

# PARTICIPAÇÃO SINDICAL FEMININA: ESTRATÉGIA DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Mariane Camargo D'Oliveira  
Maria Aparecida Santana Camargo

## 1 Introdução

Em que medida a participação sindical feminino pode se constituir enquanto uma estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da Mulher? A partir desta problemática e valendo-se do método histórico de análise, a presente investigação, de caráter essencialmente teórico, pretende analisar, de maneira qualitativa, a participação das mulheres no sindicalismo enquanto relevante mecanismo para instrumentalizar efetivas políticas públicas no âmbito laboral.

As inter-relações entre capital e trabalho implicam em potenciais e constantes desigualdades substanciais na perspectiva de gênero, ao considerar que a busca intensa pela inserção social e laboral feminina foi, e continua sendo, marcada por diversos entraves: a dominação masculina e o patriarcado, a

crítica por quererem adentrar no mercado de trabalho e abandonar seus lares, a censura por desejarem ganhar dinheiro, o preconceito e a discriminação, entre outros.

Em decorrência destas estruturas de poder acentuou-se, cada vez mais, a dicotomia entre público e privado, fazendo com que as mulheres permanecessem à margem do espaço público. Assim, a luta feminista foi crucial para romper com este processo histórico, já que, associando-se aos movimentos sindicais, as demandas formuladas levaram a repensar sobre o papel na divisão sexual do trabalho e a reivindicar uma remodelação. Nesse enfoque, as pautas femininas, além de esbarrarem em práticas capitalistas, não são fomentadas nem mesmo através de políticas públicas, as quais poderiam fazer com que o Estado assegurasse a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho.



.....  
Mariane Camargo D'Oliveira

Doutora em Diversidade Cultural e Inclusão Social, com concentração na área de Políticas Públicas e Inclusão Social, da Universidade FEEVALE/RS. Mestre em Direito pela UNISC/RS. Especialista em Direito Empresarial pela UCAM/RJ. Advogada.



Maria Aparecida Santana Camargo

Doutora em Educação (UNISINOS/RS). Mestre em Educação (UPF/RS). Especialista em Fundamentos Teórico-Metodológicos do Ensino (UNICRUZ/RS). Integra o corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado – da UNICRUZ.

## 2 A trajetória da inserção feminino no mundo do trabalho

Reiteradamente proclamado nos Textos Constitucionais e de normas internacionais relativas a Direitos Humanos, o direito ao trabalho é considerado como “o arquétipo dos direitos sociais” ou “o direito social por antonomásia”. Sua centralidade para o discurso jurídico é repisada na literatura não só por tais razões de ordem normativa, mas também por motivos de ordem histórica – como primeira bandeira que levou ao constitucionalismo sociocultural – pela necessária hierarquia valorativa que assume na sociedade do trabalho. Sobretudo, tal direito é reconhecido como a condição indispensável para outros Direitos Humanos, como consta da Proclamação de Teerã, de 1968, pela Assembleia Geral da ONU. Este direito foi articulado de modo taxativo na resolução 34/46, de 1979, também nessa Assembleia, “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho” (WANDELLI, 2009).

O processo de universalização dos Direitos Humanos começou na segunda metade do século XIX, com a edição dos primeiros tratados internacionais de direito humanitário, de combate à escravidão, e de regulação dos direitos do trabalhador assalariado. A compreensão do valor supremo da dignidade humana, após os massacres e atrocidades ocorridos durante a 2ª Guerra Mundial, levou ao aprofundamento desse processo (COMPARATO, 2010). Em consequência, a maioria dos Estados nacionais passou a reconhecer que a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos (PIOVESAN, 2015).

O direito ao trabalho é o mais importante ou o direito básico dos direitos sociais, sendo a condição *sine qua non* para os demais direitos sociais (MELLO, 2003).

