

SIM, SENHOR: UMA LEITURA SOBRE O PAPEL DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Karina da Silva Meneses*

Valena Jacob**

SUMÁRIO: 1 Considerações iniciais. 2 Igualdade e desigualdade quanto ao gênero; 2.1 Igualdade à luz de Rousseau e Kant. 2.2 Surgimento da luta feminista por igualdade. 2.2.1 Igualdade na diferença. 3 A evolução histórica do papel da mulher no mercado de trabalho. 3.1 A sociedade paternalista e o assédio no ambiente de trabalho. Considerações Finais. Referências.

RESUMO: O presente artigo tem como propósito apresentar a evolução histórica do papel da mulher no mercado de trabalho. Para compreender como se chegou ao quadro que se tem hoje, faz-se mister analisar o que se entendia por igualdade na antiguidade e como este conceito reforçou o modelo androcêntrico de sociedade. Em seguida, busca-se entender a importância do feminismo na luta contra o patriarcado para que seja atingida a igualdade de gênero em vários aspectos, inclusive o trabalhista. Assim, apresentar-se-á a forma como as mulheres vêm sendo tratadas nas relações de trabalho, observando se a discriminação perdura ou se foi suprimida.

Palavras-chave: Mulher; Igualdade; Discriminação; patriarcado; relações de trabalho;

ABSTRACT: *The purpose of this article is to present the historical evolution of the role of women in the labor market. In order to understand how the current situation has been reached, it is necessary to analyze what was meant by equality in antiquity and how this concept reinforced the androcentric model of society. Next, it seeks to understand the importance of feminism in the struggle against patriarchy and to achieve gender equality in various aspects, including labor. Thus, it will be presented the way in which women have been treated in the labor relations, observing if the discrimination lasts or has been suppressed.*

Keywords: *Woman; Equality; Discrimination; Patriarchy; work relationships;*

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A mulher, fonte de românticas e idealizadoras literaturas, sempre foi retratada como portadora de docilidade e amor incondicional, logo, seria para a sociedade, a paixão e o homem a razão. Estes ideais, arraigados pela cultura paternalista corroboram por atrelar a mulher ao irracional e o homem ao racional.

Por muito tempo, a mulher esteve relegada ao âmbito doméstico, onde cuidava da casa e dos filhos. Este trabalho, apesar de não remunerado e fadigoso, nunca recebeu o devido valor, por se perfazer no interno do lar, enquanto os homens recebiam as honrarias de prestar, para a sociedade,

* Mestranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA. Pós-graduada em Advocacia Trabalhista pela UNIDERP. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Pará – CESUPA.

** Doutora e Mestre em Direito pela UFPA. Professora da Graduação em Direito e do Programa de Pós Graduação em Direitos Humanos da UFPA; Diretora da Faculdade de Direito da UFPA e Pesquisadora da Clínica de Direitos Humanos da Amazônia/UFPA.

um trabalho dignificante. A história das sociedades, de um modo geral, apresentava uma nítida divisão entre o público e o privado. Os homens pertenciam à esfera pública, pois deles dependiam as decisões políticas e o sustento do lar, já as mulheres pertenciam à esfera privada, cuidando de suas casas e de seu provedor.

No intramuros familiar, as mulheres ficavam responsáveis pela educação dos filhos e ensinava-os a serem cidadãos. Em contrapartida, mesmo educando os cidadãos, assim não eram consideradas, não sendo convidadas a participar da política do Estado.

Os anos se passaram e com eles várias barreiras foram rompidas. A custa de duras lutas as mulheres foram ganhando espaço como cidadãs e trabalhadoras. Todavia, apesar de ter havido um abrandamento da divisão sexual do trabalho até então existente, os ditos ganhos políticos parecem estar longe de ser o esperado, levando em conta que as mulheres não chegam a ocupar nem 10% das cadeiras do Congresso Nacional no Brasil.

Quanto ao trabalho, as mulheres ganharam espaço face a necessidade de contratação de mão-de-obra barata, o que lhes custou uma trajetória de submissão e pobreza. Esse quadro ainda permanece, mesmo frente aos movimentos feministas que se agigantam na defesa das mulheres.

O objetivo do presente trabalho é averiguar se o modelo antropocêntrico de sociedade, permanece nos dias atuais ou se já é possível afirmar que existe igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Para tanto, a pesquisa se divide em dois capítulos.

O primeiro capítulo está voltado ao conceito de igualdade, para que se possa delinear o que de fato se está buscando quando o termo vem à tona. Para isso foram trazidos dois dos principais teóricos do tema nos séculos XVII e XVIII, investigando de que forma eles influenciaram na manutenção do patriarcado, as lutas que foram travadas para romper com os paradigmas por eles postos e, o que se busca de fato quando se fala em igualdade.

No segundo capítulo analisou-se a evolução do modo como a mulher foi inserida no ambiente de trabalho e se houve alguma mudança significativa de seu papel no local de labor.

Para a consecução deste trabalho, a metodologia utilizada foi a dedutiva, pautando-se em levantamentos bibliográficos referente ao tema.

