

PARTICIPAÇÃO FEMININA EM DIRETORIAS SINDICAIS E A CRIAÇÃO DE NORMAS COLETIVAS DE PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Female participation in labor union boards and the make collective norms to protect women's work

Lara Caxico Martins¹

Universidade Estadual do Paraná

Fabio da Silva Veiga²

Universidade Lusófona

DOI: <https://doi.org//10.62140/LMFSV2992024>

SUMÁRIO: Introdução. 1. A introjeção do modelo democrático no ambiente de trabalho; 2. Política de presença e representação de gênero em diretorias sindicais; 3. Norma infraconstitucional para paridade de gênero em diretorias sindicais e controles de constitucionalidade e convencionalidade. Considerações finais. Referências Bibliográficas.

RESUMO: A pesquisa insere-se no contexto da participação feminina nas organizações sindicais de trabalhadores, destacando a sua relevância em vistas de combater a desigualdade em razão de gênero no mercado de trabalho e positivar normas que considerem as particularidades da mulher. Nesse cenário, o estudo objetiva testar a possibilidade jurídica de criação de norma infraconstitucional imperativa cujo conteúdo determine um percentual mínimo de mulheres na composição da diretoria dos sindicatos profissionais. Para tanto, será necessário dirigir o estudo sob método racional e sistemático, com especial observância das normas constitucionais brasileiras a respeito do contexto sindical. Ademais, caberá a análise da produção convencional da Organização Internacional do Trabalho acerca do tema, especialmente a Convenção 87 que trata sobre liberdade sindical. O estudo partirá da leitura de pesquisas teóricas relacionadas à democracia participativa e inclusiva; política de presença; democracia no ambiente de trabalho; representação sindical; e participação das mulheres em órgãos deliberativos relacionados ao labor. Concluiu-se, com fundamento nas teorias sobre representatividade legítima, que a participação feminina em diretorias sindicais pode colaborar para a positivação de normas em negociações coletivas que estabeleçam direitos especificamente voltados para mulheres. Realizando um controle de constitucionalidade material, a norma poderia ser considerada constitucional. Sob o aspecto do controle de convencionalidade, partindo da leitura da Resolução sobre igualdade em gênero, adotada em 2009 na 98ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, a pesquisa concluiu que a norma também passaria pelo controle de convencionalidade.

Palavras-chave: Gênero; Negociação Coletiva; Representação; Sindicatos.

ABSTRACT: The research is part of the context of female participation in workers' union organizations, highlighting its relevance in order to combat gender inequality in the labor market and establish norms that consider women's particularities. In this scenario, the study aims to test the legal possibility of creating a mandatory infra-constitutional norm whose content determines a minimum percentage of women in the composition of the board of directors of professional unions. To this end, it will be necessary to conduct the study using a rational and systematic method, with special observance of Brazilian constitutional norms regarding the union context. Furthermore, it will be necessary to analyze the conventional production of the International Labor Organization on the topic, especially Convention 87, which deals with freedom of association. The study will start from

¹ Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná, Brasil (2019-2022). Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina, Brasil (2016-2018). Professora temporária da Universidade Estadual do Paraná, Brasil. laracaxico@hotmail.com.

² Doutor em Direito Empresarial (Ordenação Jurídica do Mercado) pela Universidade de Vigo, Espanha (2012-2017). Professor Doutor de Direito Empresarial da Faculdade de Direito e Ciência Política da Universidade Lusófona (Portugal), em regime integral na Licenciatura (Graduação), Mestrado e Doutorado. fabio.veiga@ulusofona.pt.

reading theoretical research related to participatory and inclusive democracy; attendance policy; democracy in the workplace; union representation; and participation of women in deliberative bodies related to work. It was concluded, based on theories about legitimate representation, that female participation in union boards can contribute to the positive norms in collective negotiations that establish rights specifically aimed at women. By carrying out a control of material constitutionality, the norm could be considered constitutional. From the aspect of conventionality control, based on the reading of the Resolution on gender equality, adopted in 2009 at the 98th ILO International Labor Conference, the research concluded that the standard would also undergo conventionality control.

Keywords: Gender; Collective Negotiation; Representation; Unions.