Em 1993, a universalidade de todos os direitos fundamentais foi solenemente proclamada pela Conferência Mundial de Direitos Humanos, nos seguintes termos: “Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente, de modo justo e equitativo, com o mesmo fundamento e a mesma ênfase. Levando em conta a importância das particularidades nacionais e regionais, bem como os diferentes elementos de base históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados, independentemente de seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os direitos humanos e as liberdades fundamentais”.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 6º, designa o trabalho como um direito social fundamental, dispondo como fundamento da República Federativa do Brasil “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, IV). Preceitua, ainda, ser o trabalho o fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput*) e a busca do pleno emprego um de seus princípios reitores (art. 170, VI). Ademais, o art. 5º, § 1º, assegura a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, inclusive dos direitos sociais. Já o § 1º do artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, proclama: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Entende-se que reside aqui, na definição do conteúdo do direito ao trabalho e na explicitação dos fundamentos desse direito, o nó principal a ser desfeito com vistas à potencialização jurídica da sua efetividade. O esmaecimento do discurso jurídico do direito ao trabalho padece, em especial, do esvaziamento da própria noção de trabalho (WANDELLI, 2009). No entanto, é indispensável compreender que, como leciona Bobbio (2004, p. 25):

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

A trajetória do trabalho feminino é fortemente marcada por muitos percalços, como toda e qualquer demanda oriunda do movimento feminista. Este termo, “trabalho”, é marcado pela polissemia: há confusão do “trabalho feminino” com as funções domésticas, os cuidados com a família e a casa; há entendimento de que envolve as atividades remuneradas realizadas no próprio domicílio e mesmo a participação das mulheres no mercado de trabalho. Neste último sentido, o trabalho chegou a ser questionado como elemento impeditivo das ditas “funções naturais” das mulheres, as de mãe e esposa. Entretanto, basta olhar com atenção a história para ver

que as mulheres sempre trabalharam, mesmo que, em várias situações, seu labor não fosse tão evidente ao confundir-se com os ofícios coletivos e familiares, conforme relatam Matos e Borelli (2012, p. 127).

Nesse sentido, Maruani (2011, p. 719) refere que a história do trabalho feminino é uma história social e econômica, mas também cultural e ideológica. Cada sociedade, cada época, cada cultura produzem suas formas de trabalho feminino e ocultam suas imagens e suas representações. A atividade feminina é, ao mesmo tempo, uma realidade econômica e uma representação social. Um “fato social total”. As flutuações do emprego feminino e os movimentos da divisão sexual do trabalho informam sobre o estado de uma sociedade: sobre o funcionamento do mercado de trabalho, sobre o lugar do trabalho no sistema de valores, sobre o estatuto do segundo sexo e sobre as relações entre homens e mulheres. Assim, falar do trabalho das mulheres é tratar do trabalho também dos homens e da sociedade.

Desde meados do século XIX, o governo brasileiro procurou atrair milhares de imigrantes europeus para trabalhar tanto na lavoura, nas fazendas de café, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades, substituindo a mão de obra escrava, especialmente depois da promulgação da Lei do Ventre Livre e da Abolição dos Escravos. Entre 1880 e 1930, entraram no país cerca de 3,5 milhões de imigrantes. De acordo com o censo, em 1890, existiam no Brasil 119.581 mulheres estrangeiras contra 231.731 homens, como conta Rago (2010, p. 580).

Logo, mister assinalar que a mão de obra feminina foi absorvida por conta da industrialização. É isso que se extrai da lição de Scott (1991, p. 454-455), ao comentar que

a identificação do trabalho feminino com certos tipos de empregos e como mão de obra foi formalizada e institucionalizada de várias maneiras durante o século XIX, de tal modo que se tornou axiomática, uma questão de senso comum. Até aqueles que procuravam mudar o estatuto do trabalho feminino se viram na situação de ter de argumentar contra o que era tido como “fatos” observáveis.

Apesar do elevado número de trabalhadoras presente nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando espaços. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”.

De acordo com Rago (2010, p. 582), esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado pela família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um “bom partido” para casar e assegurar o futuro e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar e obter êxito profissional. Não socializar informações importantes era uma boa estratégia, e os homens se valiam para preservar seu espaço na esfera pública e desqualificar o trabalho

feminino.

Ocorre que as mulheres sempre foram destinadas para desempenhar o papel que lhes deram na sociedade: o de mãe. Entretanto, em nenhum momento, as atividades domésticas, como cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos e do marido, entre outras, foram devidamente valorizadas. Necessário ressaltar, ainda, que aquelas outras mulheres que saíam de seus lares para trabalhar – que realmente não possuíam outros meios de subsistência – não eram vistas com bons olhos pela sociedade patriarcal. Essa ideia ficou tão entranhada no imaginário feminino, que as próprias mulheres consideravam “feio” trabalhar fora de casa, sendo que muitas se envergonhavam dessa posição e só o faziam por extrema necessidade financeira. Com precisão Falci (2010, p. 249) descreve que:

As mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas ‘prendas domésticas’ – orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo [...]. Essas atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente. Tornavam-se facilmente alvo de maledicência [...] que acusavam a incapacidade do homem da casa, ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava, e não deveria, ganhar dinheiro.

