

MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL CONQUISTAM MAIS DIREITOS PARA MULHERES?

Karoline Ferreira Martins

Mestra em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília, especialista em Direito Constitucional pela Faculdade Damásio de Jesus.

Introdução

A partir do início do século XX, acompanhando o processo de industrialização brasileira, observa-se um ingresso crescente das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, devido à dupla exploração que sofrem, a de gênero e a de classe, sua inserção nas atividades econômicas tem sido marcada por uma série de desigualdades que as prejudicam em relação aos homens.

A discriminação na contratação e na ascensão profissional, a percepção de salários inferiores pelo exercício da mesma função, o assédio sexual e moral praticado por seus superiores hierárquicos e a acumulação das responsabilidades profissionais com as obrigações domésticas são marcas dessa desigualdade ainda bastante presente.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho não veio acompanhada da redução de seus deveres familiares. Por um lado, além de realizar o trabalho remunerado, continuou cabendo a elas as responsabilidades pelo trabalho reprodutivo³, pela criação das crianças, pelo cuidado dos idosos e pelo serviço doméstico. Por outro lado, permaneceram como tarefa masculina o engajamento no trabalho produtivo e o papel limitado ao de provedor econômico do lar, em detrimento de outras tarefas domésticas que, nesses moldes, culturalmente são atreladas à mulher como um fardo imposto pela natureza.

A imposição social desses papéis de gênero⁴ tem marcado historicamente a

³ A noção de trabalho reprodutivo deve ser compreendida em oposição ao conceito de trabalho produtivo. Este seria todo aquele que resulta na produção de bens ou serviços com valor econômico no mercado. Está associado, geralmente, ao trabalho realizado na esfera pública e profissional. Já o trabalho reprodutivo, englobaria as atividades de apoio, tal como os cuidados às crianças, aos adultos dependentes e pessoas doentes, os serviços domésticos prestados de forma não paga na esfera privada e familiar.

⁴ Aqui compreendidos como uma espécie de destino biológico a que estão submetidos homens e mulheres. O simples fato de nascer do sexo feminino ou masculino como fator definidor de que tipo de profissão, comportamento público, responsabilidades familiares, inserção na vida pública e no mercado de trabalho se deve ter.

desigualdade de oportunidades vivenciada pelas mulheres na sociedade. Basta lembrar que o Código Civil de 1916 instituía que a mulher casada era relativamente incapaz, tal qual os pródigos e os “silvícolas”⁵, o que impunha a ela uma tutela perante a sociedade, necessariamente masculina: primeiro o pai, depois o marido, e finalmente o patrão. A emancipação feminina tem sido um largo processo de lutas pela conquista de direitos.

No âmbito da atividade econômica, a organização das mulheres no movimento sindical se acentuou e ganhou espaço a partir dos anos 80, com a redemocratização do país. O ingresso feminino nas organizações sindicais, somado ao crescimento dos movimentos feministas na mesma época, inseriu no sindicalismo novas pautas e agendas políticas relacionadas à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, à representatividade das mulheres nas instâncias deliberativas, bem como nas negociações coletivas.

Dessa forma, pretende-se analisar os efeitos provocados pela inserção das mulheres no sindicalismo, sobretudo no tocante aos seus reflexos sobre as negociações coletivas. Qual o impacto provocado pelo aumento da participação das mulheres no movimento sindical no que diz respeito às cláusulas coletivas de trabalho? Elas têm logrado conquistar mais direitos relacionados às suas demandas específicas? De que maneira essas conquistas refletem na divisão sexual do trabalho e na busca por condições mais igualitárias de trabalho e de vida? E, por fim, em que medida esse processo catalisa, simultaneamente, a formação de uma identidade coletiva, no plano sociológico, e de um sujeito coletivo de direitos, no plano jurídico?

Por meio da análise das contratações coletivas – acordos e convenções coletivas e sentenças normativas – é possível observar as cláusulas que dizem respeito à condição da mulher trabalhadora e sua progressão ao longo do tempo. As negociações coletivas oferecem, assim, indicador importante do quanto os sindicatos efetivamente consideram as mulheres como sujeito da política sindical. Podem ser verificadas quantas e quais reivindicações são incorporadas às pautas de negociação, quantas e quais são efetivamente conquistadas, demonstrando, em alguma medida, quais as alterações provocadas pela participação das mulheres no movimento sindical e nas relações de trabalho como um todo.

⁵ Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:

I. Os maiores de dezesseis e menores de vinte e um anos (arts. 154 a 156).

II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.

III. Os pródigos.

IV. Os silvícolas.

2 Relações de gênero e desigualdade

2.1 Por que um recorte sobre as mulheres?

Antes de tudo, imperativo se faz responder à primeira questão que vem à mente de grande parte de quem se depara com análises realizadas sob o enfoque de gênero. Afinal, por que falar das mulheres trabalhadoras e não da classe trabalhadora como um todo? Por que provocar essa espécie de “divisionismo”, de “fragmentação” da classe trabalhadora? O mundo do trabalho, o movimento sindical e a terceirização são temas relevantes para qualquer trabalhador, seja homem, seja mulher; seria, assim, desnecessário ou mesmo infrutífero realizar uma abordagem segmentada, argumentariam alguns. De fato, esses são temas que interessam à classe trabalhadora em geral, tanto homens quanto mulheres. Todavia, dada a histórica desigualdade de gênero na sociedade, fatores como o neoliberalismo, a reestruturação produtiva, a precarização dos postos de trabalho e tantos outros assuntos ligados ao mundo do trabalho impactam de maneira distinta homens e mulheres e de forma mais cruel as mulheres negras e pobres.

