

Candy Florencio Thome

**O PRINCÍPIO DA IGUALDADE EM GÊNERO E A PARTICIPAÇÃO
DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DE
TRABALHADORES**

TESE DE DOUTORADO

Orientador: Prof. Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

São Paulo

2012

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo da importância da participação das trabalhadoras nas organizações sindicais de trabalhadores como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho. Há um número expressivo de normas jurídicas aplicáveis no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de combate à desigualdade em razão de gênero, com um enfoque repressivo. No entanto, as consequências nefastas da divisão sexual do trabalho persistem, perpetuando os papéis estereotipados de gênero. É imprescindível, portanto, não apenas a proteção contra a discriminação negativa, mas também a garantia de acesso da mulher ao mercado de trabalho, por meio de medidas de discriminação positiva. Nesse sentido, a atuação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores é uma das principais formas de garantia desse acesso, já que possibilita o empoderamento das mulheres, proporcionando maior possibilidade, por parte dessas mulheres trabalhadoras, de exercer poder e cidadania no espaço público em que é construída a democracia, bem como uma maior legitimidade das normas jurídicas convencionais no tocante à igualdade em gênero, diante da função normativa dos sindicatos. Essa participação nas atividades sindicais, no entanto, é evitada de uma série de dificuldades e, para que elas sejam sobrepujadas, é necessário que a participação das mulheres nas organizações sindicais aumente, não apenas com uma maior presença das mulheres nessas organizações, como também, com uma maior capacidade de tomada de decisão dentro dessas organizações, mediante o aumento das mulheres nos órgãos deliberativos das organizações sindicais de trabalhadores. Para que isso ocorra, são necessárias medidas de discriminação positiva para combater as dificuldades existentes para a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.

Palavras-chave: organizações sindicais – desigualdade em razão de gênero – movimentos feministas – discriminação.

ABSTRACT

This work aims to study the importance of women workers' participation in trade unions as a way to combat gender inequality in the labor market. There are a significant number of legal rules applicable in Brazilian legal system in order to combat gender inequality, with a repressive approach. However, the negative consequences of sexual division of labor persist, perpetuating stereotypical gender roles. It is imperative, therefore, not only the guarantee of protection against negative discrimination, but also to guarantee women's access to the labor market, through affirmative actions. In this sense, women's workers' participation in trade unions activities is a major way to ensure this access, as it enables women's empowerment, providing greater possibility for women to exercise power and citizenship in the public sphere in which democracy is constructed, and greater legal legitimacy of conventional norms regarding gender equality, given the normative role of unions. This participation in union activities, however, is fraught with a number of difficulties. To overcome these difficulties, it is necessary that women's participation in trade union organizations increases, not only with a greater presence of women in these organizations, but also with a greater capacity for decision making process, through the increase of women in decision-making bodies of trade unions. For that, it's necessary the implementation of affirmative actions to combat the difficulties in women's participation in trade unions.

Keywords: trade unions – gender's inequalities – feminist movements – discrimination.

RÉSUMÉ

Le présent travail vise à étudier l'importance de la participation des femmes travailleurs dans les instances dirigeantes des organisations syndicales comme un moyen de lutter contre l'inégalité des sexes dans le marché du travail. Il y a un nombre important de règles juridiques applicables dans le système juridique brésilien afin de lutter contre l'inégalité des sexes, avec une approche répressive. Toutefois, les conséquences négatives de la division sexuelle du travail persistent, perpétuant les stéréotypes sexistes. Il est donc impératif, non seulement la garantie de la protection contre la discrimination négative, mais aussi la garantie de l'accès des femmes au marché du travail, par des mesures de discrimination positive. En ce sens, le rôle des femmes dans les organisations syndicales est un moyen important pour assurer cet accès, car elle permet l'autonomisation des femmes, offrant une plus grande possibilité pour les femmes à exercer le pouvoir et la citoyenneté dans l'espace public, où la démocratie est construite, et une plus grande légitimité juridique des normes conventionnelles en matière d'égalité entre les sexes, étant donné le rôle normatif des syndicats. Cette participation à des activités syndicales, cependant, se heurte à un certain nombre de difficultés. Pour que ces difficultés puisse être surmontées, il est, donc, nécessaire que la participation des femmes dans les organisations syndicales augmente, non seulement avec une plus grande présence des femmes dans ces organisations, mais aussi avec une plus grande capacité de prise de décision dans ces organisations, à travers l'augmentation des femmes dans les instances décisionnelles des organisations syndicales. Pour cela, il faut prendre de mesures de discrimination positive pour lutter contre les difficultés de la participation des femmes dans les organisations syndicales.

Mots-clés: organisations syndicales – inégalité de genre – mouvements féministes – discrimination.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho, intitulado **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**, tem por objetivo o estudo da importância da participação das trabalhadoras nas organizações sindicais como forma de luta contra a desigualdade em razão de gênero, mediante a análise da configuração das normas jurídicas internacionais e nacionais, com vistas à proteção do princípio da igualdade e o estudo da persistência dessas desigualdades em razão de gênero, principalmente no mercado de trabalho.

O tema foi eleito como objeto de análise por dois motivos principais. Em primeiro lugar, devido à importância e abrangência da questão da igualdade entre homens e mulheres para a efetividade dos direitos sociais e a escassa existência de medidas que fomentem e protejam o mercado de trabalho da mulher no Brasil, embora esteja consagrado, no art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal de 1988, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Em segundo lugar, em virtude da escassez de estudos científicos sobre a atuação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores, mormente sob o enfoque da ciência do Direito.

Nesse trabalho, são analisados o princípio de igualdade e seus reflexos nas relações de gênero, sob o enfoque de sua inserção no âmbito dos direitos humanos e dos direitos sociais, bem como seu tratamento nos ordenamentos jurídicos internacional e nacional, sua efetividade na luta contra a desigualdade em razão de gênero e a importância da

participação das mulheres nas organizações sindicais para a melhoria das condições das mulheres trabalhadoras.

Para isso, são utilizados estudos da área de História sobre o tema, bem como as análises estatísticas fornecidas pelo *Anuário de mulheres de 2011*¹ e pelo *Relatório anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero 2009/2010*², que são coletâneas de pesquisas efetuadas sobre gênero por vários institutos, contendo as estatísticas mais atualizadas em cada questão, o que, infelizmente, no tocante à questão da sindicalização das mulheres e sua atuação na vida sindical são de anos bem anteriores. São, também, utilizados dados da pesquisa *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado*³, de 2010, por conter dados sobre a percepção dos brasileiros e brasileiras acerca da temática de gênero e dados mais específicos acerca da divisão das tarefas domésticas, assim como dados do *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*⁴, de 2010, por conter dados específicos sobre a discriminação vertical nas empresas brasileiras.

No capítulo 1, Direitos humanos, direitos sociais e o princípio de igualdade em gênero, são analisados os princípios de igualdade em gênero, sob o enfoque de sua inserção no âmbito dos direitos humanos e dos direitos sociais, bem como seu tratamento nos ordenamentos jurídicos internacional e nacional.