Muitas mulheres reproduziam no mercado de trabalho suas ocupações nos quadros domésticos – como lavar, passar e engomar – num esforço de ganho extra ou mesmo para tentar sustentar a família. Em locais onde a presença das imigrantes era significativa, as mulheres negras tinham mais dificuldade em encontrar trabalho, pois, por conta do preconceito, os patrões preferiam contratar o serviço das brancas. Com isso, as negras acabavam se concentrando em postos ainda menos valorizados e pior remunerados como os de doméstica, cozinheira, lavadeira e catadora de restos, no esclarecimento realizado por Matos e Borelli (2012, p. 131-132). Nesse período, vão sendo evidenciadas as teorias de embranquecimento e o fortalecimento da raça na formação do “novo trabalhador brasileiro”, as quais foram inspiradas pelas ações eugenistas formuladas na Europa e nos Estados Unidos.

O que mais chama a atenção quando se tenta visualizar o passado da mulher trabalhadora não é o discurso de vitimização, tão enfático e recorrente na imprensa operária, que procurava “formar” o trabalhador, conscientizando-o e chamando-o para a luta revolucionária. O que salta aos olhos é a associação frequente entre a mulher no trabalho e a questão da moralidade social. No discurso de diversos setores sociais, destaca-se a ameaça à honra feminina representada pelo trabalho. Nas denúncias, a fábrica é descrita como “antro da perdição”, “bordel” ou “lupanar”, enquanto a trabalhadora é vista como uma figura totalmente passiva e indefesa. Essa visão estava associada, direta ou indiretamente, à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada, consonante Rago (2010, p. 585).

É imprescindível, por fim, transcrever

o pensamento de Matos e Borelli (2012, p. 145-146) quando revelam que, ao longo deste último século, as mulheres ampliaram sua presença no mundo do trabalho (formal e informal) e ocuparam diversos campos profissionais. Porém, paradoxalmente, a maior parte das mulheres continua concentrada em ocupações de menor remuneração, em empregos precários e vulneráveis. Persistem ainda dificuldades de inserção em determinadas especialidades ou funções, bem como desigualdades salariais e múltiplos obstáculos à promoção nas carreiras existentes. Sombras e luzes se mantêm, portanto, sobre as questões do trabalho feminino.

### 3 Sindicalismo feminino

Foi possível perceber que o trabalho feminino, exatamente por ser exercido por mulheres, foi sempre discriminado, subalternizado e, não raras vezes, rechaçado. De acordo com o aludido por Matos e Borelli (2012, p. 128), as trabalhadoras eram tratadas, inclusive pela imprensa operária, como pessoas “frágeis e indefesas”, “passivas” e “carentes de consciência política”. Na verdade, mulheres participaram ativamente das lutas operárias, atuaram em mobilizações, paralisaram as fábricas, tomaram parte em piquetes, reivindicando a redução da jornada e melhores condições e aos assédios constantes impingidos por mestres e patrões. Por essa atuação, chegaram a ser demitidas e taxadas de “indesejáveis”, arroladas nas “listas negras”, acusadas de roubo, sabotagem ou boicote.

Em geral, ainda na ótica de Matos e Borelli (2012, p. 130), as trabalhadoras domiciliares foram identificadas como passivas e desarticuladas dos movimentos

reivindicativos. Porém, há vários registros que demonstram sua capacidade de articulação e combatividade em associações como a União das Operárias Costureiras (1905), o Sindicato das Costureiras (1908) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906). Em maio de 1919, por exemplo, a União das Costureiras liderou uma greve, manifestando-se a favor da definição de um salário mínimo, mas também pela redução dos aluguéis e contra a carestia. As resistências das trabalhadoras domiciliares também apareciam no boicote à costura, na adoção de um ritmo lento de produção, nos atrasos propositais, no alargamento do ponto, agilizando a tarefa remunerada por peça, mas pecando na qualidade do serviço.