2 IGUALDADE E DESIGUALDADE QUANTO AO GÊNERO

2.1 Igualdade à luz de Rousseau e Kant

Ao pensar em igualdade de gênero- masculino e feminino e nas longas batalhas que foram e vêm sendo travadas pelos movimentos feministas, com o propósito de atingir este objetivo, deve-se, *a priori*, pensar no que significa o termo “igualdade”. Iniciar-se-á com o conceito outrora concebido para o termo e, em seguida, as lutas feministas para a alteração da lógica patriarcal que norteou o tema, para, então, compreender a igualdade que se busca atingir.

De acordo com Jiménez Perona (1995, p. 121) a rede categorial a que se liga o conceito de igualdade tem como pontos chave: a “liberdade”, a “natureza” e a “cidadania”. Esta rede data fundamentalmente da produção filosófica dos séculos XVII e XVIII. Há duas teorias fundamentais quanto ao tema, a que situa a liberdade como conceito matriz, fazendo dela depender a igualdade, e a que dá prioridade da prioridade à igualdade, da qual depende a liberdade.

No período histórico supracitado, Rousseau desponta como um dos principais teóricos defensores da igualdade econômica e política, bem como da liberdade como autonomia. Consoante Perona (1994, p. 122-123) a desigualdade para Rousseau seria a origem do mal, assim, para instaurar a igualdade, o autor propõe a repartição de bens (fortunas) e grandes propriedades, bem como o estabelecimento de um pacto social legítimo, produto da vontade geral com o fim de atingir o bem comum. O pacto social obrigaria a todos, pois são seus criadores. Deste modo, os sujeitos do pacto seriam cidadãos iguais no âmbito do espaço político.

Para Kant, teórico que defende a liberdade como pressuposto para se alcançar a igualdade, a primeira seria proveniente de um conceito liberal. Segundo o autor “a liberdade tem de pressupor-se como a propriedade da vontade de todos os seres racionais. A todo ser racional que tem uma vontade temos que atribuir-lhe necessariamente a ideia de liberdade, sob a qual ele unicamente pode agir” (KANT, 1948, p. 95-96).

Jiménez Perona afirma (1995, p. 124) que para Kant a liberdade estaria atrelada a faculdade de não obedecer a nenhuma lei exterior senão no limite em que pôde dar-lhe o seu consentimento. Marcelo Campos Galuppo (2002, p.81), quanto ao tema, aduz:

A liberdade não é agir independentemente do dever, mas, ao contrário, agir conforme e sobretudo por dever. Liberdade não é o agir sem normas, ao contrário, liberdade implica a disposição de seguir as normas que o próprio sujeito moral se representa, tendo em vista apenas o respeito que devemos a elas.

Além disso, para essa teoria, a liberdade também teria uma faceta negativa, que implica no fato de que a capacidade de ação de que dispõe um indivíduo, não pode interferir na capacidade de ação de outro.

Marcelo Gallupo (2002, p. 80) segue afirmando:

Em que situação a ação humana (e a Razão) pode ser considerada livre? Se a ação humana é aquela que não sofre influência de uma força externa, então, em um primeiro momento, liberdade pode ser concebida como não submissão. Ser livre é não se submeter a nada de externo a nós. Esse é o conceito negativo ou prático de liberdade apresentado por Kant na Crítica da Razão Prática, e significa basicamente independência, ou seja, não-necessidade na orientação da ação.

Quanto à igualdade, para Kant esta pode ser definida como “a coação que o direito exerce sobre todos os indivíduos de maneira uniforme a fim de respeitar sua liberdade” (PERONA, 1995, p. 125).

Estas teorias foram trazidas com o intuito de demonstrar que, apesar de cunharem um paradigma universalista, este universalismo é excludente, visto que em ambas, o espaço político que é criado não tem como propósito tratar todos os membros da sociedade como iguais. Assim, de acordo com Perona (1995, p. 126) desaparecem os privilégios de sangue, no entanto, se reconstroem novos privilégios.

Para Rousseau (1999, p. 515) “Sofia deve ser mulher, como Emílio é homem”, diferenciam-se em tudo que dependa do sexo, devendo os mesmos terem educação diferenciada. O homem é ativo e forte, a mulher é passiva e fraca.

Por sua vez, Kant deixa a mulher fora do seu âmbito de referência. Para ele as mulheres formam parte do gênero humano, porém são “outra

classe de homens; possuem razão, porém não devem usá-la igual aos homens, nem a desenvolver na mesma direção”. (PERONA, 1995, p. 127).

Assim, as mulheres foram excluídas das principais teorias sobre igualdade que influenciaram os séculos XVII e XVIII, relegadas à condição de submissão. A sociedade edificada à luz do patriarcado permanece ainda nos dias atuais, contudo, a luta feminina por direitos galgou progressos efetivos na busca por igualdade, mas a trajetória rumo a esses avanços não foi (e nem é) fácil, encontrando resistências até os dias atuais.

2.2 O surgimento da luta feminista por igualdade

As lutas do feminismo e entre os feminismos demonstra o quanto o tema é complexo. São diversas as correntes que se conceituam feministas e que lutam por igualdade sob vários aspectos. Mas de onde advêm o feminismo e o que teria de matriz para unir suas várias vertentes?

Geneviève Fraisse (1989, p. 157) afirma que o adjetivo “feminista” foi utilizado pela primeira vez por Alexandre Dumas Filho, em seu panfleto “O homem-mulher”, no ano de 1872, cujo conteúdo versa acerca de temas como adultério.