São estudadas, também, as relações entre os direitos sociais e os direitos humanos, as características de indivisibilidade, universalidade e interdependência desses direitos, as relações entre direitos sociais e a igualdade nas relações de gênero e a consequente necessidade de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, bem como as relações entre o Estado social, os recortes sociais e a desigualdade em razão de gênero.

Após tal estudo, as principais normas internacionais relativas à consagração da igualdade em gênero ratificadas pelo Brasil são examinadas. Assim, efetua-se o estudo das principais normas emanadas da ONU sobre a matéria, o estudo das normas oriundas da OIT e o estudo de alguns dispositivos do MERCOSUL.

¹ DIEESE (2011).

² BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres (2010).

³ FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO/SESC (2010).

⁴ IBOPE Inteligência/ETHOS (2010).

Em seguida, são examinadas as normas relativas à igualdade em gênero oriundas do ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo as normas de âmbito laboral, com o intuito da análise da suficiência dessas normas para a proteção do mercado de trabalho da mulher.

No capítulo 2, A divisão sexual do trabalho e a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho, são estudadas as desigualdades existentes entre homens e mulheres, mormente no mercado de trabalho e os motivos que fundamentam e perpetuam tais desigualdades, apesar da existência de diversas normas jurídicas com objetivo de proibir a discriminação negativa e fomentar a igualdade de gênero.

A análise da problemática da desigualdade em razão de gênero sob o enfoque da divisão sexual do trabalho entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo também é efetuada porque o enfoque da divisão sexual do trabalho analisa a relação do trabalho sexuado com as diversas formas da reprodução social e explicita a extensão da segregação ocupacional e da segregação das tarefas no processo de trabalho.

Para uma melhor compreensão e localização do tema no tempo e no espaço, são estudados os movimentos feministas no Brasil e suas configurações, as principais teorias sobre feminismo, bem como os diversos desdobramentos da divisão sexual do trabalho, tais como a diferença salarial existente, a discriminação vertical, a discriminação horizontal, os modelos de relações entre trabalho e família, a precariedade e precarização do trabalho feminino e a sexualização do desemprego, a discriminação direta e discriminação indireta, assim como a interseccionalidade de discriminações.

Finalmente, as questões sobre a necessidade da transversalidade na determinação das políticas públicas de forma geral e a necessidade de adoção de medidas de discriminação positiva para a proteção do mercado de trabalho da mulher são exploradas.

Ainda que essa tese não tenha como objeto de estudo a discriminação em razão de raça, os dados desmembrados entre mulheres negras e não negras e homens negros e não negros foram mantidos, para que a interseccionalidade de discriminações fosse levada em conta, evitando vieses como hiperinclusão ou hipoinclusão de discriminações, fenômenos que são estudados neste capítulo.

No capítulo 3, O papel das organizações sindicais de trabalhadores na luta contra a desigualdade em razão de gênero, é desenvolvida a importância do trabalho e da luta coletiva no alcance efetivo do direito de igualdade em gênero, bem como os fundamentos que permeiam a necessidade de fomento da participação feminina nos órgãos deliberativos

das entidades sindicais, sob a perspectiva da teoria de Habermas⁵. Faz-se necessário, porém, a análise de alguns pontos da teoria habermasiana, já que essa teoria não abarca, por completo, a problemática da igualdade em gênero, utilizando-se, para isso, da construção teórica de feministas, como Fraser e Benhabib⁶.

A discussão sobre a questão de gênero entre o operariado, no Brasil, surgiu, de maneira mais expressiva, a partir da década de setenta, dentro de determinados sindicatos do Estado de São Paulo, mais precisamente na Grande São Paulo e ABC. Por isso, o estudo sobre os dados históricos da atuação das militantes sindicais efetuado nesse capítulo centra-se em alguns sindicatos do Estado de São Paulo: a saber, Sindicato dos trabalhadores químicos e plásticos de São Paulo, Sindicato dos trabalhadores metalúrgicos do ABC e Sindicato dos trabalhadores bancários de São Paulo.

Os dados sobre a presença das mulheres nos cargos de direção dos sindicatos são escassos, mas é possível a coleta de alguns pontos importantes para o estudo e análise da questão de gênero no movimento sindical brasileiro, principalmente no tocante aos aspectos históricos das relações do sindicalismo com os movimentos feministas, tais como dados sobre a atuação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores e em seus órgãos deliberativos, a participação das mulheres nas direções das centrais sindicais, bem como as dificuldades que as mulheres sofrem para o acesso aos cargos deliberativos das organizações sindicais.

Diante da necessidade de fomento da participação das mulheres nas organizações sindicais e, principalmente, em seus órgãos deliberativos, 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 de um ponto de vista de seus efeitos para o alcance da igualdade em gênero e de um ponto de vista de sua conformidade com o ordenamento jurídico brasileiro, no que concerne aos delineamentos da organização sindical brasileira.

No tocante à delimitação do tema, algumas observações são necessárias.

Em virtude da necessidade de delimitação do tema, não será efetuado um estudo sobre os fatos históricos que geraram a existência da discriminação em razão de gênero, tampouco como essa se configurou ao longo dos anos.

⁵ Habermas (1997).

⁶ Fraser (1985, 1995, 1997, 2010); Benhabib (1992, 2007).

Também por questões de limites de espaço e tempo, não será feito um estudo do direito comparado, uma vez que o presente estudo não prescinde de uma análise transversal, tornando sua análise, no ordenamento jurídico brasileiro, já bastante extensa.

A questão da violência doméstica, embora muito importante para os estudos de gênero, será estudada, aqui, apenas quando estritamente ligada com as questões de trabalho, gênero e movimentos sociais, diante da amplitude do tema.

A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica, sendo que a forma de citação bibliográfica é efetuada conforme as disposições da norma ABNT NBR 14724:2011.

Para os efeitos deste trabalho, aplicam-se os seguintes termos e definições:

Cuidado (*care*): 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 normais.

Discriminação direta em razão de gênero: situação em que uma medida, disposição, critério ou prática proibam ou restrinjam a igualdade em gênero, de forma direta e explícita, colocando as pessoas de um sexo em desvantagem com respeito a pessoas do outro sexo.

Discriminação horizontal em razão de gênero: distribuição, de forma desigual, entre homens e mulheres nos diferentes ramos da atividade econômica, gerando a concentração de determinado sexo em determinado ramo.

Discriminação indireta em razão de gênero: situação em que uma medida, disposição, critério ou prática aparentemente neutra tenha por efeito a desvantagem das pessoas de um sexo com respeito a pessoas do outro sexo, sem que haja uma discriminação direta e explícita em razão de gênero e mesmo que não tenha como objetivo essa desvantagem.

Discriminação positiva: tipo de política pública ou medida privada de inserção, neste estudo, no mercado de trabalho, dentre outras medidas de inserção possíveis, tais como formação, reciclagem, requalificação profissional, agências públicas de colocação, etc.

Discriminação vertical: existência de uma quantidade menor de mulheres em cargo de maior remuneração e de tomada de decisões, quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos.

Divisão sexual do trabalho: Sob o enfoque das teorias da dominação, 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 do trabalho 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, 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. 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 mulheres.

Empoderamento: mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações, as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir, criar e gerir.

