

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A CULTURA DO MACHISMO

Júlia Melim Borges Eleutério

A ideia da igualdade tem por finalidade o combate à discriminação e a violência de gênero.

A desigualdade de gênero não tem mais espaço, aliás, nunca deveria ter tido, pois a pessoa, independentemente de ser diferente da outra, tem sua dignidade e deve receber tratamento igualitário, sem qualquer discriminação ou preconceito.

Como visto até aqui, o Direito não é suficiente para combater as condutas discriminatórias ocorridas no seio da sociedade. O Direito é insuficiente e esta é a crítica inicial que faz surgir várias indagações a respeito da desigualdade de gênero que ainda permanece no seio da sociedade e no ambiente do trabalho.

Como construir uma sociedade justa e igualitária se ainda a discriminação e o preconceito continuam sendo prática recorrentes na vida social?

Esclarecendo o sentido do verbo discriminar, Sanches apresenta os

ensinamentos de Coutinho:

Discriminar, em seu sentido amplo, explica Maria Luiza Pinheiro Coutinho, significa separar, distinguir, fazer distinção, estabelecer diferença; não se misturar; tratamento desigual de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em razão de alguma característica pessoal, cultural, classe social ou convicção religiosa (COUTINHO, 2003 apud SANCHES, 2009, p. 50).

Consoante observa Trippia (2014, p. 37), a ação ou ato de discriminar significa segregar, ocasionar desigualdade em razão de intolerância ou preconceito.

Complementa-se o entendimento da autora, no sentido de se admitir a discriminação como um ato de desrespeitar o outro, de inadmiti-lo como semelhante, de julgá-lo à inferioridade, de não reconhecê-lo como sujeito de direitos.

A discriminação, em geral, faz-se presente nos dias de hoje, no seio da sociedade,



Júlia Melim Borges Eleutério

Mestra em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba (2015).
Professora de pós-graduação da Faculdade Guilherme Guimbala (SC).

em diversas circunstâncias, fato este que se mostra na prática do dia-a-dia. A discriminação e o preconceito não ocorrem apenas na vida pessoal, mas se estende às práticas relacionadas ao trabalho.

A preocupação agrava-se, na medida em que se admite que vivemos no Estado Democrático de Direito, onde todos são iguais perante a lei. Como reconfigurar este Estado Democrático de Direito?

O tema é instigante, no sentido da repulsa e, merece ser refletido, pois não se trata de um problema apenas jurídico e sim social, institucional e coletivo, não se admitindo um contexto discriminatório e preconceituoso onde seres humanos são tratados desiguais, em que pesem suas diversidades.

O problema é grave e não pode ser esquecido ou abrandado e, por isso justifica-se sempre a pesquisa, para aclarar os níveis da discriminação, para compreender o fenômeno, para buscar alguma resposta sobre a problemática, para fazer acreditar na mudança e na instauração de uma nova ordem social que tenha a paz e o equilíbrio como premissa maior.

Um novo paradigma relacional deve ser o desafio de todos/as. Ou seja, a ideia de construção de uma nova ordem social poderá, quiçá, ser efetivada quando o Direito assumir novos significantes, através do diálogo entre os campos e aliado a condutas de alteridade que devem ser praticadas por todos/as e assim a cultura do machista será desconstruída.

É importante estudar o fenômeno da discriminação a partir do seu termo. O ensinamento de Sanches clareia o conceito de discriminação, sob a ótica adotada pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,

aprovada pela ONU, em 1979:

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovada em 1979 pelas Nações Unidas e ratificada pelo Brasil em 1984, traz expressamente em seu art. 1º o conceito de discriminação para fins da referida Convenção, entendendo como discriminação contra a mulher “toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (PIOVESAN, 2002 apud SANCHES, 2009 p. 51).

A discriminação é uma ação negativa, é um fenômeno social e, por assim ser, transcende ao campo jurídico, ou seja, o conceito de discriminação não pode se resumir àqueles previstos em lei ou em normas, em que pese o significado trazido pela referida convenção, que não pode ser desprezado.