De acordo com Beatriz Preciado (2014, n.p.), Dumas retirou a palavra de uma tese médica intitulada “Sobre o feminismo e o infantilismo na tuberculose”, de 1871, escrita por Ferdinand-Valère Faneau de la Cour. Nela, o médico aduzia que vários homens acometidos por tuberculose tinham traços “infantis e feministas”, como o cabelo fino, cílios longos, pele macia e branca, barba rala, entre outros. Assim, os primeiros feministas foram homens, que perderam parte das características atreladas à virilidade:

Um ano depois da publicação da tese de Ferdinand-Valère Fanneau de La Cour, Alexandre Dumas Filho retoma, em um dos seus panfletos, a noção médica de feminismo para qualificar aos homens solidários da causa das “sufragistas”, movimento de mulheres que lutavam pelo direito ao voto e à igualdade política. Assim, pois, os primeiros feministas foram homens: homens que o discurso médico considerou anormais por haver perdido seus “atributos viris”: mas, também, homens acusados de feminizar-se em razão de sua proximidade com o movimento político das sufragistas. Haverá que esperar alguns anos para que as sufragistas se reapropriem desta denominação patológica e a transformem num lugar de identificação e ação política. (PRECIADO, 2014, n.p.).

Em meados século XIX, com o advento do movimento sufragista, o termo “feminismo” ganha uma conotação positiva, relacionando-se à defesa dos direitos e à organização social do poder feminino. De acordo com Perona (1995, p. 130) para as sufragistas “a causa da desigualdade estava no que atualmente denominamos estrutura de dominação patriarcal”.

Patriarcado não significa o poder do pai, está atrelado ao poder masculino, centrado na figura do homem. Scott (1995) vaticina que o patriarcado é uma forma de organização social cuja as relações são regidas por dois princípios basilares: as mulheres são hierarquicamente subordinadas aos homens, e os jovens são subordinados hierarquicamente aos homens mais velhos, patriarcas da comunidade.

A subordinação da mulher é fenômeno milenar e universal, de acordo com Alice Costa e Cecília Sandenberg (2008, p. 23) constitui-se na primeira forma de opressão da história da humanidade, mas a consciência crítica feminista acerca dessa opressão e a luta pela libertação das mulheres são fenômenos relativamente recentes, conforme abaixo asseverado:

O feminismo, como doutrina que preconiza a igualdade entre os sexos e a redefinição do papel da mulher na sociedade, é certamente a expressão máxima de consciência crítica feminina. Uma consciência que será forjada, inicialmente, na Europa setecentista, particularmente na França e na Inglaterra, em meio às grandes transformações que então se operam, como consequência do estabelecimento de um novo sistema econômico: o capitalismo. Por um lado, suas raízes se atrelam aos ideais liberais de igualdade, trazidas pela revolução democrática burguesa, que teve seu auge na Revolução Francesa de 1789. Principalmente porque se trata de um conceito limitado de igualdade, ou seja, uma “*égalité, liberté, fraternité*” que, apesar de clamada para todos, na prática vai-se instaurar só entre as classes dominantes e, como bem estabelece a “Declaração dos Direitos do Homem”, já no título, só entre os homens. Para as mulheres, permanece a “*Ménagier de Paris*” (1498). Para as filhas e esposas dessa burguesia ascendente, igualdade e fraternidade só entre si. Liberdade, só entre os muros do espaço doméstico e, mesmo assim, vigiada. Direitos? Os de boa filha, boa esposa, boa mãe. Não é ao azar que a autoconsciência e a rebeldia das mulheres surgem, inicialmente, entre mulheres de classes médias e nos países mais avançados. (COSTA, SANDENBERG, 2008, p. 24).

De acordo com as autoras acima referenciadas (2008, p. 24), o feminismo surge a partir de ideais liberais de igualdade, oriundos da Revolução Francesa de 1798, sendo influenciado pelo surgimento do sistema econômico capitalista. O capitalismo, que se apropria do excedente do trabalho, busca o lucro cada vez maior, redefinindo relações sociais e de produção. O advento deste sistema desmembrou a unidade produtiva familiar e direcionou o trabalho ao intramuros das fábricas. O homem, socialmente reconhecido como chefe do lar, é levado a vender sua força de trabalho no mercado. A mulher, no entanto, não é ferozmente repelida deste mercado, pelo contrário, a mão de obra feminina passa a ser requisitada. A razão, no entanto, está ligada à condição de submissão da mesma em âmbito familiar, que fez crer ao grande empresariado que a extração de mais-valia seria ainda maior.

A condição de inferioridade à qual a mulher já vinha submetida, será importante objeto de interesse da burguesia, ávida em acumular riqueza. Sua passividade e submissão dentro do mundo doméstico, desenvolvida durante uma longa história de subordinação, serão utilizadas para impor-lhe o pagamento de salários inferiores aos do homem e jornadas do trabalho excessivas e insalubres, favorecendo assim a extração de uma mais-valia absoluta ainda maior. (Alice Costa e Cecília Sandenberg, 2008, p. 24)

A opressão e exploração a que eram submetidas acabaram levando as mulheres a lutar pela supressão da diferença abissal de tratamento que tinham em relação aos homens. Como já salientado linhas acima, o movimento feminista toma corpo no século XIX, na maioria dos países Europeus e nos Estados Unidos. Assim, a igualdade na seara trabalhista tem sido uma das bandeiras levantadas pelo movimento feminista, que vem buscando estabelecer direitos em diversas searas da sociedade.

