

GÊNERO, TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: BRASIL E FRANÇA

GENDER, LABOR AND COLLECTIVE BARGAINING: BRAZIL AND FRANCE

Francisco Gérson Marques de Lima¹

Ana Paula França Rolim²

Francisca Amélia de Souza Pontes³

RESUMO: Com o objetivo de analisar a negociação coletiva como instrumento de enfrentamento à desigualdade de gênero na realidade laboral, investiga-se a partir de revisão bibliográfica, por meio de método dedutivo, a experiência normativa francesa e a brasileira, no que tange a previsões legais aptas a incentivar a participação feminina no movimento sindical e, conseqüentemente, garantir maior representatividade às pautas de gênero nas negociações coletivas.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero. Trabalho. Negociação Coletiva. Brasil. França.

ABSTRACT: *With the aim of analyzing collective bargaining as an instrument for confronting gender inequality in the labor reality, a bibliographical review, using a deductive method, investigates the French and Brazilian normative experience, with regard to suitable legal provisions to encourage female participation in the trade union movement and, consequently, ensure greater representation of gender agendas in collective bargaining.*

KEYWORDS: *Gender. Labor. Collective Bargaining. Brazil. France.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Desigualdade de gênero, trabalho e movimento sindical; 3 – Negociação coletiva no Brasil pós-reforma trabalhista de 2017; 4 – As questões de gênero nas negociações coletivas: Brasil e França; 4.1 – A experiência brasileira; 4.2 – A experiência francesa; 5 – Considerações finais; 6 – Referências bibliográficas.

1 *Pós-doutorado pela Universidade Federal de Pernambuco; doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco; professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará; procurador do trabalho. Lattes 9716751606619741. Orcid: 0000-0001-6390-0696. E-mail: gersonmarques@ufc.br.*

2 *Mestranda em Direito no Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Ceará (PPGD-UFC), área de concentração em Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico, linha de pesquisa 1: Direitos Fundamentais e Políticas Públicas. Lattes 2922037581651007. Orcid: 0009-0004-5840-1517. E-mail: paularolimufc@gmail.com e anapaulafr.adv@gmail.com.*

3 *Mestranda em Direito no Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Ceará (PPGD-UFC), área de concentração em Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico, linha de pesquisa 1: Direitos Fundamentais e Políticas Públicas. Lattes 0841902641785294. Orcid: 0000-0002-4967-6912. E-mail: franamelia@hotmail.com.*

1 – Introdução

A negociação coletiva é o instrumento pelo qual os sindicatos podem garantir direitos aos trabalhadores ao alterarem as condições de trabalho – com o fim de diminuir as desigualdades existentes entre as partes que compõem a relação de emprego, por um determinado período.

Nesse sentido, o presente estudo propõe-se a analisar e estabelecer um comparativo entre a regulamentação da negociação coletiva brasileira e francesa no que tange à igualdade de gênero de modo a verificar como se constitui o arcabouço normativo em termos de direito coletivo do trabalho em ambos os países e, a partir disso, por meio de uma visão crítica fundada na compreensão do cenário sindical atual e dos desafios enfrentados pelas trabalhadoras, propor meios para dirimir as desigualdades de gênero utilizando-se, para tanto, acordos e convenções coletivas como as principais ferramentas responsáveis por isso.

O trabalho foi seccionado em cinco partes, sendo composto do tópico introdutório, no qual se fixam os objetivos e a metodologia da pesquisa; em seguida, um tópico de densidade sociológica, no qual se estabelece um referencial de gênero e se resgata a participação da mulher no mundo do trabalho assalariado, bem como no movimento sindical brasileiro. No terceiro momento, trata-se da negociação coletiva no Brasil, analisando-se os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 no movimento sindical e, por consequência, nas negociações coletivas. Empós, é feita uma análise individual da legislação francesa e brasileira no que tange às questões de representatividade de gênero nas pautas negociais e sindicalização feminina, para, enfim, tecer considerações finais e proposições sobre os instrumentos cotejados.

Metodologicamente, quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa será bibliográfica, baseando-se em referências teóricas por intermédio da utilização de livros e obras tornadas públicas, textos jurídicos de âmbito nacional e internacional, históricos e sociológicos; artigos científicos, notas técnicas e documentos diversos que tenham relevância com o tema. Relativamente à natureza, a pesquisa será básica, uma vez que objetiva gerar conhecimentos sem aplicação prática prevista, envolvendo interesses universais. Segundo a abordagem, caracteriza-se como qualitativa. Realiza-se ainda uma revisão bibliográfica de literatura sobre gênero, negociação coletiva, legislações nacional e internacional relacionadas. Quanto aos objetivos da pesquisa, dá-se como explicativo-descritiva, uma vez que o estudo visa ao registro e descrição dos fatos observados e depois se propõe a os explicar para se chegar a uma resposta objetiva sobre a participação de mulheres em negociações coletivas e propostas para alterar essa realidade.

A relevância da pesquisa dá-se pelo seu ensejo de tratar as questões relativas à igualdade de gênero e trabalho pela ótica científica, tendo em vista que há pouquíssimas produções acadêmicas sobre o tema, principalmente quando

se trata de direito comparado. A comparação entre legislações propicia não somente a ampliação da compreensão da temática, mas também a possibilidade de se pensar o sistema jurídico como instrumento de mudança de realidade social em cada país. É por meio da responsabilidade social da pesquisa que se analisa, estuda e formula proposições que possam transformar a realidade como um todo, em especial, os sujeitos excluídos dos processos coletivos de discussão no âmbito do trabalho.