O que se quer dizer é que, enquanto fenômeno social, a discriminação deve ser analisada pela perspectiva de outros olhares e, nesta ótica, confirma-se a necessidade do diálogo entre os campos do conhecimento, porquanto, através da interdisciplinaridade poderá se buscar novas sensibilidades que possam contribuir para o afastamento do racionalismo.

Confirmando ser um fenômeno social, considerações sobre a interpretação do fenômeno discriminação podem ser analisadas

sob a ótica levantada por Gosdal, citada por Trippia (2014, p. 37):

Segundo Thereza Cristina Gosdal, a discriminação pode ser considerada um fenômeno social, relacional, que excede o campo do Direito. Por ser social, a discriminação é dinâmica, podendo variar no espaço e tempo, ou seja, em um mesmo contexto, um fato pode ser discriminatório para uma pessoa, e não ser para outra, pois está relacionado a uma valoração comparativa, inerente ao sujeito.

É, portanto, um fenômeno relacional que ultrapassa o campo jurídico e, pelo dinamismo que assume “varia de acordo com o tempo e o lugar [...]” (SANCHES, 2009, p. 51).

Quanto à discriminação no sentido político e jurídico, Trippia (2014, p. 37) assevera a diferença e, para a autora:

O ato de discriminar, no discurso político moderno, tem conotação de desfavorecimento de um indivíduo ou de um grupo social, aparentemente sem um motivo que o justificasse. E já em um discurso jurídico, discriminar pode ter sentido amplo, correspondendo ofensa ao princípio da igualdade, e sentido estrito, quando a violação ao princípio da igualdade tem fundamento em critérios proibidos.

Nessa linha, a discriminação conecta-se com as duas perspectivas, ou seja, o político-social e o jurídico, na medida em que os conflitos sociais são passíveis de controle pelo Direito, que, por sua vez, tem o condão de efetivar a organização e a harmonia social, manifestando-se como um corolário inafastável da sociedade.

O ser humano é um ser social e precisa

estar em contato com o/a outro/a e, a partir daí, reconhecê-lo/a. O ser humano precisa encontrar no/a outro/a as experiências que não possui, o que motiva o desenvolvimento individual e coletivo.

O reconhecimento do/a outro/a e o respeito devem ser fundamentais para o afastamento de qualquer desigualdade, por isso a política de alteridade é algo que deve ser levado à consciência social para que, uma vez adotada, chegue-se à desconstrução da cultura do machismo.

A convivência social ordenada é uma condição para a manutenção da sociedade que, na atualidade, beira ao colapso. O Direito, enquanto instrumento regulador social, é a própria exigência. Através das normas postas, tenta organizar e manter os comportamentos humanos adequados e aptos para respeitar os direitos consagrados pela norma.

Segundo Sanches, “no Brasil, o processo discriminatório está vinculado a uma complexa estrutura, em que se encontram interligados fatores de ordem econômica, cultural e social” (SANCHES, 2009, p. 51).

Comprovando o processo discriminatório existente e alinhando ao que já foi exposto nos itens abordados anteriormente, Sanches (2009, p., 52) contextualiza esta problemática indicando como as leis, antes da Constituição de 1988, possuíam cunho discriminatório, o que confirma como o contexto social interfere no conceito da discriminação:

Um exemplo bastante concreto de que o contexto social interfere diretamente no conceito da discriminação diz respeito ao papel desempenhado pelas mulheres na sociedade e no mercado de trabalho. Até a entrada em vigor da

Constituição de 1988, várias eram as normas de caráter infraconstitucional com cunho claramente discriminatório em relação à mulher, como por exemplo, a regra que exigiu a autorização marital para a mulher trabalhar ou que a proibia de fazer horas extras ou trabalhar em horário noturno. Pressionada pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, e pelos movimentos feministas, a Carta Magna, no inciso I do art. 5º, estabeleceu expressamente a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, revogando tacitamente as normas infraconstitucionais que previam discriminações injustificadas.

Pode-se admitir que o avanço foi significativo, após muitas lutas e enfrentamentos pelas mulheres, o ordenamento jurídico reconheceu as mesmas condições de igualdade entre homens e mulheres, findando a ideia de que ambos são seres desiguais ou que a mulher é inferior ao homem.