No tópico acima, viu-se que as mulheres foram excluídas do conceito de igualdade das teorias que nortearam os séculos XVII e XVIII, assim, é preciso compreender que igualdade se busca, para então prosseguir à compreensão da evolução histórica do papel da mulher no mercado de trabalho.

2.2.1 A igualdade na diferença

Conceituar o significado da palavra “igualdade” é uma tarefa hercúlea pois o termo está imerso em uma teia cultural e histórica que

dificulta a sua compreensão. Na Antiguidade Clássica o conceito de igualdade se perfazia apenas a partir do conceito de “próximo”. Ao próximo era concedido igual tratamento e aos demais um tratamento inferiorizado. Observa-se, oportunamente, que a noção de próximo não está atrelada à proximidade física, mas à atributos tais quais sexo, raça e posição social, por exemplo. Na maioria das vezes estes atributos se conjugavam para a exclusão dos demais membros da sociedade.

De acordo com Barzotto (2010, p. 59):

Nas sociedades hierárquicas, pré-modernas é implausível falar-se de deveres recíprocos de um ser humano em relação ao outro. Isso se deve ao fato de que as sociedades pré-modernas têm no conceito de honra o critério pelo qual assinalam a seus membros os direitos e deveres em uma determinada posição no interior de uma estrutura social escalonada: “a honra (...) está intrinsecamente ligada a desigualdade. Para que alguns tenham honra nesse sentido, é essencial que nem todos a tenham”. Cada um tem o seu próprio código de honra, gerado a partir das necessidades e aspirações particulares, que determinam os deveres no interior do grupo.

As sociedades hierárquicas pensavam os seres humanos como naturalmente desiguais, a Exemplo, Aristóteles. Para ele, há três pares hierárquicos naturais: grego/bárbaro, homem/mulher, livre/escravo: [...] a relação entre homem e mulher consiste no fato de que , por natureza, um é superior e a outra, inferior, um, governante, outra, governada. (BARZOTTO, 2010, p. 60).

Jesus de Nazaré introduz a noção universalizada do próximo. De acordo com Barzotto (2010, p. 62) este deixa de ser o vizinho e passa a ser todo o ser humano. Com a ética cristã, rompe-se com a ideia de próximo como sendo aquele que se liga por determinados caracteres com os outros, e passa a ser o ser humano em si, digno de igualdade, o que se extrai da Bíblia (Lucas, 6.31) “como quereis que os outros vos façam, fazei também a eles”.

A igualdade, no entanto, pode se apresentar sob duas formas. A primeira delas Perona (1995, p. 132) conceitua como “Igualdade a”, que significa que aqueles que não são iguais querem ascender para chegar ao patamar no qual se encontram os iguais. Faz referência a um processo de assimilação de um modelo previamente estabelecido, sem que para tanto se conteste o que há de excludente no mesmo. Quando se está analisando

a questão de gênero, por meio desta forma de alcançar a igualdade, há a incorporação do modelo androcêntrico por parte das mulheres.

Há também a igualdade compreendida como equivalência que para Perona (1995, p. 135) traduz-se na ideia de que ter igual valor é não ser considerado nem superior e nem inferior a outrem.

Ademais, as lutas feministas são bifurcadas quanto à igualdade que se pretende alcançar, nesse sentido faz-se relevante mencionar o defendido por Perona (1995, p. 145) a respeito do feminismo da igualdade, *in verbis*:

Desde el “feminismo de la igualdad, la maniobra patriarcal se puede desmontar, o bien renunciando a los valores “femininos” hetero-designados e intentando sumarse a los valores dominantes haciendo que éstos amplíen mecánicamente su campo referencial, o bien reivindicando un concepto de *igualdad* que recoja cualquier valor concebible como propio de cualquier individuo de la especie al margen del sexo.

[...] la *igualdad* reciproca [...] permite que la *igualdad* reivindicada sea “una igualdad entre”, esto es, ahuyentar el peligro de asimilación mecánica al modelo dominante, pues se trata de ir contruyendo un modelo alternativo no sesgado desde al sistema de dominación género-sexo.

Assim, para que se alcance a igualdade não é imperioso que haja identidade entre os gêneros, mas que se perfaça a equivalência entre eles. As diferenças não devem ser encaradas como uma questão a ser solucionada para a igualdade, visto que elas estão presentes entre todos os seres humanos, sob vários aspectos e não são (ou não deveriam ser) aptas a ensejar a desigualdade.

Assim, as diferenças entre homens e mulheres não podem ser substrato para que se perfaçam tratamentos que visem colocar a mulher em uma condição de submissão, como vem ocorrendo na seara trabalhista, na qual ainda há diferenças salarias alarmantes.