Segundo os dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, o Brasil ocupa, atualmente, a 80ª posição no índice de desigualdade em razão de gênero (GII), sendo a primeira posição da Suécia, como país com menor desigualdade de gênero, e a última posição (146ª) do Lêmen⁶. Quanto à participação das mulheres na política, o Brasil ocupava, em dezembro de 2017, a 152ª posição entre os 190 países que informaram à Inter-Parliamentary Union (IPU)⁷ o percentual de cadeiras - em suas câmaras ou parlamento unicameral - ocupadas por mulheres em exercício, com 10,5%. Foi o pior resultado entre os países sul-americanos.

No Brasil, em 2016, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens - 18,1 horas contra 10,5 horas (IBGE, 2018). Além disso, são elas que sofreram com o maior índice de desemprego

⁶ PNUD, 2012. Esse índice leva em conta dados como taxas de mortalidade materna, taxas de fertilidade, assentos no parlamento nacional, número da população com pelo menos ensino secundário desagregado por sexo, taxa de participação na força de trabalho desagregada por sexo, taxa de prevalência de contraceptivos e assistência pré-natal. Observe-se que a posição do Brasil caiu da 70ª posição para a 80ª de 2008 para 2011, embora os valores absolutos desse índice tenham melhorado no tocante ao Brasil.

⁷ Organização global composta por 178 parlamentos nacionais membros efetivos e 12 membros associados, cujos trabalhos são observados por 70 organizações internacionais, dentre elas as Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho - OIT e o Banco Mundial. Para informações mais detalhadas, consultar o endereço: <<https://www.ipu.org/>>.

do país no 4º trimestre de 2017. Cerca de 6,2 milhões de mulheres estiveram sem trabalho (mais de 200 mil em comparação aos homens), e as que estiveram empregadas ainda ganhavam 25% a menos do que os colegas de profissão, com um rendimento médio de R\$ 1.764 contra R\$ 2.306 da parcela masculina da população. Para completar, em 2016, só 37,8% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres no Brasil. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, o Brasil ocupa, ainda, a 5ª posição dos países mais violentos para as mulheres (a pesquisa foi feita entre 83 nações). Em 2016, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 503 mulheres foram vítimas de agressão por hora no país (CSB, 2018).

O recorte de gênero na análise do mundo do trabalho e das conquistas de direitos obtidas pelo movimento sindical se torna, portanto, indispensável ao se constatar que a realidade das mulheres é profundamente distinta daquela vivida pelos homens – no passado e no presente - seja no tocante à inserção no mercado de trabalho, às promoções na carreira, ao salário e ao tipo de trabalho exercido – se mais ou menos precarizado. De forma que não é possível proceder a uma análise acurada de fenômenos ou aspectos laborais sem se levar em conta as desigualdades entre homens e mulheres e a divisão sexual do trabalho que impacta, seja no domínio público, seja no âmbito privado.

2.2 Gênero, trabalho e desigualdade. Alguns elementos explicativos

A indagação quanto às origens e fundamentos das desigualdades entre mulheres e homens na sociedade é um tema profundamente denso e complexo, sobre o qual se debruçam uma infinidade de autoras e autores, com as mais diversas abordagens. Esse não é o objeto do nosso estudo, porém, a título de uma brevíssima contextualização, trazemos dois elementos que, em nossa visão, são centrais para se compreender a desigualdade de gênero: (i) a dualidade entre esfera pública e esfera privada e (ii) a divisão sexual do trabalho.

A dualidade entre esfera pública e esfera privada está na base das desigualdades de gênero.

Compreender como se desenhou a fronteira entre o público e o privado no pensamento e nas normas políticas permite expor seu caráter histórico e revelar suas implicações diferenciadas para mulheres e homens – contestando, assim, sua naturalidade e sua pretensa adequação para a construção de relações igualitárias (BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 31).

A esfera pública é tida como o espaço da política, na qual os cidadãos, em condição ideal de igualdade, deliberam publicamente sobre os destinos do país e em que se realiza o trabalho produtivo. A esfera privada, por sua vez, é tida como o espaço dos afetos e da privacidade, em que não deve incidir o poder invasivo do Estado. Essa separação provoca uma invisibilização das relações de poder e desigualdade travadas na esfera privada. Essas relações, por sua vez, influenciam e trazem elementos para que compreendamos as relações construídas no espaço público.

Os papéis historicamente conferidos às mulheres, de criação das crianças e do trabalho doméstico, retiram o tempo e a disponibilidade da participação feminina na esfera pública. De outro lado, ao desobrigarem os homens dessas tarefas, permitem que estes tenham maior participação e influência no espaço público. Desse modo, a compreensão das relações de poder na esfera pública requer a análise, indissociável, – porque complementar - das relações que se dão em âmbito privado.

A crítica feminista permite observar que a suspensão das relações de poder na esfera privada, como tópico e problema de primeira ordem para as abordagens no âmbito da teoria política, faz mais do que deixar na sombra as experiências de parte dos indivíduos ou parte da vida de todos eles. O entendimento do que se passa *na esfera pública* é deficiente, nesse caso, porque ficam suspensas e mal compreendidas as conexões entre as posições e as relações de poder na vida doméstica, no mundo do trabalho e na esfera dos debates e da produção das decisões políticas. (Destaque no original) (BIROLI; MIGUEL, 2014, p. 33).