Gênero: a diferença entre sexo e gênero empregada nesta tese traduz-se na utilização da expressão sexo para se referir às diferenças genéticas entre mulheres e homens e diz respeito àquelas características imanentes, que não podem ser alteradas, e na utilização da expressão gênero, em contrapartida, para referir-se às diferenças determinadas socialmente entre mulheres e homens, sendo passível, portanto, de mudanças ao longo do tempo e conforme cada cultura.

Grupos vulneráveis: grupos de seres humanos ligados na sociedade por características físicas, sociais, econômicas, culturais, ideológicas ou de identidade que, em razão de determinada vulnerabilidade, necessitam de especial proteção em termos de direitos humanos, não fazendo parte tais grupos, portanto, do (s) grupo(s) dominante (s).

Interseccionalidade de discriminações: forma de análise das múltiplas discriminações que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação, tais como gênero, raça, religião e país de origem.

Tranversalidade de gênero: processo que leva em conta todas as implicações para mulheres e homens de qualquer ação planejada, inclusive a legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis, em todos os momentos, ou seja, no delineamento, implementação, monitorização e avaliação de todas as ações planejadas.

Relações de gênero: formas como determinada sociedade define os direitos, responsabilidades e identidades de homens e mulheres em relação uns com os outros e

como a masculinidade e feminidade são definidos, sendo que o indivíduo acaba por ser pressionado e até punido até aceitar e internalizar determinados papéis a ele atribuídos.

Teorias universalistas: teorias que partem do princípio de que todos os indivíduos são seres humanos iguais, independentemente de diferenças secundárias como traços físicos, raça, sexo, língua, etc. e que, assim como ocorre com os demais marcos diferenciadores, as diferenças biológicas entre sexos são insignificantes e que a verdadeira diferenciação é feita por meio de uma dominação de um gênero por outro.

Teorias diferencialistas: teorias que se fundam na ideia de que igualdade não é identidade, que as concepções universalistas, em verdade, são falocêntricas e que há necessidade de inscrição de duas formas diferentes de ser, do homem e da mulher, sem que haja entre elas hierarquização. Tais teorias baseiam-se, normalmente, nas experiências da paternidade e da maternidade, consideradas, para essas correntes, como biologicamente díspares.

Teorias pós-modernas: teorias que negam a existência de um ou dois sexos ou gêneros, afirmando haver vários gêneros, com limites porosos ou, em outros termos, várias nuances de gênero.

Trabalho doméstico: conjunto de tarefas ligadas aos cuidados com as pessoas da família que determina a condição de todas as mulheres, já que o modo de produção familiar regido pelo patriarcado organiza as relações sexuais, a educação das crianças e os serviços domésticos.

Trabalho produtivo: todo trabalho feito por homem ou mulher em troca de pagamento em dinheiro ou algo similar, incluindo-se o trabalho no mercado de produção ou trabalho para subsistência.

Trabalho reprodutivo: todas as responsabilidades com o cuidado e criação de crianças e com as tarefas domésticas necessárias para a manutenção e reprodução da força de trabalho, incluindo-se não apenas a reprodução biológica, como também o cuidado e manutenção da força de trabalho e da futura força de trabalho (crianças).

CONCLUSÃO

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 uma situação de superação das necessidades humanas básicas para ser 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 aos direitos civis e políticos, na medida em que a vulnerabilidade econômico-social leva à vulnerabilidade dos direitos civis e políticos, ocorrendo o mesmo com a violação dos direitos civis e políticos, que leva à vulnerabilidade dos direitos sociais.

Os direitos sociais costumam ser tratados como direitos que não fazem parte dos direitos humanos ou, quando tratados como direitos humanos, são rotulados como forma específica de direitos humanos que não comporta a mesma análise, aplicação e efetividade dos demais direitos. Isso ocorre porque a percepção dos direitos sociais está assentada sobre uma série de preconceitos que acabam por debilitar sua efetiva aplicação, quais sejam, preconceitos de percepção histórica, de percepção filosófica, de percepção teórica e de percepção dogmática. No entanto, esse direitos humanos tiveram diversas configurações ao longo da História, se levar em conta a sociedade em que eles surgiram e seus sujeitos, não havendo uma linearidade no surgimento dos direitos humanos. Além disso, todos os

direitos humanos estão relacionados quer com o direito à liberdade, quer com o direito à igualdade e todos os direitos humanos, sem exceção, têm caráter ambivalente.

Com as demandas de reconhecimento e o processo de especificação dos sujeitos dos direitos humanos, as organizações internacionais e suas normas passaram a se ocupar dos problemas da discriminação em razão de gênero, consagrando o princípio da igualdade em gênero em vários tratados e convenções internacionais.

No âmbito específico de gênero, o Estado Social está intrinsecamente ligado com as questões de divisão sexual do trabalho e com o combate contra a discriminação da mulher no trabalho, uma vez que a existência desse Estado facilita a implementação da igualdade em gênero.

Isso se dá devido ao fato de que uma boa parte dos serviços prestados pelo Estado, em um Estado Social, é a assistência, que, no Brasil, faz parte do sistema de seguridade social previsto no art. 196 da Constituição Federal, juntamente com a Saúde e a Previdência Social. Essa assistência, quando não é fornecida pelo Estado, costuma ser atribuída às mulheres, diante da divisão sexual do trabalho existente em nossa sociedade, que, sob a forma de dominação, atribui às mulheres o cuidado com a família, crianças e dependentes, com o argumento de que elas teriam uma “vocação nata” para tais serviços. Assim, quando o Estado fornece assistência e saúde aos cidadãos, de forma gratuita e efetiva, a possibilidade de as mulheres participarem da vida pública aumenta. A diminuição de tais serviços acaba, portanto, aumentando as desigualdades em razão de gênero, uma vez que dificulta o acesso das mulheres ao trabalho e à vida pública.

Ainda que a presença de direitos sociais seja necessária para o alcance da igualdade em gênero, sua mera presença não é suficiente, devido, dentre 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 sócio-econômicas 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, diante do paradigma do homem provedor existente no capitalismo.

A ONU produziu diversas normas sobre o direito à igualdade em 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 dos direitos da mulher casada a manter sua nacionalidade, de 1957, a Convenção da UNESCO contra a discriminação na educação, que 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 (CEDAW), de 1979 e a Declaração da ONU, de 1993, para a eliminação da violência contra as mulheres, 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.

Os tratados da ONU sobre a igualdade em gênero consagram, de forma geral, o princípio da igualdade em gênero, 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 local de trabalho e proteger sua saúde, principalmente no que concerne ao seu papel reprodutivo. Esses parâmetros tinham por objetivo a proteção das mulheres 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 em 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 em 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 igualdade em gênero ou relacionadas com a problemática de gênero, demonstrando uma preocupação dessa organização internacional com a temática, há uma dificuldade de implantação dessas normas nos países por falta de conhecimento dessas normas e por resistência a elas.