3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Na antiguidade clássica, Aristóteles afirmou que “a fêmea é fêmea em virtude de certas faltas de qualidade”; Platão dizia que “os homens covardes que foram injustos durante sua vida, serão provavelmente transformados em mulheres quando reencarnarem”. Na Idade Média,

Tomaz de Aquino sistematizou o pensamento sobre o papel feminino na sociedade da época como “um ser acidental e falho, e que seu destino é o de viver sob a tutela de um homem, por natureza é inferior em força e dignidade”. Na Idade Moderna, Schopenhauer (1788-1860) caracterizava essas “pobres criaturas”, como de “cabelos longos e inteligência curta”; Kant (1724-1804) as considera como "pouco dotada intelectualmente, caprichosa indiscreta e moralmente fraca", já Nietzsche (1844-1900) afirmou que “o homem deve ser educado para a guerra a mulher para a recreação do guerreiro”, desde os tempos mas remotos é possível identificar o caráter machista vigente na sociedade, entretanto, as mulheres não ficaram apáticas diante de tal situação (MENDES, 2005, n.p.).

Durante muito tempo não houve interesse estatal em diminuir as desigualdades entre homens e mulheres, de acordo com Maria Feitosa e Andrezza Nogueira (2013, p. 207):

Somente a partir da segunda metade do século passado, as mulheres foram incluídas nas estratégias de atuação dos Estados e dos organismos internacionais condutoras do desenvolvimento. No entanto, essa inserção se deu de maneira discriminatória, pois o trabalho feminino (reprodutivo e produtivo) foi desvalorizado, gerando desigualdades sociais decorrentes da predominância dos papéis de gênero no modo de vida das pessoas; desse modo, foram necessárias décadas de luta dos movimentos feministas e de mulheres para que mudassem os enfoques dados à integração das questões da mulher no processo de desenvolvimento, no sentido do alcance da igualdade de gênero. Surgiu o conceito de transversalidade de gênero que rompia radicalmente com as políticas universalistas, pautadas na representação principal da figura masculina, para contemplar o ambiente democrático, propício à participação com igual oportunidade para mulheres e homens.

As posições sociais que vêm sendo ocupadas pelas mulheres no ambiente laboral são um reflexo da hierarquia no âmbito doméstico, as desigualdades que ali se perfazem são transportadas ao ambiente de trabalho, onde as condições das mulheres pouco ou nada se alteram no espaço em que ocupam. Este fenômeno também pode ser observado com algumas minorias.

De acordo com Lara Borges (2015, p. 114):

As mulheres ainda compõem a maioria dos trabalhadores mais pobres do mundo, dando ao fenômeno o nome de

“feminização da pobreza”. Segundo pesquisa divulgada em 2004 pela OIT, as mulheres representam 70% dos 550 milhões de trabalhadores mais pobres do mundo (aqueles que vivem com renda igual ou inferior a um dólar por dia). Ao passo que as mulheres representam 1,1 bilhão de um total de 2,8 bilhões de trabalhadores do mundo, o que demonstra o descompasso entre a inserção no mercado de trabalho e a saída da condição de pobreza para as mulheres.

De acordo com dados da ONU, as mulheres correspondem a 70% dos pobres do mundo e 2/3 dos analfabetos. A diferença no tocante à educação e ao trabalho é latente entre homens e mulheres. (Lara Borges, 2015, p. 120)

No mercado de trabalho, a identidade feminina socialmente imposta é a da mulher que tem um trabalho médio, sem grande poder de decisão e sem grande prestígio social, de maneira que possa dedicar-se aos serviços domésticos e à educação dos filhos. Surgem, então, consequências como salários mais baixos para mulheres ocupantes dos mesmos cargos que os homens, além de desprezo da capacidade feminina para ocupar posições de prestígio nos postos de trabalho (VARÃO; PASCUAL, 2007).

Segundo Alejandra Pascual (2013, p. 01):

Espaços como o campo jurídico é o mais difícil de ser conquistado pelas mulheres, exatamente por causa da herança patriarcalista e da ideologia da dominação masculina que ainda está presente na sociedade. No Poder Legislativo, a presença das mulheres é menor que no Poder Executivo, não ultrapassando os 11% dos cargos de senadores e deputados federais, distritais e estaduais.

Manuel Castells (1999, p. 200) aduz que as categorias profissionais liberais/técnicas e administrativas/gerenciais evoluíram mais rapidamente do que outras, ainda que o maior entre os grupos de mulheres inseridas no mercado de trabalho ainda seja o de funcionárias de escritório. Ainda assim, segundo o mesmo autor, as mulheres não são relegadas a realizar serviços que exijam menor especialização: são empregadas em todos os níveis de estrutura e o crescimento do número de cargos ocupados por mulheres é maior na camada superior da estrutura organizacional. É assim que a discriminação se mostra de modo mais claro: as mulheres ocupam cargos que exigem a mesma qualificação, no entanto, recebem salários menores, com menos segurança no emprego e menores chances de chegar às posições mais elevadas.

As políticas baseadas no *laissez-faire* conduziram à alta produção e eficiência, contudo, apropriando-se da mais-valia do trabalhador e da trabalhadora e colocando-o(a) em uma condição de pobreza que gerou um entrave à igualdade material. Nesta ávida busca por lucro, os empregadores viram nas mulheres e crianças uma fonte de mão-de-obra de baixo custo. Assim, a partir dos anos 70, o labor feminino foi densamente absorvido, mas ainda predomina em atividades precárias e vulneráveis, e essa situação está acompanhada de poucas mudanças em âmbito doméstico.