2 – Desigualdade de gênero, trabalho e movimento sindical

Tratar de gênero exige, em primeiro lugar, delimitar o conceito utilizado para lhe preencher o sentido, de forma a reconhecer a variedade de gêneros hodiernamente, abandonando a dualidade sexual do *masculino e feminino*, certamente ultrapassada (BUTLER IN HOLLANDA, 2019, p. 214). A delimitação do termo gênero sobre o qual versa o artigo é, portanto, imprescindível. Nesse sentido, reconhece-se gênero sob dois aspectos, um enquanto fator demarcador de diferenças sexuais e o outro enquanto instrumento de significar relações de poder (SCOTT IN HOLLANDA, p. 67, 2019). A desigualdade de gênero é, então, o produto de assimetrias e hierarquias estabelecidas a partir da vivência distinta dos gêneros. No presente trabalho, para fins metodológicos, já que não se pode precisar a abrangência do conceito de gênero utilizado pela maior parte das fontes bibliográficas – se mais biológico, se mais político ou os dois –, pontua-se que a desigualdade de gênero analisada é a existente entre a mulher e o homem *cis*, enquanto espécies de gênero tradicionalmente catalogadas nas pesquisas estatísticas.

Dentro da perspectiva laboral, a participação feminina pode ser pensada em três momentos ocidentais distintos: (I) um primeiro momento, durante a revolução industrial, em que a mão de obra feminina foi incorporada inescrupulosamente como operária, junto às crianças inclusive; (II) um segundo momento, em que os interesses sistêmicos capitalistas, sob uma suposta pretensão protecionista, expulsam as mulheres gradativamente dos postos fabris, a fim de reconstruir a base familiar da classe trabalhadora, o que levou ao aumento das desigualdades de gênero; e (III) um terceiro momento, após as ondas dos movimentos feministas pelos direitos civis e políticos das mulheres, no qual ocorre o retorno da mulher aos postos de trabalho remunerado⁴ (FEDERICI, 2021, p. 78).

Projetando-se essas fases ao contexto brasileiro, tem-se que a expressão da desigualdade de gênero só passa a ser efetivamente investigada após a entrada da mulher no mercado de trabalho, o que só se dá significativamente entre 1970 e os anos 2000 – momento em que triplica a população economicamente ativa

4 Registra-se o caráter da remuneração, tendo em vista que as mulheres, nesse segundo momento, não deixaram de trabalhar, porém foram social e convenientemente conformadas ao ambiente doméstico e ao trabalho *reprodutivo*.

feminina (BIROLI, 2017, p. 26). Esse panorama também explica por que os estudos sobre gênero e trabalho só despontam academicamente entre 1990 e 2000, afinal o contexto social faz surgir a necessidade de produção acadêmica que contemple essa nova realidade laboral.

No quadro da desigualdade de gênero e trabalho, os índices brasileiros que se destacam da última edição do informativo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, do IBGE, são: (a) a taxa de participação na força de trabalho – 73,7% masculina em face de 54,5%, uma taxa quase 20 pontos percentuais menor; (b) a proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, na semana de referência – sendo o índice masculino de 15,6%, enquanto as mulheres 29,6%, quase o dobro; e (c) rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos – constando que, em 2019, as mulheres receberam o equivalente a 77,7% do rendimento dos homens, ou seja, cerca de 3/4 do rendimento dos brasileiros do sexo masculino.

Os índices desiguais apresentados pelos informativos contrastam com os índices de escolaridade, veiculados na mesma pesquisa, visto que mostra a superioridade feminina, em todas as faixas etárias acima de 25 anos ou mais, no quesito do grau do ensino superior completo, bem como as mulheres apresentam taxa ajustada de frequência escolar líquida igual ou maior em todos os níveis de ensino. Além disso, o fenômeno da preponderância das mulheres em trabalhos por tempo parcial também é representativo de um gargalo do gênero, tendo em vista a necessidade de conciliação das duplas, às vezes triplas, jornadas, dividindo sua rotina entre trabalho, estudos, tarefas domésticas e sua própria manutenção existencial. A isso, faz-se referência também ao reconhecimento pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009) da *crise do cuidado* enfrentada na América Latina, resultante da discrepância entre a repartição das tarefas de cuidado – também chamadas de domésticas – entre homens e mulheres. No Brasil, por exemplo, o IBGE identificou que, em 2016, as mulheres dedicaram 73% a mais de horas do que os homens aos afazeres domésticos. Uma evidente distribuição desigual entre tempo dedicado ao trabalho produtivo (remunerado) e reprodutivo (não remunerado) cujo impacto lógico é a subvalorização e a falta de proteção do trabalho feminino.

O cenário exposto acima esboça uma realidade opressora à existência da mulher, enquanto grupo prejudicado pela falha das estruturas de garantia ao trabalho decente e ao salário digno. Diante de tantas desigualdades e afetações ao gênero feminino, passa-se a capturar o movimento sindical e a negociação coletiva como instituto e ferramenta, respectivamente, hábeis a servir na luta contra o recrudescimento de tantas disparidades provocadas pela subvalorização da força de trabalho feminina.