INTRODUÇÃO

A pesquisa em apreço tem por objetivo o estudo da participação de mulheres em diretorias sindicais como forma de contribuir para a produção de normas coletivas que considerem a realidade do trabalho feminino. Pretende analisar a possibilidade jurídica, considerando controles de constitucionalidade e convencionalidade, da criação de norma infraconstitucional imperativa cujo conteúdo determine um percentual mínimo de mulheres na composição da diretoria dos sindicatos profissionais.

O tema destaca-se por sua relevância, já que o dia a dia de trabalho é regrado, principalmente, por acordos e convenções coletivas. A legislação heterônoma não é capaz de regulamentar as particularidades da relação de emprego, principalmente em virtude da significativa gama de atividades empresariais e dos mais diversos locais em que as empresas se fixam. Os diversos modos de se operar os negócios jurídicos empregatícios torna cada dia mais necessárias as normas trabalhistas autônomas, quais sejam: aquelas produzidas por meio de negociações coletivas firmadas entre os sindicatos da categoria econômica e profissional.

Contudo, para que tais normas abranjam direitos intrinsecamente femininos e considerem questões da desigualdade entre homens e mulheres é necessário que sejam produzidas com a participação feminina. O diálogo no contexto sindical é fundamental para a redução da desigualdade em razão de gênero, por isso a imprescindibilidade de fomentar a participação feminina nos órgãos deliberativos das entidades sindicais.

1. A INTROJEÇÃO DO MODELO DEMOCRÁTICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As discussões a respeito da representação coletiva de trabalhadores encontram fundamento na necessária manifestação da vontade popular em um Estado Democrático de Direito. O vislumbre da democracia nas relações de trabalho se dá por meio da representação coletiva dos trabalhadores, já que, de forma individual, o que se observa é uma disparidade axiológica entre as partes que compõem a relação de emprego. Assim como cidadãos podem participar de forma efetiva na vida pública, trabalhadores podem participar dos órgãos que potencialmente contribuem para a mudança da realidade do ambiente de trabalho.

Em um contexto democrático, os microssistemas sociais podem também materializar valores democráticos por influência de uma visão externa advinda do macroambiente. Isso significa que a democracia deve ser vislumbrada e exercida em outras esferas do convívio social e não apenas na relação estado-indivíduo. O exercício da cidadania ultrapassa o convívio público e deve introjetar-se nas próprias instituições, dentre elas, os sindicatos profissionais. Estimular a participação dos trabalhadores nos processos deliberativos dos sindicatos, que contribuem para a mudança da realidade do trabalho, é possibilitar a prática diária da democracia.

A democracia, mais que compatível com o ambiente empresarial, é necessária à relação de emprego, já que as decisões tomadas com participação daqueles que receberão os efeitos dessas tendem a ser mais efetivas. Trata-se da função integrativa do processo democrático, que desperta uma visão de legitimidade entre aqueles que debatem e decidem. John Burnheim³, em seus estudos, levantou que os interesses dos indivíduos são mais bem protegidos e levados em consideração quando são representados por quem compartilha das mesmas experiências e interesses. Essa proposição considera que quando quem representa compõe o grupo dos representados a representação passa a ser responsiva para com eles⁴.

Além de estimular a ocupação de espaços de fala àqueles que fazem parte do processo produtivo, o fomento da democracia no ambiente corporativo contribui para o desenvolvimento da responsabilidade social das empresas, que acabam por promover um modelo de gestão organizacional flexibilizado e condizente com a realidade. De acordo com Côrtes⁵, “a sua implementação tem valor por si só, ainda que dela não sobrevenham efeitos práticos atrelados à produtividade do negócio, ou seja, ela basta como mecanismo que confere voz aos trabalhadores”.

A democratização das relações de trabalho associa-se à transformação social ocorrida ao longo dos últimos anos, em especial pela inserção constante de novas tecnologias no ambiente corporativo. A relação empregatícia é continuamente remodelada, implicando na necessidade de que seja operada internamente uma gestão democrática a fim de que os atores dessa possam manifestar percepções, descontentamentos, críticas e contribuições para o melhor desenvolvimento das atividades. Tal cenário contribui para que particularidades do

³ BURNHEIM, John. **Is Democracy Possible?** Cambridge: Polity Press, 1985.