No sentido de erradicar qualquer forma de discriminação, sobretudo àquela que ocorre contra a mulher, filia-se à reflexão e proposta de Silva (2010, p. 562):

Assim sendo, partir da noção que meu semelhante merece mais privilégios porque pertence à classe dos incluídos parece ser uma falácia que se tem mantido até os dias atuais. Os estereótipos, os preconceitos e a discriminação contra as mulheres precisam ser analisados, estudados, pensados, repensados, proibidos, vigiados e punidos sob todas as formas, não obstante a diversidade multicultural em que vivemos até

mesmo dentro de um mesmo país, e, acima de tudo, deve ser analisado o sentido irracional de se pensar que um ser humano possa ser humilhado e desprezado por razões de identidade de gênero.

A ideia de se combater e eliminar a discriminação contra a mulher é algo, portanto, que deve ser analisado sob o âmbito social e não apenas jurídico.

Esclarecida a ideia de discriminação, passa-se ao esclarecimento sobre o preconceito, que difere da discriminação.

A confusão entre os termos é frequente, mas ambos não se confundem.

Antes de tecer considerações sobre o preconceito, diferenciando-o da discriminação, colhe-se o pensamento de Bandeira e Batista (2002, p. 121):

Do ponto de vista jurídico, uma sociedade que prega a construção diferenciada e não-plural de seus membros, como signo do preconceito, que admite o acesso particularizado de alguns, seja aos bens materiais, seja aos bens culturais, que dá valoração positiva à desigualdade substantiva de seus membros está fadada à instauração da violência nas suas variantes materiais e simbólicas.

A eliminação da violência, decorrente do preconceito e da discriminação é possível? Essa é uma das indagações! É possível uma reconfiguração das relações de gênero nas relações de trabalho? Como desconstruir a cultura do machismo e do sistema patriarcal?

O preconceito é uma das causas da discriminação, pois, a partir de uma prática preconceituosa condutas discriminatórias

passam a ocorrer.

Para Sanches (2009, p. 52), o preconceito é uma opinião antecipada desprovida de uma análise crítica, ou seja, há um desconhecimento dos fatos, ou falta de tolerância e uma ideia generalizada:

O preconceito pode ser entendido como conceito ou opinião formada antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; uma ideia preconcebida sem análise crítica, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou fruto, ainda, de uma intolerância e xenofobia; surge como uma das causas da discriminação, visto que dele advém diversas práticas discriminatórias.

Nesta linha, assevera Gosdal (2003) que o preconceito pode ser entendido como uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém, advinda de atitude interior de um indivíduo ou de um grupo, visando à justificativa de sua exploração econômica, política ou ocultação de antagonismos de classe, conduzindo à discriminação e direcionando a certas pessoas um tratamento diferenciado e não merecido, fundado, em geral, no desconhecimento.

O preconceito parece que antecede a discriminação. Parte-se de uma ideia pré-formulada daquele que se sente superior ao outro, é um sentimento que está interiorizado em alguém, no inconsciente popular.

O preconceito, por ser um julgamento prévio, legitima a discriminação. No caso das mulheres os aspectos culturais e sociais contribuíram para a caracterização dos preconceitos, ante a ideia de que o homem sempre esteve em níveis de dominação, como

se o “poder” dos homens anulasse a própria mulher.

Sanches, apoiada nos ensinamentos de Coutinho, explica muito bem a diferença entre preconceito e discriminação:

Esse julgamento preconcebido ou essa opinião sem julgamento que legitima a discriminação, violando o princípio da dignidade humana, da justiça e da igualdade, distingue-se da discriminação por ser um sentimento latente, que nem sempre se traduz em ação. O preconceito tem embutido em si uma predisposição hostil em face de outros seres humanos. A discriminação, por sua vez, é um ato, uma conduta do indivíduo na exteriorização do seu sentimento, não se confundindo, portanto, com a conduta preconceituosa, muitas vezes naturalizada pelas práticas de uma sociedade autoritária, fundada na relação de mando-obediência que vai justificar as desigualdades (COUTINHO, 2003 apud SANCHES, 2009, p. 53).