A dualidade entre esfera pública e esfera privada também é um empecilho para que as relações de opressão e violência dos homens sobre as mulheres sejam objeto de interferência estatal, por se tratarem do espaço da autonomia e da privacidade. As próprias teorias da justiça, no âmbito da ciência política, trataram historicamente de conceber a noção de justiça limitada à esfera pública, invisibilizando as desigualdades existentes nas relações privadas.

Daí, a máxima dos movimentos feministas segundo a qual “o pessoal é político”⁸. Essa afirmação implica em dizer que o âmbito privado também é regido por normas e valores políticos e caracterizado por desigualdades culturais e historicamente

⁸ “O pessoal é político” é uma expressão de 1969 da feminista Carol Hanisch, que defende a eliminação da fronteira público-privado. Esta expressão marcou o feminismo chamado de radical, que pertenceu à segunda onda feminista, compreendida no período das décadas de 1960 até 1980.

construídas. As relações ali travadas compõem e influenciam o que deve ser entendido como política⁹.

Ao trazer para o debate público questões como a sexualidade, o conhecimento do corpo, o questionamento dos padrões familiares, o direito ao aborto, o direito de ter ou não ter filhos, a liberdade de orientação sexual, entre outros temas, o feminismo traz uma nova visão do que deve ser a pauta da política. Questiona também a divisão sexual do trabalho, a ausência de compreensão da relação entre produção e reprodução, o papel do trabalho doméstico nas relações pessoais e na economia. A isso se soma a denúncia da violência sexista (CADERNOS, 2017, p. 32-33).

Outro elemento decisivo para a compreensão da desigualdade de gênero é a divisão sexual do trabalho. À mulher incumbiu-se o trabalho reprodutivo, o cuidado com a família e as responsabilidades da casa - trabalho não remunerado e, ainda hoje, por muitos, sequer considerado trabalho. A sua inserção no trabalho fora de casa é vista como complementar e intermitente, o que justificaria a percepção de salários menores. Ao homem, coube o trabalho produtivo, de provedor econômico da família e detentor de direitos sobre a esposa e os filhos.

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão. A divisão sexual do trabalho se caracteriza pela separação: há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e pela hierarquização: o trabalho do homem tem mais valor que o da mulher (KERGOAT, 2009, p. 67).

As responsabilidades tradicionais das mulheres pela educação das crianças estruturam mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em um poder desigual no mercado econômico que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família. Essas relações entre trabalho/família/sociedade, e trabalho/saber/poder, formam um círculo vicioso e não virtuoso (HIRATA, 2007, 144).

Os estudos sobre a classe trabalhadora reproduzem, historicamente, a ideia homogeneizadora das práticas produtivas, limitando o modelo conceitual do trabalho à imagem masculina. Uma das precursoras dos estudos de gênero e trabalho no Brasil foi

⁹ Nesse sentido, interessante também o pensamento de Carole Pateman (1993), ao propor um deslocamento analítico da noção clássica do contrato social, como teoria política fundacional da sociedade liberal, para a noção de contrato sexual, como teoria política fundacional das relações de gênero na ordem patriarcal.

Elizabeth Souza-Lobo. Em sua obra “A classe operária tem dois sexos” (SOUZA-LOBO, 1991), uma coletânea póstuma de artigos, a autora destaca a importância da articulação do paradigma clássico das classes sociais, com o debate sobre as diferenças que influenciam as práticas sociais, simbólicas e políticas das chamadas relações de gênero.

Flávia Biroli, em seu livro *Gênero e Desigualdades* demonstra que a divisão sexual do trabalho é um fator determinante para a compreensão de como se organizam as hierarquias de gênero, mais do que isso, ela *produz* o gênero, ainda que não exclusivamente. “Ela compõe as dinâmicas que dão forma à dualidade feminino-masculino, ao mesmo tempo que posiciona as mulheres diferente e desigualmente segundo raça e classe” (BIROLI, 2018, p. 44).

A cientista política desenvolve a tese segundo a qual a divisão sexual do trabalho interfere diretamente nas possibilidades de participação das mulheres na política. Segundo a autora,

A divisão sexual do trabalho doméstico incide nas possibilidades de participação política das mulheres porque corresponde à alocação desigual de recursos fundamentais para essa participação, em especial o tempo livre e a renda (BIROLI, 2018, p. 23).

Assim, o encargo do trabalho doméstico, somado a fatores como a imposição social da maternidade e do papel de cuidadora, os limites para o controle autônomo da capacidade reprodutiva das mulheres, a tolerância à violência que as atinge, os julgamentos e pressões sociais para conciliar a vida familiar e a atuação política e o acesso desigual a recursos como tempo, renda e redes de contato provocaria uma disparidade de acesso e participação no sistema político, de forma desvantajosa para as mulheres.

Como consequência, tem-se um cenário no qual as mulheres são subrepresentadas na política institucional, tendo menores chances, relativamente aos homens, de dar expressão política, no debate público, a perspectivas, necessidades e interesses relacionados à sua posição social. Têm, com isso, menores possibilidades também de influenciar as decisões e a produção das normas que as afetam diretamente. A cidadania das mulheres é, portanto, comprometida pela divisão sexual do trabalho, que em suas formas correntes contribui para criar obstáculos ao acesso a ocupações e recursos, à participação política autônoma e à autonomia decisória na vida doméstica e íntima (BIROLI, 2018, p. 24).

Flávia Biroli dedica-se a analisar esse impacto no campo da política institucional,

porém, a mesma análise pode ser transportada para o âmbito da participação das mulheres no movimento sindical. Aliás, a ideologia de gênero que dá suporte à divisão sexual do trabalho foi amplamente aceita não só pelos capitalistas, mas também pelos trabalhadores organizados, reforçando as desigualdades entre mulheres e homens no interior do próprio movimento sindical.