⁴ PITKIN, Hanna F. **The Concept of Representation.** Berkeley: University of California Press, 1967. p. 2009.

⁵ CÔRTEZ, Marcus Vinícius Ramos. **Comissões de representantes dos trabalhadores dentro das empresas:** contornos jurídicos e práticos. São Paulo: Dialética, 2020. p. 11.

trabalho sejam percebidas, bem como para que sejam evitadas condutas que possam configurar violação de direitos⁶.

Walküre da Silva⁷ sustenta que a representação dos empregados na empresa “é uma forma de atuação dos trabalhadores no local de trabalho para defesa e promoção de seus interesses individuais e coletivos”. Isso é possível por meio dos espaços em que o empregado revela a sua manifestação volitiva em prol dos seus interesses.

A introdução de trabalhadores na vida da empresa encontra espaço nas comissões internas, órgãos de administração e sindicatos. Ainda, fundamenta-se no modelo econômico moderno, que a considera um organismo vivo cujo funcionamento não se subordina aos meros caprichos dos sócios, mas sim à satisfação de inúmeros interesses: proprietários, administradores, clientes, fornecedores, comunidade em que se insere e empregados.

Uma das formas do exercício da democracia no ambiente de trabalho é por meio de órgãos coletivos, cuja atuação volte à representação dos interesses dos trabalhadores. Pontua-se a força desse modelo representativo, já que, individualmente considerados, empregados encontram-se em uma relação desigual para com o empregador. A estrutura sob a qual está pautada a relação de trabalho indicou a necessidade, há muito, de que os trabalhadores fossem representados coletivamente. Essa representação pauta-se tanto pelo viés da disparidade existente entre os sujeitos da relação de emprego quanto pelas contínuas transformações que esse negócio jurídico passa em razão do avanço social e tecnológico.

Atualmente no Brasil essa representação está constitucionalmente prevista sob suas perspectivas: representação sindical e não sindical. Dentro das tratativas dos direitos fundamentais sociais, o constituinte originário dispensou um artigo, com oito incisos, apenas para abordar os princípios gerais da representação sindical brasileira. No mesmo capítulo da Carta Magna, no artigo 11, trouxe a norma geral acerca da representação não sindical, também chamada de representação interna dos trabalhadores. A pesquisa afunila os estudos para a observância da representação pela via sindical.

2. POLÍTICA DE PRESENÇA E REPRESENTAÇÃO DE GÊNERO EM DIRETORIAS SINDICAIS

⁶ VAZ, Andréa Arruda; DIAS, Sandra Mara de Oliveira; MATTOS, Kennedy Josue Greca de. A gestão democrática no ambiente de trabalho e sua compatibilidade com o poder diretivo do empregador no estado social de direito. **Anais do EVINCI**. UniBrasil, Curitiba, v.5, n.1, p. 144-144, out. 2019. Disponível em: <<https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/4856>>. Acesso em 05 fev. 2022. p. 44

⁷ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1998. p. 15.

A democratização das relações empregatícias é tendência decorrente do novo modelo produtivo pautado na maior interação do trabalhador na dinâmica global da empresa. Para que a democracia seja exercida com efetividade no ambiente de trabalho, é necessária a participação de órgãos coletivos, cuja atuação volte à representação dos interesses dos trabalhadores. A estrutura da representação coletiva dos trabalhadores pela via sindical é fundamental para a melhoria da realidade do ambiente de trabalho. Por meio da criação de normas coletivas que tutelam direitos e adequem a realidade ao ambiente de trabalho é possível garantir maior proteção àqueles que se inserem nessa relação jurídica.

Inúmeras temáticas pertinentes ao dia a dia de trabalho são ponderadas e positivas nos acordos e convenções coletivas. Em razão da diversidade dos pleitos advindos daqueles que laboram, faz-se necessária a plurirepresentação dentro dos sindicatos profissionais. Isso significa que é importante que a maioria dos trabalhadores se veja de fato representada dentre aqueles que dirigem os sindicatos.

Nesse contexto, a pesquisa insere a discussão da representatividade feminina dentro das diretorias dos sindicatos. Considerando as inúmeras diferenças que envolvem o trabalho do homem e da mulher, identifica-se a necessidade de que normas coletivas sejam criadas considerando a realidade do trabalho feminino e a empresa na qual se inserem tais mulheres. Para tanto, imprescindível é que mulheres componham a categoria de dirigentes sindicais, garantindo representação paritária de gênero nesses órgãos.