Rago (2010, p. 583-584) reforça que a rotina de trabalho nas fábricas era muito pesada, variando de 10 a 14 horas diárias, e estava sob a supervisão dos contramestres e outros patrões. Em geral, na divisão do trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como os de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens. Sem uma legislação trabalhista que pudesse proteger o trabalho feminino, as reclamações das operárias contra as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual encontravam espaço na imprensa operária.

A participação da mulher no meio sindical mantém, como se pode imaginar, relação com o tipo de inserção da mulher no mundo do trabalho. Essa inserção é caracterizada por situações de desigualdade entre os sexos, de tal maneira que a posição da mulher no âmbito da família se estende, em

alguma medida, à sua posição no sistema de produção. Ao trabalhar fora de casa, a mulher não está isenta do trabalho doméstico, assim sendo, são vários os fatores a intervir sobre alternativas profissionais, independentemente das necessidades econômicas, consoante destaca Ferreira (2004, p. 393-394).

Em grande parte como respostas às pressões do operariado, surgiu uma legislação trabalhista. Matos e Borelli (2012, p. 129) aduzem que, entre 1917 e 1919, vinculadas a preocupações de ordem moral, apareceram as primeiras medidas regulamentadoras do trabalho feminino, proibindo a jornada noturna das mulheres e a atividade durante o último mês de gravidez e o primeiro do puerpério. Contudo, essas medidas geraram ambiguidades e contradições; ao proteger as mulheres por considerá-las frágeis e vulneráveis, acabaram provocando demissões e dificultando a inserção feminina no mercado de trabalho, pois as mulheres passaram a ser vistas pelos empregadores também como mais onerosas.

A partir da década de 1960, a empregabilidade feminina cresceria de forma sistemática tornando-se constante, intensa e diversificada. Vários elementos contribuíram para tanto. A redução do poder de compra e o arrocho salarial, as mudanças comportamentais alimentaram novas expectativas femininas, a divulgação de novas possibilidades no controle da natalidade, tudo isso incrementou a capacidade de investir nas carreiras profissionais (MATOS e BORELLI, 2012, p. 142-143). Em contrapartida, para enfrentar o cotidiano do intenso processo inflacionário da década de 1980 e inícios de 1990, o sistema financeiro realizou um rebaixamento salarial geral na categoria e as mulheres se tornaram

a maioria dos empregados nas instituições bancárias. Resistências e lutas coletivas levaram à organização da categoria, com o fortalecimento do sindicato e diversas ações grevistas. As bancárias participaram ativamente desse processo, presentes e atuantes em todas as frentes da luta trabalhista.

As mencionadas autoras (2012, p. 144) explica, inclusive, que, em outras categorias, a participação feminina também se intensificou nas organizações laborais, nas inúmeras greves e nas manifestações por melhores salários e condições de trabalho. Com maior intensidade a partir do Primeiro Encontro Nacional das Mulheres Trabalhadoras, ocorrido em São Paulo em 1963, as mulheres passaram a discutir questões do cotidiano do trabalho, mobilizando-se pela aplicação da legislação existente, denunciando abusos, lutando por equiparação salarial e maiores possibilidades de ascensão nas carreiras e reivindicando a existências de creches.

As grandes mobilizações de trabalhadores de diferentes setores da economia ocorridas no Brasil dos anos 1970 e 1980 culminaram na institucionalização do chamado “novo sindicalismo”, que se destacava pelas ações reivindicatórias, como aumento de salários. Entretanto, embora as mulheres participassem ativamente em todos os movimentos, elas sofriam uma evidente discriminação dentro dos sindicatos, além de verem suas demandas “específicas” serem constantemente menosprezadas pelos próprios colegas. Matos e Borelli (2012, p. 144-145) afirmam que, com o tempo, buscando brechas e pressionando pela inclusão de suas reivindicações, as sindicalistas conseguiram abrir alguns espaços políticos, como a

criação da Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora na CUT (1986), que se propunha discutir, além das condições de trabalho e da militância sindical, o cotidiano feminino e as práticas familiares. Além disso, as militantes trabalhadoras passaram a se articular com outros movimentos de mulheres e grupos feministas para, juntos, lutarem pela melhoria das condições de trabalho, por justiça salarial, mas também contra a carestia e por serviços públicos capazes de ampliar sua qualidade de vida.