No tocante ao MERCOSUL, não há muitas normas que estabeleçam a igualdade em gênero, apenas algumas resoluções que apontam para a necessidade de melhores estudos e análises acerca da problemática. Assim, a Declaração Sócio-laboral do MERCOSUL prevê, no capítulo dos Direitos Individuais, art. 3º, a igualdade de trato e oportunidades entre mulheres e homens e o compromisso de garantir tal igualdade de trato por meio de normas e práticas laborais, sendo que algumas resoluções dispõem, também, sobre a igualdade em gênero, tais como a Resolução n. 84, de 7 de dezembro de 2000, MERCOSUL/GMC/RES. N° 84/00, que afirma que a incorporação da perspectiva de gênero implica estabelecer um marco claro e eficaz de supervisão, acompanhamento e avaliação dos mesmos para alcançar o objetivo da igualdade de oportunidades, considerando que iniciativas nesse sentido são elementos essenciais para eliminar as disparidades e a discriminação contra a mulher na região (art. 1º) e a Resolução n. 20 Grupo Mercado Comum (GMC) que criou a Reunião Especializada da Mulher do MERCOSUL (REM), em 1998, com o objetivo de “estabelecer um âmbito de análise da situação da mulher com relação à legislação vigente nos Estados-parte do MERCOSUL, no que se refere ao conceito de igualdade de oportunidades”. Apesar da existências de normas que reconhecem a importância da transversalidade de gênero na elaboração, aplicação e avaliação das políticas públicas dos países integrantes do MERCOSUL e que determinam estudos transversais de gênero com dados desagregados por sexo no tocante ao mercado de trabalho, não há outras medidas que protejam ou fomentem o mercado de trabalho da mulher.

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, quando afirma que os representantes do povo brasileiro estão reunidos para assegurar a igualdade como valor de uma sociedade sem preconceito, fundada na harmonia social e, no art. 3º, (inciso I, III e IV). Seu art. 5º afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, afirmando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (inciso I), que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (inciso XLI) e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (inciso XLII).

No âmbito específico da igualdade em gênero, que é um desdobramento do princípio de igualdade, 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).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém um capítulo específico para a proteção do trabalho das mulheres, mas é uma norma consolidada na década de 40, impregnada de características heterotutelares e, por isso, deve ser analisada em conjunto com os preceitos de igualdade em gênero consagrados na Constituição Federal de 1988 e com algumas normas posteriores à Constituição relacionadas ao tema.

O número de normas que prevêm 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, internacionais, comunitárias e nacionais, proibindo, expressamente, a discriminação negativa, as desigualdades ainda permanecem.

No Brasil, o movimento feminista emergiu, com força, apenas na década de setenta, com pretensões de luta contra as bases da sociedade patriarcal. Para lutar contra a ditadura e por terem alguns objetivos comuns, os movimentos feministas daquela década juntaram forças aos movimentos de mulheres dos bairros pobres que, por sua vez, ganharam forças ao se unirem com o trabalho da pastoral. Esses grupos feministas também interagem com as associações profissionais, principalmente de empregadas domésticas e com as mulheres sindicalizadas, mediante uma política de alianças entre o feminismo, a esquerda e a igreja.

Não houve e não há, no Brasil, portanto, um único projeto feminista, coexistindo vários movimentos e projetos, com diferentes ideologias e diferentes graus de radicalidade, uma vez que, desde a década de setenta até hoje, os movimentos feministas sempre tiveram um caráter interclasse, enfrentando o autoritarismo da ditadura militar, construindo novos espaços públicos democráticos, rebelando-se contra o autoritarismo patriarcal presente na família, na escola, nos espaços de trabalho, e também no Estado, ao mesmo tempo em que interagia com os partidos políticos, com os sindicatos, com outros movimentos sociais, com o Estado e até mesmo com organismos supranacionais.

Atualmente, pode-se dizer que há três grandes feixes de teorias sobre as diferenças entre os sexos: as teorias universalistas, as teorias diferencialistas (ou substancialistas) e as teorias *queer*. Embora as teorias universalistas sejam criticadas porque causa do risco de se confundir igualdade com identidade, essas são adotadas, nesse trabalho, no sentido de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres não são significativas a ponto de determinar direitos díspares entre os gêneros, ainda que as diferenças sociais, culturais e econômicas possam justificar algumas formas de discriminação positiva transitórias. Tais teorias são adotadas, também, para que não se pense a “especificidade” mediante o exclusivo enquadramento das mulheres na relação familiar, como uma forma velada e atualizada de um determinismo biológico, sendo uma armadilha para justificar uma situação de desigualdade, como se as mulheres estivessem “fora do lugar”, no trabalho assalariado e na vida pública brasileira.

A possibilidade de se engajar em uma atividade produtiva é uma fonte básica de empoderamento para as pessoas. No entanto, os homens têm uma participação maior no mercado de trabalho que as mulheres, por causa de disparidades de educação e treinamento profissional, divisão sexual do trabalho rígida, discriminação no local de trabalho, com pagamento de salários mais baixos para as mulheres e atribuição às mulheres dos encargos com a família e a casa.

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 as desigualdades em razão de gênero em todo setor da vida.

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, não lhe atribuindo valor e o marginalizando como objeto de estudo da economia.

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é consequência da divisão sexual do trabalho e sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças em razão de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família. As mulheres trabalham mais horas em casa que os homens. Não apenas no tocante ao número de horas, mas no tipo de trabalho efetuado na casa encontram-se diferenças entre homens e mulheres.

Um dos efeitos perniciosos da divisão sexual do trabalho mais conhecidos é a discriminação vertical, também 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 cargos.

Além da dificuldade de ascensão na carreira, a desigualdade salarial também é uma das mais persistentes formas de discriminação de gênero no mercado de trabalho. Para ter um salário igual, as mulheres têm que ter uma quantidade de anos de estudo maior que a dos homens que recebem uma mesma faixa salarial que elas, ressaltando o valor diferenciado que é dado ao trabalho dos homens e ao trabalho das mulheres.

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 competitivas.

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.

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 reservados 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.

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.

As mulheres são maioria, também, em um dos empregos mais precarizados que existem: o emprego doméstico. Como o trabalho doméstico é identificado e naturalizado como papel feminino e não como trabalho, o emprego doméstico é considerado uma forma particular de emprego em que as relações não são regulamentadas da mesma forma que nas outras relações de emprego, negando o próprio ordenamento jurídico brasileiro, vários direitos às empregadas domésticas.

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 indireta.

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 discriminação. Esse fenômeno é chamado, dentre outras denominações, de interseccionalidade de discriminações. No Brasil, os casos de interseccionalidade de discriminações mais comuns são de gênero e raça.

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.

Além da existência das normas específicas sobre igualdade em gênero, um elemento muito importante a ser analisado na questão de gênero e acesso ao mercado de trabalho é a necessidade de um estudo transversal da matéria, assim como o estabelecimento de políticas públicas transversais, ou seja, que levem em conta a problemática de gênero não apenas nas questões laborais, mas em todas as outras áreas ligadas a essa, como o direito de família, segurança social, segurança familiar, direito à educação e direito sanitário, dentre outras.

As políticas públicas brasileiras atuais, no que concerne à igualdade em gênero, também preconizam a observância da transversalidade em sua implementação, ou seja, a incorporação da perspectiva de gênero por toda política pública, estando tais políticas públicas de igualdade intrinsecamente ligadas com as políticas de inserção no mercado de trabalho.

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 Federal 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 (artigo 3º, incisos I, III e 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).

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.

A participação das mulheres nas estruturas de poder gera um redimensionamento de sua atuação política, tornando as mulheres sujeitos capazes de se posicionar de maneira diferente e de se redefinir.