A partir desses contornos, pode-se adentrar no eixo da participação da mulher na luta dos trabalhadores, traçando um breve caminho histórico do sindicalismo brasileiro. De início, rechaça-se qualquer possibilidade de olvidar a resistência das pessoas escravizadas à época colonial, porém se registram como ponto de partida da organização dessa resistência de trabalhadores no Brasil as Ligas de Apoio aos operários – movimento incipiente –, mas que se fertilizou em setores de trabalho mais precário, como o têxtil e o da zona portuária. Nessa época, tais Ligas e Associações ainda eram fortemente influenciadas por ideologias anarquistas, só vindo a se modificarem após a efetiva consolidação de tais movimentos em sindicatos e após os influxos trazidos pela Revolução Russa em 1917, com a conseqüente fundação do Partido Comunista do Brasil (PCB) em 1922. É dessa época que se data também a participação feminina, no final do século XIX, pois, embora fossem grande parte do quantitativo de trabalhadores, as mulheres não eram bem-vindas nos sindicatos (LIMA, 2008, p. 6-7).

Empós, na década de 1920, há uma tendência de desmobilização do movimento sindical brasileiro, a partir do enfraquecimento das ideologias tanto anarquistas, quanto comunistas. Segue-se ao período de 1930, em que se destaca o projeto político de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho e do Emprego e dos sindicatos oficiais, provocando modificações na lógica capital/trabalho, a partir da institucionalização do Estado como interveniente na relação entre sindicatos e governo – política também conhecida como Corporativismo –, o qual foi acompanhado pelo sufocamento político governamental (LIMA, 2008, p. 7). Apesar disso, em 1932, as mulheres brasileiras conquistam direitos políticos e civis, em movimento vanguardista em relação ao continente europeu, além de lograrem a inclusão da proteção à maternidade e a equiparação salarial na CLT, consolidada em 1937.

Símbolos da organização sindical, nos anos 1960, durante a ditadura civil-militar brasileira, são documentadas duas grandes greves, de Contagem e de Osasco – motivadas pelo arrocho salarial e a redução de direitos sociais, como o fim da estabilidade decenal em 1967 –, envolvendo em torno de 3.000 trabalhadores, nas quais, embora não apareçam em relatos oficiais, foi possível observar a participação de mulheres dirigentes sindicais (LIMA, 2008, p. 8). Além disso, em 1968, as mulheres dos centros urbanos integram o Movimento Nacional contra a Carestia; em 1970, o da Luta por Creches; e, em 1974, compõem o Movimento Brasileiro pela Anistia. Já em 1975 fundam os primeiros Centros de Mulheres. Essa participação feminina foi responsável por importantes conquistas de pleitos afetos diretamente à garantia do direito ao trabalho à mulher – como a mencionada proteção da maternidade.

Na década de 1970, durante a redemocratização, o país vivia uma situação de alta inflação, que se superpôs ao supramencionado terceiro momento da participação feminina na força de trabalho: a entrada em massa das mulheres na força produtiva, aquecendo a economia e ensejando uma maior necessidade

da participação no movimento sindical. A estratégia bem-sucedida de estabilização da moeda com a instauração do Plano Real (1994) levou ao controle da inflação, contudo, para além disso, o país adotou uma estratégia política macroeconômica após a crise asiática de 1997, para evitar justamente a volta da hiperinflação, a qual consistia em gerar superávits primários do fisco para absorção da taxa de juros da dívida pública federal, o que por sua vez levou ao arrocho da fiscalização econômica e trabalhista, garantindo o aumento do emprego formal no Brasil. Essa tendência de aumento de oportunidades formais de labor permaneceu em 2003, com a expansão do desempenho econômico mundial. Porém, conforme se acompanhou nos dados supramencionados, a distribuição de tais postos de trabalho sempre privilegia o sexo masculino, em face do feminino, contribuindo para a desigualdade da *empregabilidade*.

Em números, os dados – da PNAD Contínua (2019) – pertinentes ao quantitativo de pessoas associadas a sindicato, desagregados por sexo, indicaram que, no Brasil, das 94.642.000 pessoas ocupadas, na semana de referência da pesquisa, 11,2% – ou seja, 10.567.000 pessoas – eram associadas a sindicato, sendo que, desse índice médio brasileiro, tem-se que é composto pela média entre 11,4% da taxa de sindicalização masculina e apenas 10,9% da feminina – 0,5 pontos percentuais menor. Nessa mesma pesquisa, os dados também foram desagregados por região, mostrando que a taxa de sindicalização feminina só foi maior que a masculina na região Nordeste, sendo de 13,7%, em face de 12,1% da taxa de filiação dos homens – em todas as demais regiões, as mulheres apresentam taxa de filiação sindical inferior à masculina. Inclusive, é no Sudeste em que a taxa de discrepância se repete, porém com a superioridade da quantidade de homens associados a sindicatos em 1,6% em detrimento do quantitativo de mulheres.

Esses números comprovam a preponderância dos homens – em índices oficiais – no movimento sindical, refletindo, conseqüentemente, na priorização das pautas com base nas reivindicações pertinentes aos seus interesses, os quais não somente podem ser destoantes dos interesses femininos, como às vezes, contrapostos.