As conclusões de Biroli em torno da política institucional podem ser estendidas também à participação feminina no movimento sindical, sobretudo ao se considerar a semelhança dos obstáculos enfrentados pelas mulheres para se atingir um ou outro espaço político. A atuação política no âmbito sindical exige, além de a mulher ser uma trabalhadora remunerada, que se enquadre em alguma categoria profissional e possa se integrar ao respectivo sindicato, que ela disponha de tempo livre para essa atuação política. Assim, as responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres também são um empecilho para o seu engajamento no movimento sindical.

Se, de um lado, a divisão sexual do trabalho onera desigualmente as mulheres, reduzindo suas possibilidades de levar ao debate público os interesses relacionados à sua posição social (gênero, raça e classe), a hipótese que aqui se pretende analisar é se, de outro lado, o aumento da participação das mulheres no sindicalismo tem provocado uma ampliação dos direitos conquistados por elas no âmbito das negociações coletivas e, por conseguinte, impactado na redução das desigualdades provocadas pela divisão sexual do trabalho. É o que será analisado mais adiante. Antes disso, porém, iremos analisar brevemente como se deu a inserção das mulheres no movimento sindical.

3 Mulheres e sindicalismo

O patriarcado¹⁰, por ser um modelo hegemônico de pensamento, incidiu não apenas sobre os industriais e os capitalistas, mas também sobre a classe operária e sua organização de luta por direitos trabalhistas. No seio do próprio movimento operário, desde a segunda metade do século XIX, instauraram-se divergências quanto à participação das mulheres no mercado de trabalho e, por consequência, sua inserção no movimento sindical.

¹⁰ Conforme Heleieth Saffioti (2004), entende-se por patriarcado um sistema de opressão que tem como características a limitação da autonomia, a apropriação do corpo, dos produtos do corpo e da força de trabalho das mulheres pelos homens. Este sistema oprime as mulheres, escondendo, calando e silenciando-as, impedindo-as de objetiva e subjetivamente de participar dos espaços de decisão e poder.

Lidia Falcón relata que, nas associações operárias do norte da França, as mulheres só podiam opinar nas reuniões apresentando autorização escrita dos maridos ou pais, e que os tipógrafos da Inglaterra, França e Estados Unidos só aceitavam a sindicalização das operárias que ganhassem os mesmos salários que os homens, o que era praticamente inexistente (FALCÓN, 1992, p. 156).

Em 1920, a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), central sindical francesa, posicionou-se da mesma forma: “(...) a mulher, companheira de um homem, é concebida inicialmente para fazer filhos; em seguida, para lavá-los; conservar a casa; educar seus filhos; instruir -se ao educá-los e tornar o mais feliz possível a existência de seu companheiro, e assim fazer com que ele esqueça a exploração monstruosa de que é vítima.” (KARTCHEVSKY-BULPORT, 1986, p. 14).

Não obstante a imperatividade da divisão sexual do trabalho, com as revoluções industriais, a força de trabalho feminina passou a ser cada vez mais demandada para garantir o acúmulo de capital, refletindo num crescente ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Maria Valéria Junho Pena, analisando a presença feminina na constituição do sistema fabril brasileiro, afirma:

A utilização da força de trabalho da mulher constituiu um elemento substantivo na organização social e na acumulação de riqueza, tanto do ponto de vista de seu trabalho doméstico e da reprodução da força de trabalho em base geracional e cotidiana, como na sua participação direta no processo produtivo (PENA, 1981, p. 83).

A entrada consistente das mulheres no mercado de trabalho, a partir dos anos 1960, inaugurou uma tendência que se consolidou desde então. Para o sindicalismo, colocou-se o desafio de se aproximar das trabalhadoras sob o risco de encolhimento de sua representação. Entre 1986 e 1994, a porcentagem média de mulheres sindicalizadas nas entidades filiadas à antiga Confederação Internacional de Organizações Sociais Livres (CIOSL) aumentou de 30% a 35% (CIOSL, 1991). No Brasil, entre 1970 e 1978, a sindicalização feminina cresceu 176%, enquanto a masculina aumentou 87% (GITAHY, 1982, p. 95).

Na segunda metade dos anos 1970, irrompeu no país o chamado novo sindicalismo, resultado das fortes mobilizações dos metalúrgicos do ABC, conferindo centralidade aos sindicatos como espaço de luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e aumento salarial. O período coincidiu com a luta dos movimentos sociais contra a ditadura militar, pela redemocratização. “Mulheres trabalhadoras de várias áreas participaram das grandes mobilizações operárias e sindicais do período, da luta pela

redemocratização do país, das mobilizações dos trabalhadores do campo, dos movimentos populares” (CADERNOS, 2017, p. 19).

Elizabeth Souza-Lobo (1991) destaca que 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.

Apesar dos avanços incontestáveis decorrentes da presença feminina nos sindicatos, de uma forma geral, os dados coletados na Pesquisa Sindical 2001 (IBGE, 2003) permitem constatar que as mulheres ainda têm uma participação inferior à sua importância no mercado de trabalho, quer na composição do quadro de associados, quer nas diretorias sindicais.

Em 1992, o percentual de sindicatos presididos por mulheres, no Brasil inteiro, era de 6%. Em 2001, esse número tinha aumentado apenas para 10%. Quanto à participação das mulheres nas diretorias dos sindicatos, em 2001, de um total de 15.961 sindicatos, 35% não tinham nenhuma mulher em suas diretorias (IBGE, 2003).