Quanto à definição do conteúdo das normas sobre igualdade em gênero, Habermas tratando, de modo específico, da questão de gênero e dos movimentos feministas, assevera que, para ser solucionada a tensão entre igualdade e diferença, nas relações de gênero, faz-

se necessário que todos os sujeitos sejam ouvidos para não se correr o risco de tutelar ou prejudicar ninguém⁷.

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 em 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-maternidades, 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).

Corroborar-se, dessa forma, 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 jurídico⁸. Além disso, uma transformação 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 esses dois papéis de gênero.

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 em

⁷ Habermas (1997).

⁸ Fraser (1985; 1995; 1997) e Benhabib (1992; 2007).

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.

O problema da equidade em 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.

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-comum. 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, já estão incluídos na comunidade política.

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.

Os sindicatos 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, os sindicatos participam, na sociedade, no estabelecimento de várias políticas públicas. Nesse diapasão, têm assento e voz, por exemplo, no estabelecimento de políticas públicas para as mulheres, em âmbito nacional. Além disso, os sindicatos têm função normativa, uma vez que o ordenamento jurídico trabalhista compõe-se de uma pluralidade

de normas e também de uma pluralidade de fontes normativas, admitindo-se que tanto o Estado como os particulares elaboram normas jurídicas trabalhistas.

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, 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.

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 medidas adequadas para estimular trabalhadores e empregadores ao desenvolvimento dos procedimentos de negociação.

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 em 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 permaneceu 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.

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.

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 inteiro, era de 6%. Em 2001, esse número tinha aumentado apenas para 10%. 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.

Quanto às centrais sindicais, algumas dessas organizações estipularam medidas de discriminação positiva para combater a ausência das mulheres em seus órgãos de deliberação na década de noventa: CUT, CTB, UGT e Força Sindical. Embora haja previsão de cotas mínimas na maioria das centrais sindicais, atualmente, apenas duas das centrais sindicais têm o percentual mínimo de 30% de mulheres em cargos de diretoria. Ademais, em nenhuma das centrais sindicais analisadas supra, as mulheres ocupam cargos de presidência, tesouraria ou secretaria geral, ocupando, em geral, cargos de secretaria da mulher, relações de trabalho, comunicação, racial e meio ambiente, cidadania e direitos humanos e emprego e qualificação profissional, formação e cultura, igualdade racial, meio ambiente, previdência e aposentadoria e serviços públicos.

A atuação em prol da igualdade em 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.

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 consagra a necessidade de participação das mulheres em todos os processos de deliberação, não só no âmbito da própria OIT, como nos processos de deliberação das organizações sindicais, consagrando a ideia de que as organizações sindicais também são parte da esfera pública, em sentido amplo, com capacidade deliberativa e normativa, da qual as mulheres devem, necessariamente, fazer parte para que haja uma efetiva democracia deliberativa e cidadania.

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.

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. 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.

A partir da escassa participação das mulheres nas atividades sindicais, várias organizações criaram instâncias específicas para potencializar sua presença e propor políticas para enfrentar os problemas laborais derivados da questão de gênero. Ainda que exista controvérsia acerca do potencial de tais instâncias para promover e inserir os temas de gênero nas organizações sindicais, em geral, essas organizações acabam sendo espaços necessários para o desenvolvimento da reflexão e de propostas acerca das demandas das trabalhadoras. Criam, no entanto, o risco de isolamento e ou segregação das demandas femininas na estrutura sindical, não transcendendo e não incidindo no conjunto de trabalhadores e na cultura sindical.

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.

O rol de medidas apresentados neste capítulo 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.

Diante desse estudo, conclui-se, portanto, que, embora haja uma quantidade expressiva de normas jurídicas prevendo o direito 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 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 efetuadas pelos sindicatos, configurando, por sua vez, instâncias deliberativas em sistemas de pluralismo jurídico. 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

ABRAMO, Laís. *A mulher no mercado de trabalho no mundo contemporâneo*. Brasília: Anamatra, 2008.

ABRAMO Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? *In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Orgs.). Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 21-42.

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales en el debate democrático*. Madrid: Bomarzo, 2006.

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Direitos humanos: da utopia à realidade. *In: GARCIA, Maria; PIOVESAN, Flávia (orgs.). Teoria geral dos direitos humanos*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 25-40.

ANJOS FILHO, Robério Nunes dos. Minorias e grupos vulneráveis: uma proposta de distinção. *In: CAZETTA, Ubiratan, ROCHA, João Carlos de Carvalho, HENRIQUES FILHO, Tarcisio Humberto Parreiras (coords.). Direitos humanos desafios humanitários*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008 , p. 341-380.

APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY. Précarisation sociale. *In: HIRATA, Helena et al. (Coord.). Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 156-161.

APFELBAUM, Erica. Domination. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 44-49.

ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia (Org.). *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). *Trabalho e gênero. Mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: 34, 2000, p. 309-346.

ARAÚJO, Edson Gramuglia. As centrais sindicais no sistema sindical brasileiro. In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia; THOME, Candy Florencio (orgs.). *Direito coletivo do trabalho. Curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 109-130.

AROUCA, José Carlos. Reforma sindical e democracia. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.31. n.119, jul./set. 2005, p.151-62.

ÁVILA, Maria Betânia. Vida cotidiana: um desafio teórico e político para o feminismo. *Cadernos de crítica feminista*. SOS CORPO- Instituto feminista para a democracia: Recife, Ano III, n. 2, dez. 2009, p. 44-79.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998.

BADINTER, Elisabeth. *Rumo equivocado. O feminismo e alguns destinos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____. *L'amour en plus. Histoire de l'amour maternel (XVII^e-XX^e siècle)*. Paris: Flammarion, 1980.

BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Violência contra a mulher: a face mais perversa do patriarcado. In: ANCREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos. Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BEAUVOIR, Simone de. *Le deuxième sexe II*. Paris, Gallimard, 1976.

BELLO, Enzo. Cidadania e direitos sociais no Brasil: um enfoque político e social. In: SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira (coords.). *Direitos sociais. Fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p. 177-206.

BENHABIB, Seyla. 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*. Nova York, Routledge, 1992.

BERCOVICI, Gilberto. *Constituição e Estado de exceção permanente. Atualidade de Weimar*. Rio de Janeiro: Azougue editorial, 2004.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: ANCREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos. Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. *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, Kristin, The ethics and politics of home care. *International Journal of Nursing. Studies*, n. 46, 2009, p. 732-739.

BLACKWELL, Maylei; NABER, Nadine. Interseccionalidade em uma era de globalização: as implicações da Conferência mundial contra o racismo para práticas feministas transnacionais. *Revista estudos feministas*. Florianópolis: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, ano 10, n.1, 2002, p. 189-198.

BLAY, Eva Alterman. Violência contra a mulher e políticas públicas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 17, n. 49, 2003, p. 87-98.

_____. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo: Ática, 1978.

BONAVIDES, Paulo. O Estado social e sua evolução rumo à democracia participativa. In: SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira (coords.). *Direitos sociais. Fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p.25-62.

BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine* Paris: Seuil, 2001.