De acordo com Lara Borges (2015, p. 115) no Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho acompanhou os processos de industrialização e urbanização, ocupando posições não qualificadas e trabalhos precários com baixa remuneração e pouca proteção social.

A partir da década de setenta do século passado, as políticas de equidade de gênero começaram a tomar maior força e relevância, especialmente devido ao início de uma nova efervescência do movimento feminista e à aprovação de Convenções internacionais que começaram com a primeira Década da Mulher (1975-1985). Durante essa década e a seguinte, começou o período de políticas pela igualdade de gênero, baseadas em políticas de ação positiva e em programas diferenciados para mulheres (GUZMÁN GALLANGOS, 2007, p. 136). De acordo com Maria Feitosa e Andrezza Nogueira (2013, p. 212):

Foi com o fortalecimento do movimento feminista nos anos 70 e 80, por meio do empoderamento das mulheres para eliminação das desigualdades sociais e de gênero, que a luta pelo avanço das legislações em favor dos direitos das mulheres e a superação de sua condição de subordinação jurídica adquiriu novo fôlego no âmbito internacional. De acordo com Scott (1995) e Silva (1999), há uma evolução no entendimento das instituições e da sociedade mediante a introdução do conceito de gênero como categoria social composta de normas e comportamentos impostos, que definem os papéis desempenhados por homens e mulheres, configurando as relações de poder entre os sexos.

Todavia, os avanços das mulheres no mercado de trabalho não são acompanhados de um patamar remuneratório em equidade com os homens. De acordo com Lara Borges (2015, p. 120) segundo a OIT, entre as pessoas envolvidas com atividades não remuneradas a maioria é de mulheres, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho em atividades remuneradas,

atuando ainda como obstáculo para a melhoria das metas de redução da pobreza e para a promoção da igualdade de gênero.

Somado a esse quadro de discriminação, observa-se que as mulheres recebem maiores responsabilidades em âmbito familiar, em decorrência da construção cultural acerca dos papéis a serem desenvolvidos neste ambiente. Ocorre que, os encargos ficam em grande parte para a mulher, que muitas vezes enfrenta dificuldades para conciliar o trabalho dentro e fora do lar.

O sistema patriarcal, que dominou o pensamento e a cultura da sociedade ocidental durante vários anos, deixou marcas tão profundas que os movimentos e as conquistas feministas ainda não conseguiram apagar. Pierre Bourdieu afirma que em instituições como a família, a igreja e a escola, combinadas com outras como: o esporte e o jornalismo, ainda há fatores que continuam a reproduzir a dominação masculina. (PASCUAL, 2013, p.3). De acordo com o autor (2002, p. 17):

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre a parte masculina, como o salão, e a parte feminina, como o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo da vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos.

Estas construções fomentam a reprodução da divisão dos gêneros, por meio do que Bourdieu (2002) conceitua como “violência simbólica” que se configura em uma prática que passa quase despercebida pelas vítimas, ao reproduzirem os modelos de submissão do feminino e de dominação do masculino.

A dominação torna-se efetiva quando toda a sociedade reproduz os padrões impostos pelos dominadores e é legitimada pela aceitação ou pela cumplicidade das diferentes frações e dos segmentos que compõem a sociedade, inclusive a das próprias mulheres. O termo cumplicidade,

utilizado pelo autor, explica exatamente a facilidade que a sociedade tem de incorporar a dominação masculina. (PASCUAL, 2013, p. 4).

A postos para perpetuar a relação de opressão, os homens introjetaram as normas sociais que lhes colocam em uma posição hierarquicamente superior e continuam a reproduzir a dominação sobre as mulheres. Estas, ao longo de muitos anos, profundamente influenciadas pela cultura social tradicional, acabaram aceitando e se sujeitando à submissão. Contudo, no século XIX, com a emergência da figura da mulher operária, que abandonava o espaço doméstico e passava a aderir às greves e às reivindicações quanto à desigualdade salarial, a figura dócil atrelada a feminilidade foi quebrada. Essa ruptura ofereceu à mulher maior espaço no mercado de trabalho remunerado.

Este espaço, conquistado por meio de muitas lutas, ainda está longe de ser o desejado, pois a divisão sexual do trabalho ainda eleva os homens aos cargos de chefia e as mulheres a cargos com menor importância ou, quando ocupam cargos de chefia, acabam o exercendo com uma menor contraprestação pecuniária.

A arraigada cultura patriarcal, além de colocar as mulheres em uma condição de submissão, ainda as impregna de falsos padrões de docilidade e afetuosidade, o que acaba as vitimizandocom mais facilidade no ambiente laboral, pois o seu papel está atrelado a sujeição.

E por isso que, não por acaso, o assédio moral atinge em sua maioria as mulheres, justamente pelo fato do opressor vê-las como frágeis.

3.1 A sociedade paternalista e o assédio no ambiente de trabalho

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

Assumindo esta lógica da divisão sexual do trabalho, as mulheres, em regra, realizam trabalhos em tempo parcial, ganham menores remunerações e são mais flexíveis, isto para que elas possam se dedicar aos afazeres domésticos e cuidar dos filhos.

A igualdade, assim, ainda é utópica. Os valores éticos, com o capitalismo e sua posterior globalização, foram subvertidos em prol de uma busca lancinante por lucro desmedido. Faltas morais graves são consideradas normas de gestão da empresa e de seus funcionários.