A participação das mulheres nas diretorias continua ocorrendo preferencialmente fora dos três cargos mais importantes: presidente, primeiro secretário e primeiro tesoureiro. Nestes três, é muito baixa a presença de mulheres entre os presidentes (10%), um pouco mais significativa entre os primeiros tesoureiros (16%) e ainda maior entre os primeiros secretários (24%).

A diferença entre os sexos não é, portanto, 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 mais mulheres nos 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 (THOME, 2012).

A participação das mulheres no sindicalismo tem aumentado gradativamente, todavia, esse crescimento não tem acompanhado os percentuais obtidos na incorporação

das mulheres à força de trabalho economicamente ativa. Ao não levarem em conta as especificidades da condição feminina, reproduzindo, muitas vezes, as desigualdades decorrentes da divisão sexual do trabalho, ainda há mudanças a serem realizadas a fim de que os sindicatos representem um espaço de disputa política atrativo ou receptivo para as mulheres.

4 MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL CONQUISTAM MAIS DIREITOS PARA MULHERES?

A inserção feminina crescente no mercado de trabalho tem sido marcada pela desigualdade, seja na forma de ingresso, na precarização dos postos de trabalho, na percepção de menores salários relativamente aos homens, na discriminação quanto à ascensão na carreira e quanto ao exercício de cargos de direção e comando. Nesse cenário, o engajamento das trabalhadoras nas organizações sindicais e a negociação coletiva são um poderoso instrumento para que as mulheres alcancem a redução das desigualdades no mercado de trabalho.

O DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, realizou cinco pesquisas que analisam a evolução das cláusulas relativas à questão de gênero, fruto de negociações coletivas firmadas por diversas categorias profissionais em todo o país no período entre 1993 e 2012¹¹.

A base de dados que subsidiou as pesquisas foi o SACC-DIEESE, Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas. Esse sistema foi desenvolvido com o objetivo de subsidiar o movimento sindical brasileiro nos processos de negociação coletiva, assim como embasar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores. Trata-se de um sistema

¹¹ Essas pesquisas são:

Estudo 1 - Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil / DIEESE. São Paulo: DIEESE, 1997.

Estudo 2 - Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil – 1996-2000. São Paulo: DIEESE, ago. 2003. Publicação realizada no âmbito do Projeto Regional da OIT: Negociação Coletiva e Equidade de gênero na América Latina.

Estudo 3 - Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Estudo realizado no âmbito do Projeto “Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho”. (BRA/07/03M/BRA) cooperação técnica entre a OIT e SPM.

Estudo 4 - Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009 / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2011.

Estudo 5 – Relatório sobre “Negociação Coletiva de Garantias à Equidade de Gênero e Raça no período de 2010 a 2012”, que se dá no âmbito do projeto M.183.10.901.874 – Promoting Gender Equality and Women’s Empowerment in the World of Work phase III, contratado pela OIT-Brasil e executado pelo DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

de cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho, incluindo, portanto, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas.

Entre 1993 e 2002 o sistema registrou instrumentos de 94 unidades de negociação¹² ao ano, que contemplavam, aproximadamente, trinta categorias profissionais - pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços - e catorze Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste.

A partir de 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 220 unidades de negociação ao ano (SAAC ampliado), passando a abranger cerca de cinquenta categorias profissionais em dezoito Unidades da Federação de todas as regiões geográficas do país, inclusive da Norte, ausente do painel original. Em 2010, com a criação do Escritório Regional do DIEESE no Amazonas, foram incluídas mais cinco unidades de negociação deste Estado. O sistema passou a contar, assim, com 225 unidades de negociação.

As cláusulas de gênero foram classificadas em sete temas categorias: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero¹³.

Na seção relativa à gestação, foram reunidas as cláusulas que asseguram direitos às trabalhadoras gestantes, com a finalidade de preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez, como a garantia de condições de trabalho compatíveis com a gestação e a proteção contra a discriminação para contratação ou manutenção da trabalhadora grávida.

O tema mais frequente negociado nas cláusulas dessa categoria é a estabilidade da gestante. No período entre 1993 e 2002 somente 40% das categorias que negociaram

¹²Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. Para exemplificar, podem-se citar os metalúrgicos do estado de São Paulo, que têm seis contratos coletivos incluídos no SACC-DIEESE, negociados separadamente por dois grupos de entidades sindicais representativas de trabalhadores com três grupos de entidades sindicais patronais de diferentes atividades econômicas. Quando se tratar da exposição das cláusulas, essas serão tratadas como seis unidades de negociação.

¹³A seleção dos tipos de garantias relacionadas à igualdade de gênero que fariam parte do estudo foi feita em um seminário organizado pelo DIEESE em 1997, quando da elaboração do primeiro estudo sobre o tema, e que contou com a presença de 29 sindicalistas ligadas às centrais sindicais então existentes: CUT - Central Única dos Trabalhadores; CGT - Central Geral dos Trabalhadores; CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores; FS - Força Sindical e SDS - Social Democracia Sindical. Entretanto, algumas alterações foram introduzidas no estudo posterior, em função dos debates promovidos pela OIT para a aplicação da metodologia de análise aos demais países latino-americanos.

estabilidade conseguiram ampliar o prazo previsto em lei. Já no período 2010-2012, 70% das categorias negociaram a ampliação do período de estabilidade garantido em lei. Isso demonstra a maior força negocial adquirida no período mais recente analisado, seja diretamente pelas mulheres atuando nas próprias negociações coletivas, seja pela sua mobilização na sociedade e nos sindicatos, logrando maior poder de agenda do tema da estabilidade da gestante.