BRASIL. Presidência da República. Ministério da Previdência Social. *Anuário Estatístico da Previdência Social 2010*. Brasília: 2010. Disponível em:

<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1144>. Acesso em: 06.12.2011.

_____. 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.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *II Plano Nacional de Política para as Mulheres*. Brasília: 2008. Disponível em:

<http://www.sepm.gov.br/pnpm/livreto-mulher.pdf>. Acesso em 20.09.2011.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *I Plano Nacional de Política para as Mulheres*. Brasília: 2004. Disponível em:

<http://www.sepm.gov.br/pnpm/plano-nacional-politicas-mulheres.pdf>. Acesso em 20.09.2011.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *I Conferência Nacional de Políticas Públicas para Mulheres – Anais*. Brasília: 2004.

Disponível em: <http://200.130.7.5/spmu/docs/anais.pdf>. Acesso em 20.09.2011.

_____. IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.

Pesquisa nacional por amostra de domicílios. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em 15.08.2008.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Líliliana (orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 43-88.

BURGUÉS, María Eugenia Alegret (dir). *La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTR, 2000.

CANADAY, Margot. 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.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007.

CAPPELLIN, Paola. Viver o sindicalismo no feminino. *Revista Estudos Feministas*. Número especial. Rio de Janeiro, CIEC/UFRJ, out.1994, p. 271-290.

CARVALHO, Osvaldo Ferreira de; COSTA, Eliane Romeiro. 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.

CASTRO, Maria Garcia. Gênero e poder no espaço sindical. *Revista estudos feministas*. Florianópolis: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, n.1, 1995, p. 29-51.

CATTANÉO, Nathalie; HIRATA, Helena. Flexibilité. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 76-81.

CELIBERTI, Lilian; MESA, Serrana. *La equidad de Género en los países del MERCOSUR*. Montevideo: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.

CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL. *Quadro da diretoria*. Disponível em: <http://portalctb.org.br/site/a-ctb/diretoria-mainmenu-50>. Acesso em: 23.11.2011.

CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL. *Diretoria*. Disponível em: WWW.cgtb.org.br Acesso em: 23.11.2011.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. *Executiva Nacional*. Disponível em: <http://www.cut.org.br/institucional/34/executiva-nacional-2009-2012>. Acesso em: 23.11.2011.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Resoluções do 10º CONCURTO. Disponível em: http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/old/Resolucoes_10CONCURTO_.pdf.

Acesso em: 19.11.2011.

COLLIN, Françoise. Différence des sexes (théories de la). In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 26-35.

COLLIN, Françoise; LABORIE, Françoise. Maternité. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 96-101.

COMPARATO, Fábio Konder. Precisoões sobre os conceitos de lei e de igualdade jurídica. In: GARCIA, Maria; PIOVESAN, Flávia (orgs.). *Doutrinas essenciais. Direitos humanos. Direitos civis e políticos*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 451-465.

_____. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3a ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

COSTA, Ana. *Gênero, poder e empoderamento das mulheres*. Disponível em: http://www.agende.org.br/docs/File/dados_pesquisas/feminismo/Empoderamento%20-%20Ana%20Alice.pdf. Acesso em 10.07.2008.

COSTA, Ana Alice Alcântara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. *Gênero*. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense, v. 5, n. 2, 1. sem. 2005, p. 9-35.

CRENSHAW, Kimberlé. 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.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. Um olhar crítico-deliberativo sobre os direitos sociais no Estado Democrático de Direito. In: SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira (coords.). *Direitos sociais. Fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p. 87-136.

D'ANGLURE Bernard Saladin. *Un "troisième sexe" social chez les Inuit ("transsexualité", travestissement et chamanisme)*. HÉRITIER, Françoise. *Hommes, femmes, la construction de la différence*. Paris : Le Pommier/ Cité de sciences et de l'industrie, 2005, p. 114-124.

DELGADO, Dídice; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera (orgs.). *Mulher e trabalho*. DELGADO, Gabriela Neves. A constitucionalização dos direitos trabalhistas e os reflexos no mercado de trabalho. In: DIAS, Maria Tereza Fonseca e PEREIRA, Flávio Henrique Unes. *Cidadania e inclusão social: estudos em homenagem à professora Miracy Barbosa de Sousa Gustin*. Belo Horizonte: Fórum, 2008, p. 145-154.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito do trabalho e inclusão social: o desafio brasileiro. In: DIAS, Maria Tereza Fonseca e PEREIRA, Flávio Henrique Unes (orgs.). *Cidadania e inclusão social: estudos em homenagem à professora Miracy Barbosa de Sousa Gustin*. Belo Horizonte: Fórum, 2008, p. 495-510.

DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mais mulheres na direção da CUT. *Revista Estudos Feministas*. Santa Catarina, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, ano 4, n. 1, 1996, p.138-146.

DELPHY, Christine. Patriarcat (théories du). In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 141-146.

DEVREUX, Anne-Marie. Famille. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 66-71.

DÍAZ, Estrella. Sindicalismo y equidad de género. In: BELL JARA, Ana *et al.*(orgs.). *Mitos y realidades del mercado laboral chileno*. Santiago do Chile: Jaime Ensignia López/ Fundación Friedrich Ebert, 2005, p. 163-198.

DÍAZ-CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, Patricia. Medidas y planes de igualdad en las empresas. In: ESCARTÍN, IGNACIO García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (coord.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007, p.73-128.

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Anuário das Mulheres Brasileiras*. São Paulo: DIEESE, 2011.

_____. *Negociação coletiva e equidade de gênero e raça no Brasil*. São Paulo: DIEESE, novembro de 2008. Disponível em:

http://www.dieese.org.br/projetos/OIT/NegociacaoColetivaTrabalho_relatorioFinal.pdf. Acesso em 22.11.2011.

DIOP, Cheikh Anta. *Nations nègres et cultures*. 3. ed. Paris: Éditions Africaines, 1973.

DOUARÉ, Hélène Le. Parité. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 136-141.

DUBIN, Kenneth A. ¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de las LOIMH para las estrategias empresariales. In: ESCARTÍN, IGNACIO García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (Coords.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007, p.46-72.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990.

ESPINO, Alma. Las trabajadoras y el Mercosur: una propuesta para el observatorio de trabajo. Montevideo: FES, 2000. Acessível em:
<<http://library.fes.de/fulltext/bueros/uruguay/00857.htm>>.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis, 12 (1), janeiro-abril/2004, p. 47-71.

FERREIRA, Veronica Clemente. Sindicatos: espaços para a atuação das mulheres? Participação Feminina em Sindicatos da Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986 -1999). *Anais do 33º Encontro Anual da ANPOCS. GT 40 – Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea*. 2009 Disponível em :

http://www.anpocs.org.br/portal/component/option,com_docman/task,cat_view/gid,92/Itemid,85/. Acesso em 04.05.2011.

FORÇA SINDICAL. *Executiva nacional*. Disponível em:

<http://www.forcasindical.org.br/portal/arquivos/downloads/ede1d0a793d304e8c472ebc9b1383ef1a1.pdf>. Acesso em: 23.11.2011.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Direito à proteção e intimidade da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Trabalho da mulher: homenagem à Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009, p. 128-144.

FRASER, Nancy. *Scales of justice: reimagining political space in a globalizing world*. Nova York: Columbia University, 2010.