3 – Negociação coletiva no Brasil pós-reforma trabalhista de 2017

A negociação coletiva consiste em um importante instrumento utilizado pelos sindicatos profissionais para normatização dos contratos individuais de trabalho, tendo sofrido, contudo, severos e danosos impactos após a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”). A prevalência do negociado sobre o legislado assim como a retirada da ultratividade dos acordos e negociações coletivas e da contribuição sindical compulsória são exemplos da espécie de regressão de direitos trazida pela supradita lei.

Em essência, a função da negociação coletiva é formular um acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que pode versar sobre as condições,

termos ou relações de trabalho (OIT, 2015). As entidades legitimadas para tanto são os sindicatos de empregados e empregadores, os quais possuem o papel de autocompor os conflitos existentes da relação de emprego em determinada categoria profissional. Todavia, após a perda da contribuição sindical compulsória decorrente da Reforma Trabalhista, os sindicatos foram relegados ao progressivo desfalecimento, haja vista a contribuição ser, em regra, o principal meio de custeio dessas instituições.

Nesse aspecto, faz-se incoerente uma legislação que determine a prevalência do negociado sobre o legislado no que pertine às relações de trabalho, mas que, por outro lado, promova o sucateamento financeiro do sujeito legitimado a realizar as negociações coletivas (LIMA, 2022). Ora, sem entidades sindicais estruturadas, organizadas e autônomas, inviabilizam-se as negociações coletivas.

A justificativa dada pelo legislador para impor a supremacia do negociado sobre o legislado foi a de promover a modernização das relações de trabalho com o aumento da oferta de emprego por meio da flexibilização contratual; entretanto, o que se verificou foi o retrocesso dos direitos trabalhistas com a desconsideração do fato de que o empregado é hipossuficiente na relação com o empregador (FERRER; OLIVEIRA, 2019). O que se apercebe é a rele tentativa do legislador em mascarar o real intuito da Reforma Trabalhista: enfraquecer os sindicatos e usurpar direitos da classe trabalhadora.

Segundo pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), contrariamente ao que previa a Reforma Trabalhista, o número de trabalhadores informais só cresceu, atingindo quatro de cada dez ocupados (39%) no 4º trimestre de 2022. Além disso, outra projeção não cumprida foi o aumento da oferta de emprego com a criação dos contratos “zero hora” (intermitentes), aqueles em que o empregador não é obrigado a oferecer qualquer número mínimo de horas trabalhadas ao empregado. Isso porque mais de 35%, aproximadamente 78.400, dos cerca de 244 mil vínculos intermitentes ativos, não resultaram em trabalho e nem em renda.

Outrossim, a própria desnecessidade de filiação sindical para usufruto dos benefícios adquiridos pela entidade desestimula os trabalhadores a associarem-se (LIMA, 2022). Logicamente, em termos objetivos, não há benesse para o trabalhador em se filiar, uma vez que haverá beneficiamento de todos os obreiros pelas conquistas provenientes da atuação sindical independentemente de filiação. Os únicos trabalhadores de fato excetuados são aqueles em situação de informalidade.

A Reforma Trabalhista retirou também dos trabalhadores o direito à ultratividade das normas coletivas de trabalho, que agora não mais possuem efeito após o término do seu período de vigência. Entretanto, a ultratividade ainda pode ser negociada por sindicatos e empresas em constar em cláusulas específicas dos normativos coletivos (LIMA, 2017). Mesmo não havendo a proibição da ultrati-

vidade, a mera permissão legal não se mostra suficiente para garantir segurança jurídica e proteção ao trabalhador frente à convalidação dos acordos e convenções negociadas, simbolizando, portanto, evidente retrocesso a direitos sociais.

O que se apercebe, nesse sentido, é que a Reforma Trabalhista demonstra cristalinamente a atuação esmigalhadora do capital frente aos direitos coletivos dos trabalhadores. Isso porque os detentores dos meios de produção possuem também o monopólio sobre o Poder Legislativo para a manutenção do sistema capitalista de produção, cuja máxima é a exploração do processo social de trabalho pautado no antagonismo inevitável entre o explorador e a matéria-prima de sua exploração (MARX, 2013). Compreende-se, então, o porquê da concessão de mais “liberdade” para que sindicatos e trabalhadores negociem condições de trabalho por meio de negociações coletivas: longe de ser um fortalecimento da autonomia desses entes, trata-se sobretudo do mascaramento da fragilização do trabalho frente ao capital.

4 – As questões de gênero nas negociações coletivas: Brasil e França

Passa-se a seguir à investigação das experiências brasileira e francesa no que tange à participação da mulher e das pautas afetas ao gênero nas mesas das negociações coletivas, como ferramenta de efetivação de direitos social-laborais da mulher.

4.1 – A experiência brasileira

O movimento sindical no Brasil é um espaço bastante masculinizado, o que se reflete, por óbvio, nos espaços de negociações coletivas. Ainda que haja disposições infra e constitucionais instituindo a igualdade entre homens e mulheres, ainda é diminuta a presença de trabalhadoras em cargos de direção sindical e mesas de negociação. A explicação desse fenômeno relaciona-se mais à presença marcante do machismo enraizado nas entidades sindicais que propriamente na ausência de vontade das mulheres em filiarem-se e ocuparem esses lugares que também lhes são de direito.

