a instituição de cotas para as mulheres nas eleições de tais organizações, a organização das trabalhadoras da economia informal, mediante a criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, a criação de instâncias específicas de questão de gênero dentro das organizações sindicais, a instâncias de integração bipartida ou tripartida e o direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas às trabalhadoras (THOMÉ, 2012).

A medida de estabelecimento de cotas ou *goals* adotadas pela maior parte das centrais sindicais, no Brasil, juntamente com o aumento das mulheres no mercado de trabalho, vem possibilitando um acréscimo de mulheres nas diretorias sindicais, aumentando o número de dirigentes mulheres nas organizações sindicais. A instituição de cotas sinaliza o reconhecimento da existência do gênero como um princípio político, mas não é suficiente para acabar com as desigualdades, uma vez que “esta simples introdução pode comprometer o esvaziamento do conteúdo cultural se não chega a produzir, numa organização composta de homens e mulheres, múltiplas renovações políticas”, devendo as organizações sindicais, além da inserção das cotas, efetuarem a inovação das modalidades das relações de gênero no interior de sua própria organização (CAPPELLIN, 1994).

Embora as cotas tenham sua eficácia e importância, outros instrumentos deverão ser implementados para a participação das mulheres nas organizações sindicais, tais como a realização de cursos de capacitação das mulheres para a atuação nos cargos de dirigente sindical a fim de se propiciar conhecimento e treinamento acerca da matéria sindical, do discurso linguístico padrão e das demais tecnologias de poder necessárias para a realização a contento das atividades nos cargos de direção, a fim de se evitar ou diminuir o risco de as dirigentes sindicais não atuarem de forma efetiva. Ademais, para efetivos resultados, as cotas estabelecidas devem ser cumpridas por essas organizações, o que não costuma acontecer, por exemplo, com todas as centrais sindicais brasileiras que estipularam cotas.

Outra forma de fomento da participação das mulheres na vida sindical e nos órgãos de deliberação das organizações sindicais que vem sendo implementada é a organização das

trabalhadoras da economia informal, mediante a criação de alianças estratégicas com outros tipos de associações, como cooperativas e organizações não governamentais, bem como a utilização da estrutura sindical não apenas pelos integrantes da categoria. Forma diversa de fomento da participação das trabalhadoras muito útil é o desenvolvimento de iniciativas organizacionais originais ou autônomas de trabalhadoras, paralelas às organizações sindicais, havendo a possibilidade de benefício mútuo dessas organizações femininas paralelas e das organizações sindicais tradicionais, mediante uma coalizão dessas. As instâncias de integração bipartida ou tripartida são um espaço para que as trabalhadoras dirigentes sindicais insiram e ativem os temas das trabalhadoras no marco de uma política de igualdade de oportunidade, em diálogo com o poder estatal, tendo sido criada, no Brasil, uma comissão tripartite sobre gênero e raça.

As organizações sindicais podem e devem garantir direito de voz e expressão nas assembleias sindicais e nas negociações coletivas para que o coletivo de mulheres dentro daquela categoria possa se manifestar quanto a seus interesses. Para isso, deve ser garantido, também, o direito à informação que as organizações sindicais tenham sobre as relações de trabalho daquela categoria a esse coletivo de mulheres.

Cumprir observar que o rol de medidas apresentados neste trabalho é meramente exemplificativo, uma vez que as medidas de discriminação positiva podem apresentar diversas formas, desde as mais tradicionais, com mecanismos mais rígidos, com estabelecimento de cotas até as de enfoque mais amplo e promocional, como oferecimento de cursos de capacitação das mulheres para a liderança sindical. Há, portanto, diversas medidas que podem ser implementadas pelas organizações sindicais para o fomento da participação das mulheres em seus órgãos de deliberação, sendo que várias dessas medidas já vêm sendo implementadas por algumas organizações sindicais internacionais, estrangeiras e ou brasileiras.

5 Considerações finais

Conclui-se que, embora haja uma quantidade expressiva de normas jurídicas prevendo o direito de igualdade de gênero aplicáveis no Brasil, essas desigualdades continuam a persistir, mormente no mercado de trabalho. Para que haja a eficácia das normas jurídicas sobre os direitos humanos das mulheres, faz-se necessário, portanto, que medidas de discriminação positiva sejam tomadas de modo a possibilitar que as trabalhadoras participem, efetivamente, da vida política e dos processos de deliberação e de tomada de decisões.

Uma maneira de fomentar essa participação na vida política é a participação das trabalhadoras nas organizações sindicais e em seus órgãos deliberativos, já que essas organizações sindicais são organizações coletivas que podem aumentar o capital político dessas mulheres e

melhorar suas condições de trabalho, por meio da participação efetiva das mulheres na elaboração das convenções e acordos coletivos, que são normas jurídicas aplicáveis a essas trabalhadoras efetivadas pelos sindicatos, configurando, por sua vez, instâncias deliberativas em sistemas de pluralismo jurídico.