Uma vez que a diferença de gênero seja concebida não apenas como uma diferença física, mas principalmente como uma diferença de experiências e identidades, será mais fácil satisfazer demandas por inclusão representativa. É possível que um homem represente uma mulher quando a discussão permeia questões genéricas ou programas com os quais concordem. Todavia, o embaraço encontra-se nas hipóteses em que homens substituem mulheres quando se está em pauta demandas intrinsecamente femininas. Há aí um empecilho de representatividade⁸.

As demandas contemporâneas por presença política em microambientes refletem desigualdades desatreladas da classe social. A atenção volta-se para diferenças que não são possíveis de serem eliminadas. No contexto dessa pesquisa, não se discute a política de classe, pelo contrário. Em um cenário minimamente equânime, onde homens e mulheres trabalhadores estão no polo hipossuficiente da relação empregatícia, afunila-se para observar

⁸ PHILLIPS, Anne. De uma política de idéias a uma política de presença? Dossiê - Mulheres na Política, Mulheres no Poder. *Revista Estudos Feministas*. 9(1), p. 268-290, ISSN 1806-9584, <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100016>, Florianópolis, Brasil, 2001. p. 273.

essas mulheres que, em suas particularidades, querem exercer igualmente a cidadania sem que sejam desprezadas suas diferenças⁹.

A participação feminina em diretorias sindicais relaciona-se a uma polícia baseada em identidade, que considera que outro gênero não têm aptidão para falar pelo feminino. Busca-se autenticidade no discurso para que essa seja convertida para as normas coletivas. Entende-se que aquelas que compartilham das mesmas vivências e experimentações têm maior potencialidade de contribuir para a formação de textos normativos que considerem tais realidades.

Sobre a política de presença feminina nas relações de trabalho, Anne Phillips ressalta interessante ponto: “as mulheres estão reivindicando reconhecimento como mulheres precisamente no momento da história em que suas vidas estão muito mais próximas das dos homens”¹⁰. Nota a estudiosa que a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu vertiginosamente nas últimas décadas e, mesmo observando que ainda existem níveis intrínsecos de discriminação nessas relações, as mulheres tem ocupado cargos de liderança, novos empregos e funções com maior especialidade técnica, revelando que “esta desigualdade está dentro de um *continuum* que coloca homens e mulheres num contato mais próximo”¹¹.

A proximidade dos gêneros no meio laboral altera de modo significativo os debates sobre o espaço feminino nos órgãos representativos de trabalhadores. O que se busca, nesse momento, é tornar mulheres sujeitos políticos de construção dos próprios direitos. Abrir espaços para que influenciem nas instâncias de democracia representativa e participativa laboral, atuando, efetivamente, como atrizes sociais do contrato de trabalho e não apenas clientes¹². A inserção das mulheres nas estruturas de poder dos sindicatos profissionais gera um redimensionamento de sua atuação laboral, tornando-as capazes de se posicionar a respeito das normas coletivas a serem criadas e, conseqüentemente, de as redefinir.

Análise quantitativa de dados relacionados ao tema deste estudo foi disposta no Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)¹³. O RASEAM é o documento científico que atualmente compila no Brasil as principais informações quantitativas sobre a

⁹ Idem. p. 275.

¹⁰ Idem. p. 277-278.

¹¹ Idem. p. 278.

¹² THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. 2012. 343 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002279302>. Acesso em: 11 fev. 2022. p 190.

¹³ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)**. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2024.

realidade das mulheres e sobre as políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens. Foi instituído pela Lei n. 12.227/2010 e regulamentado pelo Decreto 8.131/2013. Sua elaboração está a cargo do Ministério das Mulheres, sob responsabilidade da equipe do Observatório Brasil da Igualdade.

O documento compila, analiticamente, os dados e indicadores referentes a diversos segmentos envolvendo o aspecto demográfico e socioeconômico das mulheres brasileiras. Para essa pesquisa, destaca-se o tema, trazido no relatório, da autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho. Sua última edição foi publicada em 2021, contudo, os dados referentes à participação das mulheres em organismos sindicais foram coletados apenas com relação ao ano de 2018 e publicados no relatório de 2020. Na última edição, publicada em 2021, não foram trazidas informações a respeito dessa temática.