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso I, expressamente prevê a igualdade entre homens e mulheres tanto em obrigações quanto em direitos. Não obstante, no art. 7º, incisos XX e XXX, protege o trabalho da mulher e veda terminantemente a diferença de salário com base no sexo, respectivamente. A tais disposições, no entanto, dá-se interpretação galgada na compreensão da diferença de igualdade formal e material. Isso porque o princípio da igualdade pressupõe o estabelecimento de critérios diferentes para a garantia de direito em situações distintas (MOTTA; BARACAT; RODRIGUES, 2020). Homens e mulheres são diferentes, mas formalmente iguais perante a lei, sendo necessárias

ações afirmativas materiais para combater a discriminação de gênero existente, principalmente, no ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, no art. 373-A, regulamentou os referidos dispositivos constitucionais ao vedar objetivamente discriminação baseada em critérios relativos ao sexo, cor, idade e situação familiar no que tange a anúncio de emprego, remuneração, admissão, promoção e aprovação em concurso. Não menos importante é o explanado no parágrafo único desse artigo, que anuncia que tais disposições não obstam a adoção de políticas públicas que visem a garantir a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, tendo em vista a existência de distorções sociais que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego das mulheres. Tais dispositivos são de extrema relevância em se tratando da positivação do princípio da igualdade, mas, infelizmente, a realidade brasileira ainda se encontra bastante distante da previsão legal.

A discussão que se tem sobre igualdade de gênero e trabalho deve passar, sobretudo, os principais instrumentos do Direito Coletivo do Trabalho. A negociação coletiva, então, surge como uma ferramenta fundamental para a garantia da equidade de gênero no trabalho (SANCHES; GEBRIM, 2003). É por essa via que os sujeitos das relações empregatícias podem fazer valer, na prática, as normatizações legais que garantem que trabalhadoras e trabalhadores usufruam de condições de trabalho equitativas e livres dos engessamentos anacrônicos e discriminatórios do machismo estrutural e da divisão desigual do trabalho de cuidado e doméstico no âmbito familiar.

A participação de mulheres em negociações coletivas, portanto, faz-se absolutamente indispensável não apenas para a discussão das condições de trabalho gerais, mas também as que concernem especialmente a gênero, como a ampliação da licença-maternidade e paternidade, da concessão de auxílio-creche e de ações concretas contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, por exemplo. É necessária a presença das pessoas cujas pautas afetam-lhe diretamente, o que, no atual cenário sindical do país, não ocorre.

Nesse contexto, segundo pesquisa realizada analisando o quadro diretivo dos três maiores sindicatos da Central Única de Trabalhadores (CUT), quais sejam, o Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp), Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região Metropolitana (Sindicato dos Bancários) e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), verificou-se o esvaziamento de mulheres do cargo executivo. A justificativa dada pelas sindicalistas entrevistadas para esse quadro foram questões como assédio, discriminação e violência de gênero (MUNHOZ; SILOTTO, 2019). Esse panorama, lamentavelmente, é reproduzido em outras organizações sindicais, não se relegando apenas a sindicatos de grande expressividade em termos quantitativos.

O direito trabalhista brasileiro ainda não possui regulamentação específica sobre a participação de mulheres em negociações coletivas, o que corrobora para que os processos negociais continuem excluindo reiteradamente as mulheres (CONFORTO, 2009). O mais próximo que se tem em termos regulamentários sobre a matéria encontra-se no art. 611-B da CLT, que estabelece um rol de direitos que a negociação coletiva não pode reduzir, tais como a licença-maternidade (inciso XIII), a licença-paternidade (inciso XIV) e a proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XV). Em termos de ações afirmativas para garantia de participação de mulheres em negociações coletivas há, contudo, um grande vácuo legislativo.

Sub-representadas, portanto, as trabalhadoras brasileiras veem-se escanteadas dos processos decisórios e estratégicos, de modo que suas pautas trabalhistas tornam-se invisibilizadas. Sem participação, os acordos e convenções coletivas abrangem cada vez menos conteúdo, reproduzindo, não raro, apenas o texto da legislação trabalhista em roupagem específica à categoria que faz referência, de modo a perpetuar relações de trabalho substancialmente machistas e violadoras dos princípios de igualdade entre homens e mulheres.

4.2 – A experiência francesa

A França, com sua expressiva tradição sindical, notadamente na defesa dos aspectos social, político e econômico na vida do trabalhador, é conhecida por ter um Código do Trabalho (*Code du Travail*) atual deveras extenso e de elevado grau de detalhamento. Essa complexidade exacerbada do *Code du Travail* enseja, inclusive, a crítica acerca da dificuldade de sua interpretação por aqueles que não são especialistas na matéria trabalhista francesa (LIMA, 2021, p. 354-355).

Quanto à negociação coletiva, desde a última reforma expressiva em 2017, o *Code du Travail* assume uma postura de primazia aos mecanismos de autocomposição entre empregados e empregadores (conciliação, mediação e arbitragem, por exemplo), preocupando-se em regulamentar, portanto, os mecanismos da negociação coletiva, entre eles, o diálogo social – consistente no estabelecimento de reuniões periódicas com trocas de informações econômicas e trabalhistas (LIMA, 2021, p. 359-360).