A discriminação advém de uma conduta ou sentimento preconceituoso. O preconceito é aquele sentimento de repulsa, de desprezo e de desfavorecimento em face do outro.

A discriminação se concretiza a partir de uma ação, é uma ofensa que nega à pessoa a justiça e a igualdade, diferenciando-a dos demais, estabelecendo diferenças, ou seja, é uma manifestação comportamental do preconceito, que é uma “opinião adotada sem exame” (SPULDARO, 1999 apud LIMA, 2011, p. 91).

Sobre a discriminação da mulher nas relações de trabalho, observa Gosdal (2003, p. 96-97)

[...] a discriminação que afeta as mulheres tem características específicas, apresentando-se como um acréscimo às outras possíveis discriminações (por ser negra, portadora de deficiência, pela condição sócio-familiar, etc.). As mulheres como grupo discriminado não constituem socialmente uma minoria, no sentido quantitativo do termo (e sim no de acesso aos mecanismos de poder e decisão). Ademais, a diferença em que se baseia a discriminação se apresenta com um caráter 'benigno', ou seja, para romper com esta forma de discriminação é preciso romper com papéis e estereótipos assinalados para as mulheres com uma pretensa intenção protetora e diferenciada oriundo de sua especial natureza.

Não restam dúvidas que a mulher ainda é discriminada nas relações de trabalho e “[...] tanto o preconceito quanto a discriminação dirigidos em relação às mulheres sofrem a interferência de uma conduta humana masculina, seja por ação ou omissão, violando, diretamente, direitos [...]” (TRIPPIA, 2014, p. 39).

A história da mulher no Direito e o lugar dado pelo Direito à mulher, sempre foi considerado um “não-lugar”, o que demonstra que havia um perfeito paradoxo enraizado junto à sociedade, uma vez que a “presença” da mulher era, na verdade, a história de sua “ausência”, já que sempre foi tratada como uma pessoa subordinada ao marido, ao pai, sem direito de voz e, ainda, marcada pelo regime da incapacidade jurídica (TREVISI, 2008, p. 5).

Segundo entendimento de Dias (2012, p. 66)

é preciso que o legislador e os aplicadores da Lei sejam cautelosos,

deixem seus conceitos e preconceitos de lado, e enxergue na mulher um ser humano forte, capaz, e que só precisa de condições iguais para concorrer no mercado de trabalho, não de excessos protecionistas [...].

O entendimento do autor pode ser considerado em partes, pois, a ideia não é apenas que o legislador e os aplicadores da Lei atentem para a não discriminação e sim toda a sociedade.

O problema da discriminação está inserido no seio da sociedade e, a partir das atitudes e condutas praticadas pelo ser social é que a discriminação avança para a esfera corporativa, refletindo em desigualdades entre homens e mulheres em função do cargo, salário, tratamento diferenciado às mulheres pela sua condição de gênero, mãe etc.

Assim, combater a discriminação é uma atitude que transcende ao Direito e se insere na sociedade, nas ações e condutas de cada ser humano planetário, ou seja, não basta a cobrança legislativa e a aplicação da lei. A efetividade da igualdade somente vai ocorrer quando todos reconhecerem esta igualdade, a partir de outras sensibilidades e da reformulação de pensamentos ditos preconceituosos.

A partir desta análise que foi realizada, é importante compreender quais normas de proteção à mulher, ou seja, normas que proíbem a discriminação em desfavor da mulher nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analía Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v.

10, n. 1, jan. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 mai. 2015.

DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher.** 192 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho.** Curitiba: Genesis, 2003.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos assecuratórios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, Curitiba, ano 36, n. 66, p. 65-120, jan./jun. 2011.

SANCHES, Vanessa K. C. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 33. ed., rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun. 2008.

TRIPPIA, Luciane Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as**

cotas raciais. 141 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2014.

Publicado originalmente em Eleutério, Júlia Melim Borges; “(Des)igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1 ed. - Florianópolis, SC; Empório do Direito, 2017.