De acordo com o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, publicado em 2020, no ano de 2018, 394 pessoas compunham os cargos de direção das centrais sindicais brasileiras. Dessas, 89 eram mulheres e 305 homens, dado que representa a participação feminina em 22,6%. Discrepância ainda mais expressiva é vista entre os presidentes e vice-presidentes das centrais sindicais. De acordo com o relatório, no ano de 2018 haviam 64 pessoas ocupando as presidências e vice-presidências das centrais sindicais, sendo que apenas 4 eram mulheres, número que indica a participação feminina em 6%¹⁴. Destaca-se que as centrais sindicais são entidades que fazem parte da estrutura sindical brasileira, de representação geral dos trabalhadores e de abrangência nacional.

Os números impressionam em razão da baixa ocupação feminina em importantes entidades sindicais representativas de trabalhadores. Rememora-se que os sindicatos brasileiros possuem norma positivada no texto constitucional e infraconstitucional, em meio às inúmeras outras normas que apregoam a igualdade de gênero. Contudo, não há norma que estabeleça a necessidade de participação de mulheres no contexto sindical. Torna-se imprescindível discutir a participação feminina nas diretorias dos sindicatos, tendo em vista que são esses os órgãos que podem criar instrumentos com força de lei que garantam um ambiente de trabalho propício para as particularidades do trabalho feminino. A problemática se consolida quando se questiona como garantir integral acesso e semelhante número de mulheres nos órgãos de gestão sindical.

¹⁴ Idem. p. 86-87.

3. NORMA INFRACONSTITUCIONAL PARA PARIDADE DE GÊNERO EM DIRETORIAS SINDICAIS E CONTROLES DE CONSTITUCIONALIDADE E CONVENCIONALIDADE

A atuação dos sindicatos é essencial à garantia da efetiva representação dos empregados no contexto da relação de emprego. Por meio deles os interesses são postos em pauta e transmutados nas normas coletivas. Em razão da diversidade dos pleitos advindos daqueles que laboram faz-se necessária a plurirepresentação de gênero. Isso significa que, em uma análise ideal, é relevante que mulheres se vejam representadas nos órgãos sindicais, em especial nas suas diretorias. A previsão de que órgãos de representação de trabalhadores tenham mulheres em sua composição é tutela à igualdade nas relações de trabalho, especificamente igualdade de gênero.

Com fundamento na política de presença e no baixo número de mulheres em diretorias sindicais, o estudo objetiva testar a possibilidade jurídica de criação de norma infraconstitucional imperativa cujo conteúdo determine um percentual mínimo de mulheres na composição da diretoria dos sindicatos profissionais. Para tanto, é necessário dirigir o estudo para a observância das normas constitucionais brasileiras a respeito do contexto sindical e igualdade de gênero. Ainda, cabe a análise da produção convencional da Organização Internacional do Trabalho acerca do tema, especialmente a Convenção 87 que trata sobre liberdade sindical.

O princípio da não discriminação está previsto, na Constituição Federal brasileira de 1988, de uma maneira ampla, no preâmbulo. A igualdade entre homens e mulheres está positivada dentre os direitos fundamentais previstos na Carta Magna. Corroborando a preposição do artigo 5º, há previsão dentre os direitos sociais trabalhistas à vedação da discriminação em razão do sexo (7º, inciso XXX). Ainda no âmbito específico da igualdade em gênero nas relações de trabalho, o artigo 7º da Constituição brasileira tutela às trabalhadoras: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX), o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário (inciso XXX) e o direito à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (inciso XVIII). Diante do arcabouço constitucional referente à igualdade de gênero, é possível concluir que uma norma que previsse um percentual mínimo necessário de mulheres compondo as diretorias sindicais seria materialmente constitucional.

Há, contudo, a necessidade de se analisar os dispositivos que dispõem sobre a liberdade sindical, já que essa apregoa a ausência de interferência do Estado na organização, criação e funcionamento dos sindicatos. O artigo 8º da Constituição Federal consolida o

princípio da liberdade sindical. De acordo com o final do inciso I, é vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Tal dispositivo consolida um dos aspectos da liberdade sindical, que apregoa o direito subjetivo público que impede que o Estado crie restrições quanto ao funcionamento de um sindicato.