Nesse sentido, o Código francês se alonga bastante no que tange às previsões relativas às negociações coletivas, porém, neste trabalho, interessa a previsão do Artigo L2242-1, assim localizado e transcrito:

“Code du Travail > Partie législative (Articles L1 à L8331-1) > Deuxième partie: Les relations collectives de travail (Articles L2111-1 à L2632-2) > Livre II: La négociation collective – Les conventions et

accords collectifs de travail (Articles L2211-1 à L2283-2) > Titre IV: Domaines et périodicité de la négociation obligatoire (Articles L2241-1 à L2243-2) > Chapitre II: Négociation obligatoire en entreprise (Articles L2242-1 à L2242-21) > Section 1: Ordre public (Articles L2242-1 à L2242-9)

Article L2242-1

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans:

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.”⁵

O escopo do retroindicado artigo é evidentemente promover a contemplação de pautas afetas ao combate à desigualdade de gênero nas negociações coletivas e possui essa redação mais atualizada desde 31 de março de 2022, pois foi modificado pela Lei nº 2021-1018, de 2 de outubro de 2021, a qual foi responsável pelo acréscimo do fim do trecho grifado “...condições de trabalho”, anteriormente ausente. A substância da redação, contudo, data da última reforma mais profunda na legislação francesa, de 2017, na qual se firma o evidente compromisso com a instrumentalização da negociação coletiva como aliada à promoção da paridade profissional entre homens e mulheres, através do diálogo social periódico.

Nesse sentido, como bem pontuado por Coron e Pigeyre, a partir da análise de acordos franceses provenientes de negociações coletivas pela igualdade profissional, esta se manifesta em diferentes domínios de recursos humanos, notadamente sobre o recrutamento, a remuneração, a promoção, a mobilidade, a formação, a licença-maternidade e parental, o trabalho de tempo parcial e o horário de trabalho; constatando-se, assim, que das medidas previstas nos acordos pela igualdade profissional se sobressaem duas lógicas, a da igualdade de tratamento e a da igualdade de oportunidades (CORON; PIGEYRE, 2018).

5 Tradução livre: “Artigo L2242-1. Nas empresas onde estão constituídas uma ou mais seções sindicais de organização representativas, o empregador empreende ao menos uma vez a cada quatro anos: 1° Uma negociação sobre a remuneração, notadamente os salários efetivos, a jornada de trabalho e a participação nos lucros da empresa; 2° *Uma negociação sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens, visando particularmente às medidas destinadas à eliminação das disparidades salariais, qualidade de vida e condições de trabalho*”. (grifo nosso)

Nesse diapasão, os mesmos autores registram que as duas lógicas revelam um caráter fluante da compreensão do termo “igualdade profissional”, fazendo com que assumam diferentes acepções e, com isso, a previsão encontra-se como primeira barreira de aplicabilidade o próprio processo de negociação para definição do alcance e extensão da interpretação do termo, devido à transversalidade do tema em tantos aspectos da vida da trabalhadora:

“On constate donc que la littérature académique est plutôt riche, à la fois sur la négociation d’accords d’entreprise et sur les accords d’entreprise sur l’égalité professionnelle une fois qu’ils sont signés. Cependant, peu de travaux portent sur le processus de négociation lui-même pour en déterminer les caractéristiques. Cela peut s’expliquer notamment par les difficultés d’accès au terrain. Pourtant, le sujet de l’égalité professionnelle présente des particularités inédites: importance attachée aux indicateurs, transversalité, mais aussi aspect positif de la thématique qui peut permettre de conférer de nouveaux droits aux salariés, tout en présentant un potentiel de médiatisation positive pour l’entreprise.”⁶
(CORON; PIGEYRE)

A França, portanto, a partir do *Code du Travail*, ao prever o necessário debate periódico sobre igualdade profissional entre homens e mulheres, a partir da representação sindical, fixa um compromisso com pautas que visam à minoração das desigualdades entre esses gêneros e credita à negociação coletiva a importante tarefa de servir como mediadora desse processo de reconhecimento das disparidades de tratamento e de oportunidades vividas por mulheres em razão do gênero, face ao privilégio masculino no exercício dos seus direitos trabalhistas.

5 – Considerações finais

As mulheres constituem a maior força de trabalho de toda sociedade organizada contemporânea, haja vista serem responsáveis não apenas pelo trabalho profissional, mas também o familiar, tendo em vista a divisão desigual das atividades de cuidado e afazeres domésticos, conforme apontado. Mesmo sendo tão cruciais ao mercado de trabalho e à sociedade em geral, as trabalhadoras são relegadas à sub-representação em sindicatos cujas diretorias são ocupadas

6 Tradução livre: “Nós constatamos então que a literatura acadêmica é rica quando trata sobre as negociações de acordos coletivos e sobre os acordos de empresas, uma vez que já estejam assinados. Porém, poucos trabalhos tratam do processo de negociação do conceito de igualdade profissional em si, para determinar suas características. Isso pode ser explicado facilmente pelo difícil acesso ao terreno. Contudo, o assunto da igualdade profissional apresenta particularidades inéditas: importância vinculada aos indicadores, transversalidade, mas também aspecto positivo da temática que pode permitir a conferência de novos direitos aos assalariados, enquanto apresenta um potencial de intermediação positiva para a empresa”.

majoritariamente por homens que perpetuam um modelo de negociação coletiva que exclui as mulheres e as pautas de gênero.