Em tal direção e segundo Bertolin e Kamada (2012, p. 47), não é suficiente, pois, detectar a ausência ou a tímida participação da mulher nos espaços sindicais, assim como em outras esferas do espaço público, sendo necessário se verificar quais são os mecanismos que as segregam, para que se possa combatê-los. Neste sentido, é importante a política de cotas, estruturada nas últimas décadas, como um paulatino avanço no acesso de mulheres aos cargos eletivos no país, embora não garanta que as eleitas venham a encaminhar demandas de gênero. Essa política passou a ser adotada também pelas Centrais Sindicais, mas estas ainda encontram dificuldades em fazer com que os sindicatos a elas vinculados cumpram as cotas para mulheres nas suas diretorias.

Mesmo quando as mulheres conseguem fazer parte das lideranças, elas dificilmente têm voz, o que muitas vezes se dá pela monopolização das “tecnologias de poder” pelos homens. Assim, constata-se que as mulheres vivem nos sindicatos um processo de “inserção excluída”, semelhante ao que norteou a sua integração ao mercado de trabalho. Mostra-se relevante a conscientização de mulheres e de homens de que atributos

como a capacidade de liderança estão longe de ser aptidões naturais tipicamente masculinas. Verifica-se na prática das relações sindicais que algumas mulheres tornam-se líderes competentes quando conseguem “vencer as impossibilidades socialmente construídas”.

#### 4 Salvaguardando dos direitos laborais das mulheres

No Brasil, consoante Matos e Borelli (2012, p. 141-142), a legislação que regulamenta o trabalho feminino foi implantada de forma assistemática, iniciando-se nos finais da década de 1910, pelo Estado de São Paulo. Nos anos 1930, cresceu a interferência federal na órbita da regulamentação do trabalho e, no que se refere às mulheres, culminou no item “Da proteção ao trabalho da mulher” da CLT (1943). Ficou estabelecida a equiparação salarial entre homens e mulheres. Além disso, coibiu-se a participação de mulheres em tarefas inadequadas a sua capacidade física e/ou que colocassem em risco a saúde feminina. Com algumas exceções, o trabalho noturno também foi vetado às mulheres. Regulamentou-se ainda a licença-maternidade e a exigência de creches em empresas com mais de 30 trabalhadoras. Contudo, discriminações, ilegalidades e abusos continuaram a persistir.

Assim, o Direito do Trabalho das Mulheres apareceu como medida necessária para assegurar a estas, além das garantias específicas decorrentes de suas peculiaridades biológicas, oportunidades de trabalho equivalente ao de seus pares do sexo masculino. O que justifica a existência de um ramo do Direito do Trabalho que trate especificamente do trabalho da mulher é o preconceito que

elas sofrem por conta destes dois fatores: o biológico, da discriminação que enfrentam por conta das diferenças existentes entre homens e mulheres, cujo maior destaque fica por conta da maternidade; e o social, em que mulheres, desde o início da industrialização, foram – e ainda o são em muitos casos – discriminadas apenas por serem mulheres. É este preconceito contra o trabalho feminino que o Direito busca eliminar por meio de leis, como ressalta Calil (2007, p. 15).

Segundo dispõe Barros (1995, p. 235), sob qualquer prisma que se analise a questão, conclui-se que tanto na segregação vertical, que impede o acesso da mulher na carreira, como na segregação horizontal, que a desloca para tarefas que guardam uma certa analogia com as atividades domésticas, sem prestígio e mal remuneradas, a divisão da mão de obra em função do sexo não tem como fundamento características físicas ou mentais, mas resulta da combinação de fatores sociais, religiosos, psicológicos, econômicos e políticos. A intensidade desses fatores varia de acordo com o nível de desenvolvimento do país, mas não deixam de traduzir um traço comum em todos eles. Ações positivas são recomendadas em todos os segmentos, a fim de que as mulheres, em flagrante desigualdade de fato, tenham oportunidade de corrigir esse desequilíbrio, tornando dinâmico o princípio da isonomia.