Outra garantia negociada em favor da trabalhadora gestante é a que assegura função compatível com a gestação, presente somente em dez das 90 unidades de negociação analisadas (11%), o que demonstra ainda ser pequena a sua incidência. Neste caso não há avanço em relação à legislação, que está condicionada a casos excepcionais (PELATIERI, 2017, p. 129).

O tema Maternidade/Paternidade continua sendo o mais relevante, tanto no que se refere ao número de unidades de negociação que asseguraram alguma cláusula sobre o tema, quanto à quantidade de cláusulas verificadas. Essa concentração é constatada em todos os estudos da série. No período entre 2007 e 2009, esse tema agregou metade de todas as cláusulas [de gênero] negociadas, garantias essas disseminadas por 80 unidades de negociação (OIT, 2011, p. 30).

O tema abrange as cláusulas que promovem a conciliação entre o exercício do trabalho e a vida familiar e compreende as garantias que auxiliam no estabelecimento de condições para o acompanhamento de filhos pelas mães e pais trabalhadores.

A dificuldade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares é presente no cotidiano de muitos trabalhadores e principalmente de trabalhadoras. As mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança na redistribuição das responsabilidades familiares e tarefas domésticas, tampouco produziu-se um aumento significativo na oferta de serviços públicos de apoio a estas atividades (...) como consequência, as estratégias de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar permanecem privadas e femininas: algo que diz respeito às famílias e, no interior delas, às mulheres (OIT, 2011, p. 46-47).

Entre 2007 e 2009, das 90 unidades de negociação analisadas, 62 firmaram cláusulas contendo a garantia de creches. Outros temas com grande incidência de cláusulas negociadas no período foram garantias na adoção, negociadas por 36 unidades e a licença paternidade, 33 unidades, seguida da licença maternidade, negociada por 23 unidades.

A significativa incidência de cláusulas relacionadas à garantia de creche é uma relevante conquista do movimento sindical e um passo importante na promoção da

igualdade de gênero no mundo do trabalho, tendo em vista que a garantia de creches amplia o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Os estudos também mostraram que entre 2007 e 2009, das 16 cláusulas que tratam da duração da licença-maternidade, 14 versam sobre a duração de 120 dias, fixada pela Constituição, e duas – bancários nacional e petroquímicos da Bahia – asseguram a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias. Já no período 2010-2012, no SACC ampliado, foram localizadas 27 unidades de negociação que prolongam o período da licença-maternidade definido pela Constituição Federal.

No grupo Responsabilidades Familiares são analisadas as garantias relacionadas ao desempenho das responsabilidades com relação à liberação para o acompanhamento a familiares que requeiram atenção à saúde e outras situações peculiares e quanto à extensão de benefícios aos dependentes da trabalhadora e do trabalhador, exclusive os filhos.

Foi verificado um grande avanço do número de cláusulas negociadas neste grupo. Passou de 19 em 1993-1995, o que correspondia a 5% do painel total, para 78, em 2010-2012, que corresponde a 13% do painel. Importante e frequente cláusula neste tema trata das garantias relacionadas ao acompanhamento a cônjuges e familiares - que não está presente na legislação - e que somente apareceu nos acordos a partir do período 1996-2010. Essa garantia tem impacto positivo para as mulheres, uma vez que ainda pesa majoritariamente sobre elas a responsabilidade do cuidado com os familiares.

Na categoria Condições de Trabalho, destaca-se o aumento de cláusulas com vistas a coibir o assédio moral. Em 2001-2006, eram cinco as cláusulas negociadas, passando para nove no período posterior e chegando a 11 em 2010-2012. Já o assédio sexual, questão localizada em apenas uma unidade de negociação no período de 1996-2000, ampliou sua incidência em 2010-2012, totalizando seis cláusulas negociadas. No SACC ampliado, observou-se importante avanço no tema: o direito de denúncia de casos de assédio sexual no trabalho, assim como a devida apuração dos fatos é observada em seis unidades de negociação.

Na seção relativa ao Exercício do Trabalho, foram reunidas as cláusulas relativas à formação profissional da mulher, tanto no que se refere a sua qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, quanto à requalificação, para a manutenção do emprego. Em sua grande maioria, garantias dessa natureza são direcionadas, nas contratações coletivas, aos trabalhadores em geral sem atentar às especificidades da trabalhadora mulher.

As garantias específicas para mulher se restringem, desde o início do acompanhamento, a sete categorias e foram classificadas em apenas um tipo de cláusula, o que corresponde a apenas a 1% do total de cláusulas analisadas. Quanto ao conteúdo, o texto é vago, prevendo que os sindicatos envolvidos no contrato coletivo devem envidar esforços no sentido de que sejam oferecidos, no Serviço Nacional da Indústria (Senai), cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino (PELATIER, 2017, p. 136).

Outra categoria analisada foram as cláusulas relativas à saúde da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva. Nesse grupo, houve um avanço expressivo no número de cláusulas negociadas. Em 1993-1995 foram 18 cláusulas (4%), enquanto em 2010-2012 foram 37, correspondendo a 6% do total. Entretanto, é ainda bastante restrito o número de conquistas e o de categorias profissionais que as incluem em seus contratos (PELATIER, 2017, p. 137). Em 2007-2009, essas garantias eram restritas a um quarto das unidades de negociação.