De acordo com Christophe Dejours (1998, p. 83):

Fazer o “trabalho sujo” na empresa está associado, para os que exercem cargos de direção – os líderes do trabalho do mal – à virilidade. Quem recusa ou não consegue cometer o mal é tachado de “veado”, “fresco”, sujeito “que não tem nada entre as pernas. E não ser reconhecido como um homem viril significa, evidentemente, ser “frouxo”, isto é, incapaz e sem coragem, logo, sem a “virtude” por excelência.

O autor segue afirmando (DEJOURS, 1998, p. 100):

Obviamente, o líder do trabalho do mal é antes de tudo perverso, quando usa do recurso à virilidade para fazer o mal passar por bem. É perverso porque usa o que em psicanálise tem o nome de ameaça de castração como instrumento de banalização do mal. Aqui, como se vê, a dimensão psicoafetiva é central, e a abordagem clínica, esclarecedora. É por mediação da ameaça de castração simbólica que se consegue inverter o ideal de justiça.

Ao manipular este sentido de virilidade observa-se a presença de um forte conteúdo de gênero, pois a virilidade está culturalmente atrelada à masculinidade. Este padrão de imposição de virilidade exclui as mulheres destes cargos que solicitam uma postura agressiva e impiedosa.

Ainda de acordo com Dejours (1998, p. 105/106) a virilidade impugna um desprezo pelo fraco e, não raro, também o ódio pelo mesmo, o que desfaz um frágil equilíbrio. Lara Borges (2015, p. 160) afirma que o assédio moral é conduta gravosa de conteúdo moral com viés de perseguição impertinente e constrangedora que degrada o ambiente de trabalho gerando efeitos negativos às vítimas e refletindo nas metas e resultados. As práticas de assédio moral desrespeitam e humilham a vítima, atingindo sua personalidade, com forte correlação com as relações de poder inerentes à organização de trabalho.

Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2014, p. 59) no mesmo sentido:

Como no assédio sexual, a mulher também se apresenta como a maior vítima do assédio moral laboral, que se constitui em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, em razão das relações de gênero presentes no mundo do

trabalho. Estas vão atuar como mecanismos de controle e sujeição da trabalhadora, e trazem, como efeito, o medo e a insegurança, devido à submissão às ordens e instruções de superiores hierárquicos, na sua maioria homens. Observa-se, ainda, que todos aqueles trabalhadores vítimas da discriminação (mulheres, negros, homossexuais, pessoas portadoras de deficiência e de HIV/Aids) são também vítimas preferenciais do assédio moral, percebido no tratamento desigual, em que é constante a desvalorização de suas pessoas e atividades profissionais, o que gera desigualdades nas condições de trabalho.

O assédio moral laboral não atinge apenas às mulheres, mas também os empregados condicionados a cumprir metas inalcançáveis ou, rigorosas normas de disciplina, controle e fiscalização, podendo ser confundida com o abuso de poder do empregador, conforme assevera Maria Coitinho (2014, p. 60):

Embora estudado como violência moral, o assédio moral laboral é incluído neste estudo como uma modalidade de discriminação em face do gênero, não apenas porque este se manifesta através de relações de gênero, como também aparece fortemente articulado com outras formas de discriminação. Note-se ainda que a violência moral é percebida como instrumento por meio do qual se pratica a discriminação. Muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo manifestação da discriminação.

As próprias empresas têm dificuldade em suportar funcionários diferentes ou atípicos. As atitudes de assédio visam antes de tudo, “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiais. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça... Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. (HIRIGOYEN apud BORGES, 2015, p. 161).

As pesquisas desenvolvidas por Margarida Barreto (2006, p.29) apontam para um dado preocupante “Do universo inicial de 2.072 trabalhadores com que conversei, 42% (870) relataram vivências com

situação de humilhação. Consistiam em 494 mulheres e 376 homens e pertenciam a 97 empresas”, deste total, 56,78% eram mulheres.

Apesar disso, há doutrinadores que sustentam que não existe uma relação necessária entre assédio moral e discriminação de gênero, neste sentido Adriane Reis de Araújo (2012, p. 59):

Ao contrário do que defendem alguns estudiosos, os dados acima, em sua maioria, corroboram a assertiva de que o assédio moral não traduz uma modalidade de discriminação de gênero. Há pessoas de ambos os sexos tanto nos polos ativos quanto passivos. A predominância de mulheres entre as vítimas em algumas situações decorre da cultura local e do fato de elas, majoritariamente, integrarem a força de trabalho mais precária e, por conseguinte, mais sujeita a humilhação. Além do mais, deve ser levada em conta a dificuldade masculina em se reconhecer na posição de vítima, pois o assediado é identificado como uma pessoa frágil dentro do grupo social.

Data vênia a posição da autora, no próprio texto a mesma afirma que, “culturalmente” as mulheres ocupam cargos mais baixos que os homens e, portanto, estariam mais sujeitas a humilhações.

A cultura paternalista está arraigada no seio da sociedade, de modo que a discriminação acaba, por muitas vezes, a passar por despercebida, sendo inclusive corroborada pelo próprio agredido. Porque despir-se do que lhe foi e é tradicionalmente imposto é uma tarefa árdua, na qual o indivíduo precisa transpor barreiras que nem sabe ao certo quais, para enfim enxergar para fora do culturalmente correto.