Analisando sob outro prisma, Matos e Borelli (2012, p. 142) refletem que, na história do Brasil, a interferência do Estado na órbita do trabalho feminino foi marcada por ambiguidades. As ações governamentais priorizaram a proteção e defesa da instituição familiar, reforçando a importância da maternidade e os cuidados do lar. Considerando



o trabalho das mulheres fora do domicílio uma atividade provisória e/ou complementar ao trabalho exercido pelo chefe de famílias. Contudo, quando a economia demonstrou necessitar da mão de obra feminina, o Estado e o patronato facilitaram a sua incorporação. Mesmo as medidas de proteção das mulheres tiverem como efeito colateral o fato de gerar ações discriminatórias e provocar refluxo na empregabilidade feminina em postos e funções.

Nessa linha de raciocínio, Lopes (2006, p. 412-413) aduz que, embora as mulheres nunca tenham deixado de reivindicar seus direitos, (como no episódio que originou o dia 8 de março), suspeita-se que muitos desses “protestos”, “a favor” de mulheres e crianças, foram realizados por homens. Homens preocupados com o desemprego e empresários querendo evitar a concorrência desleal. Assim, as normas de proteção vieram em momento oportuno, não para reverter a situação de opressão da mulher trabalhadora, apenas para estabelecer limites para tal opressão por razões humanitárias e, especialmente, econômicas.

Em outro sentido, se hodiernamente se fala tanto em um “trabalho das mulheres”, certamente isto ocorre porque este ainda é diferente do trabalho “dos homens”. Foi justamente desta diferença observada no mundo fático que surgiu e se mantém a necessidade de um direito do trabalho das mulheres (CALIL, 2007, p. 29-30). A Organização Internacional do Trabalho, através de suas Convenções, sempre permeou este campo visando à promoção da igualdade das condições de trabalho em todo o mundo para, assim, mitigar as diferenças socioeconômicas existentes, eis que o trabalho se configura como a força motriz.

Nesse terreno, com o advento da

Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, houve Capítulo Especial reservado à proteção do trabalho da mulher, salvaguardando sua saúde, sua moral, sua capacidade reprodutiva, seu mercado de trabalho e sua dignidade humana. Assim, para dar pleno efetivo às normas emanadas da CLT, a Constituição Federal de 1988 também resguardou certos direitos essenciais, em nome dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, a saber: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

À luz do Direito, não basta apenas que existam normas protetivas ao trabalho da mulher, é relevante que sejam efetivamente concretizadas na prática. Isto porque muitos homens, por considerar o gênero feminino o sexo frágil, acreditam que podem submeter as mulheres a práticas desumanas, empregando a violência como forma de conseguirem o que desejam. É indispensável, portanto, rediscutir certas práticas discriminatórias baseadas em questões de gênero, especialmente no que concerne ao Direito do Trabalho da Mulher, ao se considerar que se vive em uma sociedade patriarcal e, desta forma, sexista, a qual não aceita, com certa facilidade, o respeito às diferenças.

Neste enfoque, é salutar perquirir se a inserção da mulher no mercado de trabalho – em carreiras que antes eram ocupadas somente por homens – afetou o contexto social e, se em decorrência disso, elas passaram a exercer um papel de agente modificador do então modelo conservador. É contraditório reconhecer, contudo, que são as próprias mulheres

que não conseguem se desprender deste paradigma patriarcal. É essa a orientação de Dias (2004, p. 38-39) quando alude que, talvez o mais surpreendente seja que, ainda quando conseguem as mulheres alcançar espaços até agora ocupados por homens, restam por reproduzir o modelo vigente. Acabam se tornando invisíveis para lograr aceitação. Enormes as dificuldades de afastamento das expectativas patriarcais, rompendo os códigos e os padrões legais vigorantes, para a implementação dos direitos de igualdade já conquistados pelo movimento feminista.

Constata-se, dessa maneira, que o Direito do Trabalho da Mulher veio ao encontro das aspirações e reivindicações almejadas. Nesse caminho, entende-se que, através das breves incursões aqui realizadas, pode-se compreender melhor o que realmente é e significa este denominado Direito do Trabalho da Mulher, assim como o porquê de ser indispensável a sua existência e bem assim a sua distinção. Logo, para a realização do Direito do Trabalho da Mulher, é necessário, ainda, que certas práticas discriminatórias ocorridas no ambiente laboral sejam desarraigadas.

## 5 Conclusão

O estudo do acesso das mulheres nos sindicatos poderá contribuir no presente, aliado com a experiência do passado, a transpor obstáculos permanentes, associados a diversos marcadores sociais, como gênero, raça, sexo, classe social, geração e localização, de acordo com o asseverado por Reina (2014, p. 640). Isto porque, conforme Diogo e Coutinho (2006, p. 131), “a inclusão feminina na sociedade, e, especificamente, no mercado de trabalho,

respalda-se nas relações generificadas de exploração e de opressão do masculino sobre o feminino”.