Foram registradas, nesse tema, cláusulas sobre prevenção ao câncer ginecológico, de licença ou estabilidade em caso de aborto, do retorno da licença maternidade, além das que trazem garantias relacionadas à AIDS, essas últimas, as mais recorrentes, seguidas pelas cláusulas relativas à estabilidade aborto. No período 2001-2006, dez das unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE incluíram em seus documentos cláusulas que se referem à Aids. Em 2007-2009 esse número cresceu para 13 unidades.

Por fim, no grupo de Equidade de Gênero, em 2010-2012, houve a introdução de três cláusulas que tratam de garantias às trabalhadoras em situação de violência doméstica. Duas delas se referem à garantia de licença não remunerada às trabalhadoras que estiverem em situação de violência doméstica ou familiar comprovada, e uma firma compromisso da empresa em fazer campanhas de divulgação sobre a Lei nº 11.340/06, “Maria da Penha”. As demais cláusulas tratam da discriminação de gênero, prevendo garantias como isonomia salarial e igualdade de oportunidades para concorrência a cargos hierárquicos e promoções.

Com exceção do grupo “Gestação”, cujo percentual de cláusulas negociadas historicamente teve um decréscimo de 5%, em todos os demais temas houve ampliação na quantidade das cláusulas de gênero negociadas.

De 1993 a 2009, quase a totalidade das unidades de negociação acompanhadas

pelo painel do SACC original havia negociado ao menos uma cláusula sobre o trabalho da mulher ou sobre igualdade de gênero. Do painel composto por 90 contratações coletivas acompanhadas desde 1993, 87 negociaram alguma garantia sobre o tema. Em todo o período analisado, houve um aumento de 40% das cláusulas negociadas em prol do trabalho da mulher, que passaram de 407 no período de 1993-1995 para 582 em 2010-2012.

A maioria das garantias diz respeito aos temas Gestaçã o e Maternidade/Paternidade, que juntos representam cerca de 66% da totalidade das cláusulas relativas à igualdade de gênero. As áreas com maior crescimento em números absolutos foram a da Maternidade/Paternidade, com 60 inclusões no período, e Responsabilidades Familiares, com 59 inclusões.

Considerações finais

Em toda a série histórica analisada, que compreende quase duas décadas, constata-se o aumento das garantias voltadas ao trabalho da mulher. Como analisado acima, esse crescimento coincide com a ampliação, embora ainda tímida, da participação da mulher no movimento sindical, seja como filiada, seja ocupando cargos de diretoria.

Ao longo das últimas décadas, os movimentos de mulheres em geral, e a organização coletiva das mulheres no movimento sindical, em específico, têm conquistado o reconhecimento como sujeitos coletivos de direito, demonstrando serem grupos que constroem, a partir de sua identidade coletiva, projetos políticos autônomos de transformação social, traduzindo necessidades políticas em demandas por direitos.

Ensina o professor José Geraldo de Souza Júnior que:

o sentido que orienta o trabalho político e teórico de O Direito Achado na Rua consiste em compreender e refletir sobre a atuação jurídica dos novos sujeitos sociais e, com base na análise das experiências populares de criação do direito: 1. determinar o espaço político no qual se desenvolvem as práticas sociais que enunciam direitos, a partir mesmo de sua constituição extralegal, como por exemplo, os direitos humanos; 2. definir a natureza jurídica do sujeito coletivo capaz de elaborar um projeto político de transformação social e elaborar a sua representação teórica como sujeito coletivo de direito (...) (SOUZA JUNIOR, 2015, p. 3).

Nesse sentido, a organização das mulheres no movimento sindical constitui prática social que se insere numa dimensão instituinte de direitos. Em outras palavras, o engajamento das mulheres no sindicalismo enuncia e cria direitos para além daqueles garantidos nas leis, por meio das negociações coletivas de trabalho. Ademais disso, não

raras vezes, cláusulas instituídas em acordos e convenções coletivas influenciam a criação de leis que passarão a beneficiar toda a classe trabalhadora, e não somente determinada categoria profissional.

Dessa forma, a participação da mulher como sujeito ativo da política sindical é, ao mesmo tempo, fim e meio. Configura-se como um direito fim em si mesmo, na medida em que é o próprio exercício de cidadania, do direito de organização e participação política e, ao mesmo tempo, mostra-se como um direito instrumental, que, por meio de sua dimensão instituinte e criadora, tem aptidão para ampliar os direitos e a igualdade de oportunidades das mulheres no mundo do trabalho, reduzindo os impactos da divisão sexual do trabalho.

Além disso, destaca Candy Florence (2012) que 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 [institucionais] de tomadas de decisão. Com isso, é o próprio sentido da cidadania que se renova, expandindo-se o alcance da luta pela democracia.

Na caracterização e definição do sujeito coletivo de direito, Eder Sader descreve que

Um traço comum é o fato de a noção de “sujeito” vir associada a um projeto, a partir de uma realidade cujos contornos não estão plenamente dados e em cujo devir o próprio analista projeta suas perspectivas e faz suas apostas. E outro traço comum, vinculado a este, é a conotação com a ideia de autonomia, como elaboração da própria identidade e de projetos coletivos de mudança social a partir das próprias experiências (SADER, 1988, p. 53).

No mesmo sentido, afirma Sousa Júnior (2011) que o relevante para a utilização da noção de sujeito, na designação dos movimentos sociais, é a conjugação entre o processo das identidades coletivas, como forma do exercício de suas autonomias e a consciência de um projeto coletivo de mudança social a partir das próprias experiências.