_____. *Justice interruptus: critical reflections on the 'Postsocialist' condition*. Nova York: Routledge, 1997.

_____. Pragmatism, feminism, and the linguistic turn. In: BENHABIB, Seyla; BUTLER, Judith; CORNELL, Drucilla; FRASER, Nancy (orgs.). *Feminist contentions*. Nova 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.

FREDIANI, Yonne. *Licença-maternidade à mãe adotante. Aspectos constitucionais*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Liberdade sindical e direitos humanos. In: FREDIANI, Yonne; ZAINHAGHI, Domingos Sávio (coords.). *Relações de direito coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004, p. 47-64.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008, v. III, p. 86-98.

_____. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e de integração regional. In: PIOVESAN, Flávia (Coord.). *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional*. 6.ed. São Paulo: Max Limonad, 2004, p. 99-120.

_____. A difícil harmonia entre multiculturalismo e direitos humanos. *Revista de Direitos Difusos*, São Paulo, v. 2, n. 9, 2001, p. 1117-22.

_____. Direitos sociais e direitos humanos numa economia globalizada. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 27, 2001, p. 34-50.

_____. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Regulamentação do trabalho da mulher: objetivos sociais e evolução constitucional. *Revista de Direito*, São Paulo, v. 13, n. 78, 1988, p. 4-14.

_____. O trabalho feminino no Brasil. *Revista Jurídica do Trabalho*, Salvador, v. 1, n. 3, 1988, p. 221-225.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos na era da globalização: o papel do 3º setor. In: GARCIA, Maria; PIOVESAN, Flávia (orgs.). *Doutrinas essenciais. Direitos humanos. Teoria geral dos direitos humanos*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1247-1258.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Mouvements féministes. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 125-130.

_____. Travail domestique. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 235-240.

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.

GALERAND, Elsa, KERGOAT, Danièle. Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. *Nouvelles questions féministes*, v. 27, n. 2, 2008, p. 67-82.

GNERRE, Maurizio. *Linguagem, escrita e poder*. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Preconceito e discriminação*. São Paulo: Trinta e Quatro, 2004.

GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (coords.). *Ações afirmativas. Políticas públicas contra as desigualdades raciais*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p.15-57.

GONÇALVES, BETÂNIA DINIZ. *Identidade feminina e a inserção no mundo do poder. Uma análise psicopolítica*. Curitiba: Juruá, 2008.

GORZ, André. *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

GRAU, Antonio Baylos. *Sindicalismo y derecho sindical*. 3ª ed. Albacete: Bomarzo, 2006.

HÄBERLE, Peter. Direitos humanos e globalização. *Direito público*. São Paulo: IDP- IOB, v.7, n.34, jul-ago 2010, p.172-179.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. 2ª Ed. São Paulo: Loyola, 2004.

_____. *Consciência moral e agir comunicativo*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Vol. II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HEINEN, Jacqueline. Politiques sociales et familiares. *In: HIRATA, Helena et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 147-151.

HÉRITIER, Françoise. *Hommes, femmes, la construction de la différence*. Paris : Le Pommier/ Cité de sciences et de l'industrie, 2005.

HERRERA, Carlos Miguel. Estado, Constituição e direitos sociais. *In: SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira* (coords.). *Direitos sociais. Fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2008, p. 5-24.

_____. *Les juristes de gauche sous la République de Weimar*. Paris, Kimé, 2002.

HIRATA, Helena. Teorias e práticas do *care*: estado sucinto da arte, dados de pesquisa e pontos em debate. *In: FARIA, Nalu; MORENO, Renata* (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.

_____. Flexibilidade, trabalho e gênero. *In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana* (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 89-108.

_____. Concilier vie familiale/vie professionnelle: hypothèses à partir d'une enquête de terrain. *Communication WZB 13/11/2004, Überlegungen zur "Vereinbarkeit" von Familie und Beruf – Ein Versuch, das Terrain zu sondieren. Feministische Studien*, vol.23, n.2, 2005, p. 312-319.

_____. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. COSTA, Ana Alice; LIMA, Maria Ednalva Bezerra; OLIVERIA, Eleonora

Menicucci de; SOARES, Vera (orgs.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: CUT Brasil, 2004, p. 13-20.

_____. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e para a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Daniëlle, Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? *In: BAÇAL, Selma (Org.). Trabalho, educação, empregabilidade e gênero*. Manaus: EDUA, 2009, p. 173-189.

_____. A classe operária tem dois sexos. *Revista Estudos feministas*, vol. 2, n. 3, 1994, p.92-100.

HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

HITA, Maria Gabriela. Gênero, ação e sistema: a reinvenção dos sujeitos. *Lua nova*. Revista de cultura e política. São Paulo: CEDEC, n. 43, 1998, p.109-130.

IBARLUCEA, Milagros Calvo. La discriminación positiva en el ámbito laboral. *In: BURGÚÉS, María Eugenia Alegret (Dir). La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006, p. 187-226.

IBOPE INTELIGÊNCIA/ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. São Paulo, 2010.

Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf.

Acesso em: 12.12.2011.

ITXASO, María Elósegui. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. *In: ITXASO, María Elósegui (Dir). Políticas de género*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2008, p. 13-52.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, número especial, p. 69-119.

JOBERT, Annette. Sindicatos e formação profissional na Europa. *In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p.141-168.

KERGOAT, Danielle. 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.

LAUTIER, Bruno. Développement. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 21-26.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *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, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LÖWY, Ilana. A ciência como trabalho: as contribuições de uma história das ciências feministas. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007, p. 315-338.

LUBENOW, Jorge Adriano. A crítica de Axel Honneth e Nancy Fraser à filosofia política de Jürgen Habermas. *Veritas*. Porto Alegre, PUCRS, v. 55, n.1, jan./abr. 2010, p.121-134.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho. Teoria geral do direito do trabalho. vol.I*. São Paulo: LTr: 2011.

MALLET, Estevão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (coord.). *Trabalho da mulher: homenagem à Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009, p. 145-160.

MALLET, Estevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista Trabalhista Direito e Processo*. São Paulo: LTR, n.28, 2008, p.15-34.

MARQUES-PEREIRA, Bérengère. Citoyenneté. In HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 16-21.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexe et genre. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 191-200.

- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 1993.
- MERCADER, Patricia. *Le genre, la psychanalyse, la "nature": réflexions à partir du transsexualisme*. HÉRITIER, Françoise. *Hommes, femmes, la construction de la différence*. Paris : Le Pommier/ Cité de sciences et de l'industrie, 2005, p. 125-136.
- MEYNAUD, Hélène -Yvonne. Sondages. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 205-209.
- MIRÓN, Cristina Guirao. Modernidad y postmodernidad en el feminismo contemporáneo. *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*. Alicante: Universidad de Alicante: Centro de Estudios sobre la Mujer, n. 15, 2010, p. 221-234.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª Ed. São Paulo: Saraiva: 2011.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa. *O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional*. São Paulo: LTr, 1996.
- NEUMANN, Franz Leopold. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura*. Società editrice il Mulino: Bologna, 1985.
- NEUNER, JÖRG. Os direitos humanos sociais. *Revista de direito público*. Porto Alegre: Síntese; Brasília : Instituto Brasiliense de Direito Público, n. 26, mar.abr. 2009, p. 19-41.
- NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES. *Quadro da diretoria nacional*. Disponível em: <http://www.ncst.org.br/diretoria.php>. Acesso em: 23.11.2011.
- NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher no emprego*. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues de. *Direito do trabalho e direitos humanos*. São Paulo: BH, 2006.
- OFFE, Claus. *Problemas estruturais do Estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.
- OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *A mulher, a sexualidade no trabalho*. São Paulo: HUCITEC, CUT, 1999.