Nesse ponto, denota-se que, na visão de Bertolin e Kamada (2012, p. 30-31), o trabalho das mulheres no Brasil tem sido marcado por um processo que mescla exclusão e “inserção excluída”, inteiramente relacionado ao patriarcalismo que norteia a sua vida privada e a sociedade como um todo. Considera-se “inserção excluída” a maior concentração das mulheres em determinados setores ou postos de trabalho em condições mais precárias, com remunerações menores, pouco acesso à qualificação profissional e ao uso da tecnologia, tudo isso dificultando a sua ascensão e acentuando a divisão sexual do trabalho.

Logo, as árduas lutas reivindicatórias femininas decorreram de um complexo processo sócio-histórico para ter suas demandas específicas salvaguardadas. Como afirmam Matos e Borelli (2012, p. 127), esse percurso foi complexo e tenso, e de modo algum linear e totalmente progressista. Houve momentos de maiores contingências, até de arranque, em contraposição a outros, de refluxo e resistência, em que foi preciso abrir caminhos por meio de enfrentamentos e lutas.

Entende-se pertinente transcrever o pensamento de Leone e Teixeira (2010, p. 05), ao afirmar que os espaços sindicais, em alguma medida, irão reproduzir o mesmo processo de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e não estão presente nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria.

É claro que, consoante destaca Maruani (2011, p. 731), as mudanças que afetam o trabalho e o emprego das mulheres não atingem somente suas posições profissionais. Com a feminização do mundo do trabalho, é o estatuto do “segundo sexo” na sociedade que está em jogo. O fato de que doravante as mulheres constituem perto da metade das forças laboriosas é uma mutação social importante. Mas a questão das desigualdades de gênero permanece. Mais que nunca, são os contrastes e os paradoxos que chocam. Em matéria de acesso ao emprego e à educação, os progressos são imensos, enquanto no campo da igualdade dos salários e das carreiras, no *front* do desemprego, da precariedade e do subemprego, a desigualdade é patente, recorrente, impertinente.

## 6 Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia/MG, v. 25, n. 1, p. 28-52, jan./jun. 2012.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 7. Reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Convenção Sobre a Eliminação de

Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 111. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Dispõe sobre atestados de gravidez e esterilização. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999**. Dispõe sobre regras de acesso ao mercado de trabalho da mulher. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a Mulher e seus Direitos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A Dialética da Inclusão/Exclusão e o Trabalho Feminino. **Interações**, Universidade São Marcos, v. XI, n. 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordeste. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, p. 241-277, 2010.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Mulheres e Homens em Sindicato Docente: um estudo de caso. **Cadernos de Pesquisa**, Fundação Carlos Chagas, v. 34, n. 122, p. 391-410, maio/ago. 2004.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As Mulheres no Mercado de Trabalho e na Organização Sindical**. Anais do XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu/MG, p. 01-21, set. 2010.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Universidade Estadual de Campinas, v. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006.

MARUANI, Margaret. Vida Profissional: a paridade sem igualdade. In: OCKRENT, Christine (Org.). **O Livro Negro da Condição das Mulheres**. Rio de Janeiro: DIFEL, p. 719-732, 2011.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço Feminino no Mercado Produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, p. 126-147, 2012.

MELLO, Celso de Albuquerque. A Proteção dos Direitos Humanos Sociais nas Nações Unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos Fundamentais Sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro, Renovar, p. 215-232, 2003.

ONU. **Conferência de Direitos Humanos**. Viena, 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, p. 578-606, 2010.

REINA, Vanderlay Santana. **Mulheres no Movimento Sindical: o “avesso” da História**. Anais do 18º Redor, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife/PE, p. 625-642, nov. 2014.

SCOTT, Joan Wallach. A Mulher Trabalhadora. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle (Coord.). **História das Mulheres: século XIX**. v. 4 Porto: Afrontamentos, 1991.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFPR, 2009.

Publicado originalmente em: *Fluxo de Direito e Processo do Trabalho*; Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Vitor Salino de Moura Eça (organizadores); Curitiba; CRV, 2017.