Apesar do princípio positivado, o Brasil não tutela absoluta, ampla e irrestrita liberdade sindical. Tal premissa pode ser comprovada pelo próprio texto dos demais incisos do artigo 8º, que criam inúmeras restrições ao funcionamento dos sindicatos. O inciso I, primeira parte, cria obrigação aos sindicatos no que tange ao registro. Não havendo registro, a entidade sindical não é reconhecida em sua plenitude no Estado brasileiro. O inciso II do mesmo artigo estabeleceu a proibição de que sejam criadas mais de uma organização sindical na mesma base territorial, consolidando o princípio da unicidade sindical. Alicerça esse entendimento a verificação de que o Brasil não ratificou a Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre liberdade sindical.

Havendo restrições inseridas no próprio texto constitucional quanto à liberdade de criação e funcionamento dos sindicatos, bem como tendo o Brasil optado por não ratificar a Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho, é factual concluir que o Brasil não apregoa absoluta, ampla e irrestrita liberdade sindical. Nesse contexto, a norma proposta nessa pesquisa, que consolidaria a imprescindibilidade de que no processo de eleição de dirigentes sindicais destinasse um percentual mínimo às mulheres, seria materialmente constitucional, atendendo às disposições da Carta Magna que vislumbram a igualdade de gênero.

É oportuno verificar também as normas internacionais, positivadas pela Organização Internacional do Trabalho, a respeito do tema. A OIT tem uma produção normativa acerca da mulher bastante extensa. As primeiras convenções sobre o tema envolveram a proteção da maternidade (Convenção n. 3) e o trabalho noturno (Convenção n. 4). Ambas tinham por objetivo a proteção das mulheres trabalhadoras sob o aspecto reprodutivo e físico. Atualmente pode-se dizer que os principais objetivos da OIT no tocante ao gênero feminino são a garantia de igualdade e a proteção de condições desgastantes no período de gravidez. O primeiro aspecto relaciona-se de forma mais direta a essa pesquisa, já que nota-se a pretensão do Organismo Internacional em garantir igualdade de oportunidades de emprego e tomadas de decisão no âmbito laboral.

Inúmeras são as convenções da OIT sobre igualdade em gênero. Dentre elas destaca-se: 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. Além das inúmeras convenções que criam obrigações para os Estados ratificantes no que tange ao trabalho feminino, a OIT preocupa-se com a produção de resoluções sobre o mesmo tema.

Em 2009 foi publicada a Resolução sobre igualdade em gênero, consequência da 98ª Conferência Internacional do Trabalho. O documento destaca a importância de que as mulheres ganhem espaços no diálogo social, para que possam, por meio deles, contribuir para a produção normativa que as considere. Em inúmeros dispositivos, o documento revela sua compreensão no sentido de que a igualdade de gênero em um trabalho decente e produtivo só será alcançada com a escuta ativa das mulheres no que tange à tomadas de decisão sob o aspecto do trabalho.

No que tange aos sindicatos de trabalhadores, a Resolução aponta a importância da participação feminina nos trabalhos por eles desenvolvidos, declarando que elas contribuem para o desenvolvimento econômico que as organizações sindicais participam. Nesse sentido, destaca a necessidade de que sejam criadas políticas para que os sindicatos tenham mais candidatas mulheres participando dos seus processos de eleição de diretorias¹⁵.

O documento mencionado indica que o tema da igualdade de gênero no aspecto do trabalho e a participação das mulheres nas organizações sindicais é importante pauta da OIT. Se destina a orientar os Estados-membros e a própria Organização em uma matéria específica, revelando o caminho das discussões laborais no âmbito internacional. Ainda que a resolução não tenha o caráter vinculante das convenções e dos protocolos produzidos pela própria entidade internacional, aponta as iniciativas e medidas que a OIT espera que sejam tomadas para promover seus fins e princípios.