OLIVEIRA, Tania de. *A inserção da mulher nos cargos de decisão do movimento sindical*. São Paulo: Trabalho de conclusão de curso para grau de bacharel em Sociologia e política na FESP – Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015*. Genebra: OIT, 2010. Disponível em:

Acesso em 12.07.2011.

_____. *Gender equality at the heart of decent work. International Labour Conference, 98th Session, 2009*. Genebra: OIT, 2009.

Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf. Acesso em 09.12.2011.

_____. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Genebra: OIT, 2008. Disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf Acesso em 04.08.2011.

_____. *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.

_____. *abc of women workers' rights and gender equality*. 2ª ed. Genebra: OIT, 2007.

Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf. Acesso em 05.10.2011.

_____. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: capacidade de organização e negociação: poder para realizar mudanças*. Brasília: OIT, 2005.

_____. *Igualdade de gênero e trabalho decente, boas práticas no local de trabalho*. Brasília: OIT/ Secretaria Internacional do Trabalho, 2004.

_____. *TIME FOR EQUALITY AT WORK. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Genebra: OIT, 2003. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf. Acesso em 12.07.2011.

_____. *Governing Body Symposium on Decent Work for Women – the ILO’s Contribution to Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the Twenty-First Century*. Nova York: ILO. Bureau for Gender Equality, 2000.

_____. *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.

PERROT, Michelle. *Mon histoire de femmes*. Paris: Seuil, 2006.

_____. Histoire (sexuation de l’). In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 86-91.

PINTO, Célia Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos, democracia e integração regional. In: GARCIA, Maria; PIOVESAN, Flávia. *Teoria geral dos direitos humanos*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1223-1246.

_____. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. in: MATOS, Ana Carla Harmatiuk (org.). *A construção dos novos direitos*. Porto Alegre: Nuria Fabris, 2008, p. 136-150.

_____. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. *Sur- Revista universitária de direitos humanos*, São Paulo, v. 1, n. 1, 2004, p. 20-47.

PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; SATO, Priscila Kei. Implementação do direito à igualdade. In: GARCIA, Maria; PIOVESAN, Flávia. *Doutrinas essenciais. Direitos humanos. Direitos civis e políticos*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 493-501.

PISARELLO, Gerardo. *Los derechos sociales y sus garantías*. Madrid: Trotta, 2007.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Empoderamento das mulheres: avaliação das disparidades globais de gênero 2005*. Disponível em:

<http://www.saocarlos.sp.gov.br/images/stories/equidade/Aba%205%20-%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20das%20disparidades%20de%20g%C3%AAnero.pdf>
Acesso em: 27.12.2011.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. *In: DEL PRIORE, Mary (Coord.) História das mulheres no Brasil*. São Paulo: UNESP-Contexto, 2004, p. 578-607.

RIOT-SARCEY, Michèle. Pouvoir(s). *In: HIRATA, Helena et al. (Coord.). Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 151-156.

ROCHA, Jean Paul Cabral Veiga da. Separação dos poderes e democracia deliberativa. *in: NOBRE, Marcos, TERRA, Ricardo (orgs.). Direito e democracia. Um guia de leitura de Habermas*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 173-197.

ROMITA, Arion Sayão. O combate à discriminação da mulher no mundo do trabalho, à luz das fontes internacionais com reflexos no ordenamento interno. *IN: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). Trabalho da mulher: homenagem à Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009, p. 116-127.

SAFFIOTI, Heleith. Quantos sexos? Quantos gêneros? Unissexo/Unigênero? *Cadernos de crítica feminista*. SOS CORPO- Instituto feminista para a democracia: Recife, Ano III, n. 2, dez. 2009, p. 06-33.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos (Coord.). *Direito coletivo moderno. Da LACP e do CDC ao direito de negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARTI, Cynthia Andersen. Feminismo no Brasil: uma trajetória particular. *Cadernos de Pesquisa*. Fundação Carlos Chagas: São Paulo, n. 64, 1988, p. 38-47, 1988.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Los derechos sociales como derechos humanos fundamentales. Su imprescindibilidad y sus garantías*. Cidade do México: Miguel Angel Porrúa, 2011.

SEGNINI, Liliana. Planos de demissão voluntária: do sonho de liberdade à vivência do desemprego e do trabalho precário. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). Organização, trabalho e gênero. São Paulo: SENAC, 2007, p.109-140.

SEN, Amartya. *Desigualdade reexaminada*. Rio de Janeiro/ São Paulo: Record, 2001.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

_____. *Direito do trabalho aplicado, vol. 3: segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008-a, v. III, p. 66-85.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. In: Marcus Orione Gonçalves Correia; Jorge Luiz Souto Maior. (Org.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008-b, v. III, p. 48-65.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do trabalho & democracia. Apontamentos e pareceres*. São Paulo: LTr, 1996.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*. 2ª Ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

TERRAIL, Jean-Pierre. Transmissions intergénérationnelles. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p.225-230.

TOURAINÉ, Alain. *Le monde de femmes*. Paris: Fayard, 2006.

TRAT, Josette. Moviments sociaux. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 130-135.

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. *Diretoria*. Disponível em: [HTTP://www.ugt.org.br/diretoria.asp?fltipo=D](http://www.ugt.org.br/diretoria.asp?fltipo=D) Acesso em: 23.11.2011.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Disponível em:
Outline <http://www.generoracaetnia.org.br/publicacoes/Banco%20Mundial%2057627.pdf>
Acesso em: 05.10.2011.

URIARTE, Oscar Ermida. *Prefácio*. In: LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. XI-XVI.

VARIKAS, Eleni. Égalité. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 54-60.

_____. Universalismo et particularisme. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000, p. 241-245.

_____. Refundar ou reacomodar a democracia? Reflexões críticas acerca da paridade entre os sexos. *Revista estudos feministas*. Florianópolis: Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, ano 4, n. 1, 1996, p. 65-94.

VASCONCELOS E SÁ, José Carlos. Espaço Público, Argumentação e Retórica. *Interacções*. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga, 2006, n. 11. p. 9-31.

WARE, Susan. *Beyond suffrage: women in the New Deal*. Harward: Harward College, 1981.

WEBER, Max. *Economia e sociedade. Fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora UNB, 2000.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Intervindo para Mudar: A Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista sob a ótica de Gênero e da Inclusão Social*. Consultoria Estudo sobre questões de gênero na reforma sindical. Documento Final. Brasília: FLACSO/Sede Acadêmica Brasil, 2004. Disponível em:

http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1654:estudo-sobre-questoes-de-genero-na-reforma-sindical&catid=221:artigos-e-textos&Itemid=155

Acesso em: 13.12.2011.