Essa categoria implica na consideração coletiva do sujeito reivindicatório para dirimir conflitos jurídicos nos quais ele esteja envolvido. A busca coletiva por direitos exige, ainda, respostas que os tratem de maneira estrutural, multissetorial e direcionada à coletividade que lhe reivindica.

Dessa forma, as responsabilidades familiares, a conciliação entre o exercício do

trabalho e a vida familiar, o cuidado das crianças e dos idosos e o assédio sexual, por exemplo - todos temas objetos das negociações coletivas analisadas – passam a ser considerados não mais como problema individual, situado na esfera privada, mas como problema de natureza política, que, por essa razão, merece ser tratado como uma questão estrutural, para a qual deve ser fornecida uma resposta coletiva e traduzida sob a gramática dos direitos.

Assim, a conformação de uma identidade própria, permeada por experiências particulares, faz das mulheres trabalhadoras um sujeito coletivo autônomo capaz de identificar as demandas que lhes são particulares, como a opressão de gênero – para além da exploração de classe - e elaborar um projeto político que leve em consideração essas especificidades.

Ninguém melhor que as mulheres para identificar as necessidades das próprias mulheres e elaborar, no exercício de sua autonomia (*autonomos*) as normas tendentes a lhes garantir a máxima dignidade e igualdade na sociedade. A reflexão das mulheres em torno de sua experiência, caracterizada pela responsabilidade histórica pelo trabalho reprodutivo e pelo confinamento ao espaço privado, gera a tomada de consciência da dominação de gênero, sob a qual estão submetidas histórica e coletivamente. Essa tomada de consciência, por sua vez, reflete-se na elaboração – e ação – em torno de um projeto político de busca por cidadania e participação com igualdade no exercício do trabalho remunerado e na esfera pública como um todo.

A despeito das inegáveis conquistas de direitos por parte das organizações de mulheres, o aumento das cláusulas de gênero nas negociações coletivas tem sido tímido, assim como a participação feminina no movimento sindical, que ainda enfrenta problemas relacionados à divisão sexual do trabalho e às práticas machistas arraigadas no interior dos próprios sindicatos.

Como destaca Alice Costa (2014):

As organizações sindicais têm feito muito pouco para transformar esses valores presentes na cultura feminina que afastam as mulheres dos sindicatos ou mesmo as práticas sexistas e excludentes que persistem na estrutura sindical, enquanto instituição constituída de valores e modelos patriarcais, que se manifestam no comportamento de rechaço, boicote e desprezo para com o “feminino”, prática corrente e tradicional entre a maioria dos militantes sindicais.

A autora acrescenta ainda que, ao não levarem em conta as especificidades da condição feminina e o processo de socialização vivenciado pelas mulheres, os sindicatos

não conseguem ser um atrativo para a prática política das trabalhadoras. Este, provavelmente, é um dos grandes fatores que mantêm as mulheres longe dos sindicatos, fazendo com que os índices de participação sindical feminina estejam muito afastados dos percentuais obtidos na incorporação das mulheres à força de trabalho economicamente ativa.

A superação da divisão sexual do trabalho em todas as suas dimensões – econômica, cultural e política – e a consequente construção de uma sociedade que garanta a plena igualdade de condições entre mulheres e homens é um horizonte que tem sido trilhado pelos movimentos feministas, por meio de um processo dialético de luta e enunciação de direitos, permeado por avanços e retrocessos.

Trata-se, na concepção de Nancy Fraser (2007), de uma luta por transformações na sociedade em três dimensões simultâneas: a redistributiva, com a garantia material da igualdade e a autonomia econômica das mulheres; o reconhecimento, a partir do combate às formas simbólicas em que se expressa e se reproduz o patriarcado na sociedade; e a representação, referida à demanda pela plena presença de mulheres e homens participando em igualdade de condições nas decisões da vida política e cidadã. Sem dúvida, um longo caminho a ser trilhado.

REFERÊNCIAS

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**. Limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 2. **Introdução ao feminismo e aos estudos de gênero**. São Paulo: CESIT/IE – UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, 2017.

CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 6. **Participação e organização das trabalhadoras**. São Paulo: CESIT/IE – UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, 2017.

COSTA, Ana Alice Alcântara. As mulheres no sindicato. In. **Revista Feminismos**. Vol.2, N.2, Maio - Ago. 2014.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da distribuição ao reconhecimento e à representação. **Estudos Feministas**. V. 15, nº. 2, p. 291-308, ago. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2007000200002&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 11. Jan. 2019.

GITAHY, Leda et al. **Operárias: sindicalização e reivindicações (1970-1980)**. Revista de Cultura e Política. 8, p. 90-116, jun. São Paulo, 1982.

HIRATA, Helena. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, Eugenia Troncoso et al (Org.) **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas: Unicamp. IE. Cesit, 2017.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil 2018**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica n.38, 2018.

IBGE, Departamento de População e Indicadores Sociais. **Sindicatos: indicadores sociais 2001**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1416.pdf>> acesso em: 12.jan.2018.

KERGOAT, Danièle. In: HIRATA, Helena et al. (Orgs). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2011.

PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. In: LEONE, Eugenia Troncoso et al (Org.) **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. Campinas: Unicamp. IE. Cesit, 2017.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**. Presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1981.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena**. Experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo 1970-1980. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado e Violência**. Ed. Perseu Abramo. 2004.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo. **Direito como liberdade: o direito achado na rua**. Porto Alegre: Sergio Fabris, 2011.

_____. (Coord.) **O direito achado na rua: concepção e prática**. Coleção Direito Vivo. Vol. 2. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1991.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.