Assim, no que tange ao tema da pesquisa, entende-se que a OIT possui um arcabouço normativo e principiológico que sustenta o seu objetivo em vistas de se garantir a participação feminina em diretorias sindicais. Ainda que a OIT adote a liberdade sindical como uma das suas diretrizes basilares, sustentando-a na Convenção número 87, esse documento não deve representar um impedimento à criação de normas que pretendam ampliar a participação feminina em diretorias sindicais.

A Convenção número 87 da OIT foi publicada em 1948 e, ainda que se mostre plenamente aplicável, precisa ser interpretada considerando o contexto atual e as atuais discussões presentes na própria Organização. Trata-se, em suma, de fazer uma interpretação sistemática da Convenção, considerando que ela encontra-se dentro de um arcabouço

¹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work** - ILC 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--ar/index.htm. Acesso em 10 fev. 2024.

internacional que pretende tutelar inúmeros outros direitos. Uma interpretação jurídica coerente e lógica deve pressupor que não existem incompatibilidades dentro do próprio arcabouço principiológico e normativo da Organização Internacional do Trabalho.

A Organização possui um conjunto de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações que se consubstanciam em um todo unitário, cujo diálogo das fontes deve ser feito em conjunto. Dessa forma, a pesquisa conclui que a criação de uma norma interna cogente, infraconstitucional, prevendo a obrigatoriedade de um percentual mínimo de mulheres a comporem a diretoria dos sindicatos passaria não apenas pelo crivo de constitucionalidade, mas também de convencionalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há expressivo número de normas jurídicas no ordenamento jurídico brasileiro aplicáveis à relação de trabalho que objetivam combater a desigualdade em razão de gênero, com um enfoque repressivo. Contudo, no que diz respeito ao dia a dia da empresa, as normas que norteiam a relação de emprego estão previstas nas negociações coletivas. Essas são estabelecidas por meio de um negócio jurídico privado entre os sindicatos representativos da categoria econômica e profissional.

Pautando-se nos estudos sobre democracia no ambiente de trabalho e política de presença, o estudo destaca a necessidade da atuação das mulheres nas diretorias sindicais de trabalhadores para aumentar a potencialidade de que sejam criadas normas coletivas que considerem a identidade e a experimentação feminina. Proporcionar espaço em tais órgãos diretores contribui para o exercício da cidadania, bem como para uma maior legitimidade das normas jurídicas convencionais no tocante à igualdade em gênero.

Concluiu-se que a participação feminina em diretorias sindicais pode colaborar para a positivação de normas em negociações coletivas que estabeleçam direitos especificamente voltados para mulheres. Formalmente admite-se a criação de norma infraconstitucional sob a temática, vez que não há ofensa ao texto constitucional brasileiro e o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT. Contudo, em análise sumária, é possível dizer que a norma feriria o texto convencional mencionado. Como demonstrado, apenas por meio de uma análise sistêmica do arcabouço normativo e principiológico da OIT seria possível concluir pela validade convencional da norma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)**. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as

Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher>. Acesso em: 17 fev. 2024

BURNHEIM, John. **Is Democracy Possible?** Cambridge: Polity Press, 1985.

CÔRTEZ, Marcus Vinicius Ramos. **Comissões de representantes dos trabalhadores dentro das empresas: contornos jurídicos e práticos.** São Paulo: Dialética, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning gender equality at the heart of decent work - ILC 2009.** Disponível em: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--ar/index.htm. Acesso em 10 fev. 2024.

PHILLIPS, Anne. De uma política de idéias a uma política de presença? Dossiê - Mulheres na Política, Mulheres no Poder. **Revista Estudos Feministas.** 9(1), p. 268-290, ISSN 1806-9584, <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100016>, Florianópolis, Brasil, 2001.

PITKIN, Hanna F. **The Concept of Representation.** Berkeley: University of California Press, 1967.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa.** São Paulo: LTr, 1998.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** 2012. 343 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002279302>. Acesso em: 11 fev. 2024.

VAZ, Andréa Arruda; DIAS, Sandra Mara de Oliveira; MATTOS, Kennedy Josue Greca de. A gestão democrática no ambiente de trabalho e sua compatibilidade com o poder diretivo do empregador no estado social de direito. **Anais do EVINCI.** UniBrasil, Curitiba, v.5, n.1, p. 144-144, out. 2019. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/4856>. Acesso em 05 fev. 2024.