Essa participação feminina, no entanto, é ainda escassa e eivada de diversas dificuldades para sua implementação. Dessa forma, as várias medidas de discriminação positiva como formas de fomento à participação das mulheres na vida sindical e em seus órgãos deliberativos devem ser levadas em conta para o aumento dessa participação.

Referências bibliográficas

- ABRAMOVICH, V.; COURTIS, C. *Los derechos sociales en el debate democrático*. Madrid: Bomarzo, 2006.
- BENHABIB, S. Another universalism: on the unity and diversity of human rights. *Proceedings and addresses of the American Philosophical Association*. Newark: American Philosophical Association, v.81, n. 2, Nov. 2007, p. 7-32.
- _____. *Situating the self: gender, community and postmodernism in contemporary ethics*. New York, Routledge, 1992.
- BERTOLIN, P.; CARVALHO, S. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: ANDREUCCI, A.; BERTOLIN, P. (orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos. Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.
- BITTAR, E. *Justiça e emancipação: reflexões jusfilosóficas a partir do pensamento de Jürgen Habermas*. São Paulo: Tese apresentada ao concurso de Professor Titular junto ao Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2011.
- BJORNSDOTTIR, K. The ethics and politics of home care. *International Journal of Nursing Studies*, n. 46, 2009, p. 732-739.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010*. Brasília: Secretaria Especial de Política Para as Mulheres, 2010.
- _____. IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em 15.08.2008.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 43-88.
- CANADAY, M. Promising alliances: the critical feminist theory of Nancy Fraser and Seyla Benhabib. *Feminist Review*. Palgrave Macmillan Journals, n. 64. Fiction and Theory: crossing boundaries, 2003, p. 50-69.
- CAPPELLIN, P. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista Estudos Feministas*. Número especial. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, out.1994, p. 271-290.
- CARVALHO, O.; COSTA, E. O princípio da proibição de retrocesso social no atual marco jurídico-constitucional brasileiro. *Direito público*. São Paulo: IDP- IOB, ano 7, n. 34, jul-ago 2010, p.7-40.
- CELIBERTI, L.; MESA, S. *La equidad de Género en los países del MERCOSUR*. Montevideo: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.

- COMPARATO, F. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3a ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*. Florianópolis: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, ano 10, n.1, 2002, p. 171-188.
- FRASER, N. *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world*. New York: Columbia University, 2010.
- _____. *Justice interruptus: critical reflections on the 'Postsocialist' condition*. New York: Routledge, 1997.
- _____. Pragmatism, feminism, and the linguistic turn. In: BENHABIB, S.; BUTLER, J.; CORNELL, D.; FRASER, N. (orgs.). *Feminist contentions*. New York: Routledge, 1995, p. 157-172.
- _____. What's critical about critical theory? The Case of Habermas and Gender. *New German Critique*, n. 35, Special Issue on Jurgen Habermas, 1985, p. 97-131.
- FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO/SESC. *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado*. 2010. Disponível em: <http://www.fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf>. Acesso em: 11.12.11.
- HABERMAS, J. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. 2.ed. São Paulo: Loyola, 2004.
- _____. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Vol. II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.
- HEINEN, J. Politiques sociales et familiares. In: HIRATA, H. et al. (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 147-151.
- HIRATA, H. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate. In: FARIA, N.; MORENO, R. (orgs.) *Cuidado, trabalho e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF, 2010, p. 42-56.
- _____. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. *Cadernos de crítica feminista*. SOS CORPO- Instituto feminista para a democracia: Recife, Ano III, n. 2, dez. 2009, p. 80-107.
- HITA, M. Gênero, ação e sistema: a reinvenção dos sujeitos. *Lua nova*. Revista de cultura e política. São Paulo: CEDEC, n. 43, 1998, p.109-130.
- KERGOAT, D. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In HIRATA, Helena et al. (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 35-44.
- LEONE, E.; TEIXEIRA, M. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu- MG –Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf>. Acesso em 24.12.2010.
- LIMA, F. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Equality at work: tackling the challenges*. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General. Genebra: OIT, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf. Acesso em 12.07.2011.
- _____. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: capacidade de organização e negociação; poder para realizar mudanças*. Brasília: OIT, 2005.
- _____. *Giving women a choice. Gender equality: a guide to collective bargaining*. Genebra: ILO, 1998. Disponível em: <http://actrav.itcilo.org/english/library/socdiag/v07601.htm>. Acesso em: 18.11.2011.

- PIOVESAN, F. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- PISARELLO, G. *Los derechos sociales y sus garantías*. Madrid: Trotta, 2007.
- SANTOS, B. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 10.ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- SARLET, I. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição federal de 1988*. 5.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SCHWARZ, R. *As garantias dos direitos fundamentais sociais: uma perspectiva garantista e democrática*. Joaçaba: Unoesc, 2015.
- _____. *Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales: su imprescindibilidad y sus garantías*. Cidade do México: Miguel Angel Porrúa, 2011.
- SILVA, O. A questão da liberdade sindical. In: CORREIA, M.; MAIOR, J. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008, v. III, p. 66-85.
- SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2.ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.
- THOMÉ, C. *O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2012.