Assim, o assédio moral organizacional conta com a discriminação de gênero, na medida em que impõe às mulheres, a rapidez na realização das atividades laborais em conjunto com a docilidade, além de as colocarem numa posição de subalternas, com baixos salários e condições de vida, contribuindo para a manutenção do *status quo* paternalista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tradicionalmente as mulheres não foram reconhecidas com inteireza pela ordem jurídica, em condição de igualdade com o homem. O direito acabou sendo fonte de reprodução de culturas excludentes. A narrativa das lutas e vitórias na conquista de direitos é contada a partir de uma visão masculina, a exemplo do direito ao voto dito “universal” que foi

concedido a todos os homens, deixando as mulheres relegadas a condição de “outro”, não merecedoras de pertencer a esta história.

O “outro” não faz *jus* aos mesmos direitos porque não é igual, possui caracteres que o diminuem face a figura do “eu”, na qual se encontravam os varões livres. Estas construções identitárias entre o “eu” e o “outro” estão presentes não só na ordem jurídica posta, mas também no mundo do trabalho.

No ambiente laborativo, face ao conflito de formação de identidade dos trabalhadores, surgem métodos de acomodação da subjetividade desses sujeitos, sendo um deles o assédio moral organizacional.

A questão, no entanto, vai mais além da simples acomodação da subjetividade do ser que trabalha, adentrando na discriminação de gênero que se perfaz inclusive ao se pleitear uma padronização comportamental em face do arraigado paternalismo tradicional.

Enquanto essas barreiras não forem rompidas, não será possível o exercício pleno da democracia, eis que violado o direito fundamental ao trabalho digno. O assédio moral organizacional retira a liberdade de ser o “outro”, alijado dos padrões impostos. Para as mulheres, este prognóstico é ainda mais complexo, pois são relegadas a cargos baixos, com pouca remuneração, mantendo-se, assim, à margem da sociedade.

A igualdade material ainda é uma realidade distante, que esbarra na visão de mundo da sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana (Org.). **Trabalho e saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>. Acesso em: 05 out 2015.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARZOTTO, Luis Fernando. Filosofia do direito. **Os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2ª ed. Tradução de Maria Helena Kurer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

CALVO, Adriana. **Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_assedio_moral.pdf> . Acesso em: 10 out 2015.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade**. Volume 2: A era da informação: economia, sociedade e cultura. 7ª Ed. Tradução de Klaus Brandini Gehardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COSTA, Ana Alice Alcantara; SARDENBERG, Cecília Maria B: organizadoras. **O Feminismo do Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: UFBA / Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, 2008.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Documento: Igualdade Racial, OIT-Brasil. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf> Acesso em 03 Mar 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2009.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010. Expressão Sinjus N°182. Disponível em

<<http://assediomoralesaudenotrabalho.blogspot.com.br/2009/10/entrevista-lydia-guevara-ramirez.html>> Acesso em: 03 out 2015.

FEITOSA, Maria Luiza Alencar Mayer; NOGUEIRA, Andrezza Rodrigues. **Gênero e desenvolvimento: trajetórias da luta pela equidade de gênero nas relações econômicas do trabalho**. In LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). *A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013, p. 207-223.

GUIMARÃES, Tauana Cirne. **A compreensão jurídica das políticas de metas como instrumento para o assédio moral organizacional**. 2012. Disponível em < <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1910/1448>>. Acesso em: 01 out 2015.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUZMÁN GALLANGOS, Flérida. Institucionalización de la perspectiva de género: políticas y presupuesto en México. In: ZAREMBERG, Gisela (Coord.). **Políticas sociales y género**. Tomo I. La Institucionalización. México: FLACSO, 2007, p. 131-163.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595 – 609, set./dez. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JIMÉNEZ PERONA, Angeles. **Igualdad**. In AMORÓS, Celia. *10 palabras clave sobre Mujer*. Navarra, Verbo Divina, 1995.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1948.

MENDES, Betânia Gusmão. **Mulher e Direito: relações de gênero nas carreiras jurídicas**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4691, 5 maio 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45524>>. Acesso em: 6 mar. 2017.

NOGUEIRA, Andrezza Rodrigues; FEITOSA, Maria Luiza Mayer. **Gênero e desenvolvimento: trajetórias de luta pela equidade de gênero nas relações econômicas de trabalho**. In LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). *A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013, p. 207 – 224.

PASCUAL, Alejandra. **Dominação masculina e desigualdade de gênero nas relações de trabalho: problemas, desafios atuais e políticas de cotas para mulheres.** In LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). *A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013, p. 01-14.

PRECIADO, Beatriz. **Liberar o feminismo das políticas identitárias,** 2014. Disponível em <http://uninomade.net/tenda/liberar-o-feminismo-das-politicas-identitarias/> Acesso em 10 Mar 2017.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação & Realidade. Porto Alegre, vol. 20, n° 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio Moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou Da Educação.** Trad. Roberto Leal Ferreira. Martins Fontes. 2ª Ed. São Paulo. Martins Fontes. 1999.

VARÃO, Camila; PASCUAL, Alejandra. **Mulheres nas Carreiras Jurídicas. Trabalho de iniciação científica na UnB.** Brasília: UnB, 2007.