É sabido, no entanto, que a exclusão sistemática de mulheres e de suas pautas no âmbito das negociações coletivas remonta ao patriarcalismo e ao machismo presente no ambiente de trabalho e nas organizações sindicais. A ausência de mulheres em cargos de liderança em sindicatos e à mesa de negociações coletivas deve-se, sobretudo, a questões relacionadas à violência de gênero, assédio e múltiplas jornadas de trabalho. A jornada de trabalho das mulheres no ambiente familiar também é fator determinante para a segregação de trabalhadoras nos ambientes de discussão coletivas.

Nesse aspecto, o próprio direito coletivo do trabalho é enfraquecido, pois as mulheres representam a maior força de trabalho do país, tendo demonstrado historicamente a sua potência na conquista de diversos direitos trabalhistas desde a Liga de Apoio aos Operários em meandros da industrialização brasileira até a Constituição de 1988 com a redemocratização. Durante toda a evolução do direito do trabalho no Brasil, as mulheres tiveram papel crucial na luta por melhorias das condições de trabalho da coletividade, sem, entretanto, terem o reconhecimento merecido pelos esforços empenhados. Isso se reflete em termos legais, haja vista não haver nenhuma disposição normativa na legislação trabalhista que exija compulsoriamente a discussão de pautas atinentes à igualdade de gênero.

É dever do Estado a criação de legislação que vise a fazer presentes as pautas de igualdade de gênero. Para tanto, tem-se como exemplo a legislação francesa, que determina que o empregador realize obrigatoriamente a cada quatro anos uma negociação coletiva sobre igualdade profissional entre mulheres e homens propondo medidas efetivas contra disparidades salariais e melhoria da condição de vida e trabalho. Essa previsão legal, apesar de um tanto vaga no que se trata da definição de “igualdade profissional”, positiva a necessidade de se pautar essa temática no âmbito das negociações coletivas, de modo que o sindicato e o empregador não podem se eximir dessa responsabilidade.

Além disso, faz-se premente também a instituição de ações afirmativas que estabeleçam precisamente percentual mínimo de participação de mulheres para realização de negociações coletivas. Não basta que temas relacionados a gênero sejam presentes em acordos e convenções coletivas, é preciso que os sujeitos cujas condições e relações de trabalho estão sendo discutidas e decididas também estejam participando ativamente desse diálogo social. As trabalhadoras necessitam ser ouvidas e, para tanto, um percentual obrigatório de inclusão desses sujeitos pode garantir, mesmo que minimamente, senão a ocupação plena desse espaço, um contrapeso às forças da estrutura machista que exclui sistematicamente as mulheres da discussão.

Nesse sentido, há também a possibilidade da criação de um incentivo objetivo pelo setor público para a promoção da participação de mulheres em negociações coletivas, como o “Selo Igualdade”. Aparentemente, é uma ideia simples, mas que possui o potencial de visibilizar a necessidade de terem-se ambientes ocupados por trabalhadoras e trabalhadores equitativamente. É preciso que o Estado não só legisle, mas efetivamente execute políticas públicas de promoção à igualdade de gênero no âmbito do trabalho, a qual não se restringe somente à igualdade salarial.

Outrossim, cabe aos sindicatos a promoção de meios que viabilizem a participação de mulheres nas atividades e cargos sindicais, pois certamente isso refletir-se-á na composição das próprias negociações coletivas. É sabido que as entidades sindicais passam por severa crise de custeio e enfraquecimento decorrente da Reforma Trabalhista. Todavia, ações que garantam a atuação de mulheres em seus espaços estratégicos podem se mostrar, inclusive, uma boa forma de fortalecer essas instituições. Para tanto, é preciso pensar em modelos de organização de reuniões, atividades e compromissos institucionais que levem em conta as múltiplas jornadas de trabalho das mulheres, discutindo e pautando a distribuição equitativa de trabalho no ambiente familiar e doméstico entre os filiados e traçando diretrizes que ponham como prioridade a igualdade de gênero nas negociações coletivas de modo que sejam irredutíveis os direitos sociais de mulheres.

Percebe-se, portanto, que a negociação coletiva constitui-se exímia ferramenta para combater desigualdades de gênero, tendo o condão de redefinir o cenário não só profissional, mas econômico e social de toda uma categoria. É necessário não apenas impulso público em termos legislativos para garantir a equidade entre trabalhadores e trabalhadoras, mas também a vontade das próprias entidades sindicais em reverterem o atual quadro que relega as mulheres à sub-representação em seus quadros compositivos. As pautas de gênero e a participação de trabalhadoras em espaços coletivos de discussão são essenciais não apenas às mulheres, mas a todos os trabalhadores, tendo em vista que foi a partir da luta desses sujeitos que se conquistou a maioria dos direitos trabalhistas então existentes. Nada mais justo que as mulheres, então, usufruam plena e equitativamente dessas conquistas.

6 – Referências bibliográficas

A PARTICIPAÇÃO da mulher no movimento sindical e as ações afirmativas pela negociação coletiva. [S.L]: *Apres – Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais*, 2021. (85 min.), son., color. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wmpuoeYP6EY>. Acesso em: 01 maio 2023.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Marisa Rosa (org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2017. *E-book*.

- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição Federal nº 1988, de 5 de outubro de 1988. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 maio 2023.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 maio 2023.
- BRASIL. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA. *Características adicionais do mercado de trabalho 2019*. Brasília: IBGE, 2020. 12 p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf. Acesso em: 1 maio 2023.
- CONFORTO, Ecléia. *Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005*. Orientador: Ricardo Dathein. 2009. 294 p. Tese (Pós-graduação em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas) – UFRGS, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18820/000729370.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- CORON, Clotilde; PIGEYRE, Frédérique. La négociation collective sur l'égalité professionnelle: une négociation intégrative? *Annales des Mines – Gérer et Comprendre*, [S.L.], v. 132, n. 2, p. 41-54, 14 jun. 2018. CAIRN. <http://dx.doi.org/10.3917/geco1.132.0041>. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-gerer-et-comprendre-2018-2-page-41.htm>. Acesso em: 1 maio 2023.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Boletim Especial: 1º de maio dia do trabalhador*. São Paulo: Dieese, 2023. 6 p. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/1_de_Maio.html. Acesso em: 1 maio 2023.
- FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. *Revista Jurídica Cesumar – Mesurado*, [S.L.], v. 19, n. 1, p. 119, 9 abr. 2019. Centro Universitário de Maringá. <http://dx.doi.org/10.17765/2176-9184.2019v19n1p119-145>.
- FRANÇA. *Code du Travail nº Article L2242-1*, de 24 de setembro de 2017. França. Disponível em: <https://www.doctrine.fr/l/texts/codes/LEGITEXT000006072050/articles/LEGIARTI000006901751?version=LEGIARTI0000035627878>. Acesso em: 1 maio 2023.
- FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo*. São Paulo: Boitempo, 2021.
- HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. São Paulo: Bazar do Tempo, 2019.
- LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. 2010. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu – MG – Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010. Esta pesquisa contou com o apoio do CNPq e a participação dos alunos Gustavo Monteiro, bolsista do CNPq e Nander Neri, bolsista SAE, ambos do IE – Unicamp. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2289/2243>. Acesso em: 1 maio 2023.
- LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Ceará*, Fortaleza, v. 372, p. 375-394, 28 nov. 2017. Semestral. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/30498/1/2017_art_fgmlima.pdf. Acesso em: 1 maio 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Liberdade sindical e autorregulação: pelo assentamento de princípios e valores sindicais nacionais. *Excola*, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Organiza%C3%A7%C3%A3o-sindical-C%C3%A2maras-de-Resolu%C3%A7%C3%A3o-de-Conflitos.pdf>. Acesso em: 2 maio 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Modelos de negociação coletiva no direito comparado*. Pesquisa de pós-doutorado na UFPE. Recife: PPGD/Faculdade de Direito, 2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017. *Excola*, [s. l.], 2022. Disponível em: https://www.diap.org.br/images/stories/sindicatos_em_numeros_2022.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

LIMA, L. O.; MENDONÇA, A. A.; BARROSO, C. S.; CASTRO, S. O. *Práticas invisíveis: mulheres e sindicalismo no Brasil*. 2008. (Apresentação de Trabalho/Seminário).

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política – livro 1: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013. 1493 p. Tradução de Rubens Enderle. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-livro-1.pdf>. Acesso em: 1 maio 2023.

MOTA, Ivan Dias da; BARACAT, Duardo Milléo; RODRIGUES, Tiago Fogaça. A negociação coletiva como instrumento da efetivação da igualdade material. *Revista Relações Internacionais do Mundo Atual*, Curitiba, v. 2, ed. 23, p. 21-40, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3885>. Acesso em: 2 maio 2023.

MUNHOZ, Isis Torres; SILOTTO, Grazielle. A ausência de mulheres nos cargos de direção nos Sindicatos de São Paulo: as possíveis causas para a baixa representatividade nos três maiores sindicatos da CUT. *Parlamento e Sociedade*, São Paulo, v. 7, n. 13, p. 99-123, dez. 2019. Semestral. Disponível em: <https://parlamentoesociedade.emnuvens.com.br/revista/article/view/171/155>. Acesso em: 1 maio 2023.

RUY, Carolina Maria. *1968: Contagem e Osasco: o ressurgimento do sindicalismo*. O ressurgimento do sindicalismo. 2010. Disponível em: <https://fsindical.org.br/memoria-sindical/1968-contagem-e-osasco-o-ressurgimento-do-sindicalismo/>. Acesso em: 1 maio 2023.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, [s. l.], v. 17, n. 49, p. 99-116, 2003. DOI <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?lang=pt>. Acesso em: 23 abr. 2023.

SILVA, Marina Machado da. *A proteção jurídica de personagens visuais nos sistemas de propriedade intelectual do Brasil e dos Estados Unidos*. 2020. 240 f. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/216236/PDPC1487-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 1 maio 2023.

Recebido em: 2/5/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

LIMA, Francisco Gérson Marques de; ROLIM, Ana Paula França; PONTES, Francisca Amélia de Souza. Gênero, trabalho e negociação coletiva: Brasil e França. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 223-238, abr./jun. 2023.