

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós Graduação em Direito

Bárbara Helen Abreu Valadares

IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA DAS MULHERES: estudo das novas práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras, sob a égide do Estado Democrático de Direito e da função social da empresa

Belo Horizonte
2016

Bárbara Helen Abreu Valadares

IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA DAS MULHERES: estudo das novas práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras, sob a égide do Estado Democrático de Direito e da função social da empresa

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Almeida Magalhães.

Belo Horizonte

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

V136i Valadares, Bárbara Helen Abreu
Igualdade de gênero e autonomia das mulheres: estudo das novas práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras, sob a égide do Estado Democrático de Direito e da função social da empresa / Bárbara Helen Abreu Valadares. Belo Horizonte, 2016.
131 f.

Orientador: Rodrigo Almeida Magalhães
Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Igualdade. 2. Estado democrático de direito. 3. Mulheres - Emprego. 4. Discriminação de sexo às mulheres. I. Magalhães, Rodrigo Almeida. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 396.5

Bárbara Helen Abreu Valadares

IGUALDADE DE GÊNERO E AUTONOMIA DAS MULHERES: estudo das novas práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras, sob a égide do Estado Democrático de Direito e da função social da empresa

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Prof. Dr. Rodrigo Almeida Magalhães – PUC Minas (Orientador).

Prof^a. Dr^a. Taisa Maria Macena de Lima – PUC Minas (Banca Examinadora).

Prof. Dr. Thiago Penido Martins – PUC Minas (Banca Examinadora).

Prof. Dr. Eduardo Goulart Pimenta – PUC Minas (Banca Examinadora).

Belo Horizonte, 4 de fevereiro de 2016.

“A utopia está lá no horizonte. Aproximo-me dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.”
(Eduardo Galeano)

Dedico este trabalho às mulheres que, diante de algum contexto social, sofreram, e ainda sofrem, a violência do sexismo no seio de suas relações.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas bênçãos derramadas todos os dias em minha vida, pela capacidade intelectual que me foi conferida e pela graça de abrir meus caminhos à difícil tarefa da busca pelo conhecimento.

Ao meu bom e amado pai, pelo apoio incondicional, por todo seu esforço em abraçar meus sonhos e por ajudar-me a torná-los possíveis. Sem você, pai, eu nada seria. Eu amo você! Muito Obrigada por sempre estar presente e por se importar... Sabemos quando o amor é de verdade quando apesar de nossas tantas diferenças, ainda nos olhamos com profundo carinho e cuidamos um do outro, nutrindo o respeito e a admiração não por sermos iguais, mas exatamente por aquilo que nos tornamos no resultado de nossas diferenciações.

A toda minha família, que é o meu bem mais precioso, fonte de afeto e paz. Ao Mayron, por sua alegria, seu apoio e seu amor tão fundamental e raro. Às minhas queridas amigas e amigos, por todo o incentivo e a compreensão nos momentos de ausência.

Ao grupo Uptime Consultants, pela cooperação e apoio de sempre. Ao professor Rodrigo, pela orientação, leveza e boa vontade em conferir-me liberdade em minha pesquisa. À querida professora Pitucha que tanto me acolheu no Programa de Mestrado da Psicologia e que tanto me inspirou. Suas aulas foram maravilhosamente ricas e fascinantes. À Comissão da OAB Mulher, pelos incontáveis espaços concedidos para a apresentação de trabalhos e a realização de projetos. Ao GPFEM, pela oportunidade de participação e crescimento nos debates e exposições realizadas. Ao professor Cléber Lúcio e à professora Maria Cecília, pelo acolhimento alegre e pelos ensinamentos que de tão boa vontade me dedicaram. Ao professor Thiago Bittencourt, pelo apoio e pela enorme boa vontade.

A todos, os meus doces agradecimentos.

“Eu sou aquela mulher
a quem o tempo muito ensinou.
Ensinou a amar a vida
e não desistir da luta,
recomeçar na derrota
renunciar a palavras
e pensamentos negativos.
Acreditar nos valores humanos
e ser otimista [...]

Creio na solidariedade humana,
na superação dos erros
e angústias do presente.
Aprendi que mais vale lutar
do que recolher tudo fácil.
Antes acreditar do que duvidar.” (Cora Coralina)

“Que nada nos defina. Que nada nos sujeite. Que a liberdade
seja nossa própria substância.” (Simone de Beauvoir)

RESUMO

As relações entre os gêneros, durante toda a história da humanidade, vêm sendo marcadas por uma lógica assimétrica e desigual de poder que confere ao homem um lugar de prestígio e reconhecimento social, enquanto à mulher é conferido um lugar de invisibilidade e segundo plano. Ainda hoje o valor da igualdade entre os gêneros não alcançou, em quase todas as sociedades, patamares razoáveis de efetividade. A mulher, conseqüentemente, continua sofrendo com as múltiplas formas de discriminação e violência. As sociedades, por meio da “cultura do silêncio”, continuam naturalizando papéis e reproduzindo modelos e valores patriarcais que acabam por posicionar as mulheres em uma condição de submissão e desprestígio social. Reflexos desse modelo se expandem e geram repercussões negativas em todos os seguimentos da vida dessas mulheres, especialmente no segmento profissional. As mulheres ainda ocupam as posições mais precárias no mercado de trabalho, recebem os salários mais baixos e menos promoções. Diante disso, à luz da função social da empresa e sob a ótica de um Estado Democrático de Direito, este trabalho investiga as medidas que vêm sendo implantadas nas empresas brasileiras em prol do desenvolvimento da igualdade entre os gêneros e da autonomia da mulher.

Palavras-chave: Igualdade. Gênero. Autonomia da mulher. Estado Democrático de Direito. Função social da empresa.

ABSTRACT

The relations between the genders, during all the mankind's history, has been marked by an asymmetric and unequal power's logic, which to the man is given an influence and recognized social place, while to the woman is given an invisible and second place. Currently the value of equality between the genders hasn't gotten, in almost all societies, reasonable levels of effectiveness. The woman, consequently, keeps suffering in front of the multiple forms of discrimination and violence. The societies, through the 'silence culture', keep naturalizing roles and reproducing models and patriarchal values which put the woman to face a submission condition and social discredit. Reflexes of this model increase and create negative consequences in all segments of these women's life, specially, in the professional segment. The women, still nowadays, have been occupying the most precarious positions in the job market, they receive the lowest salaries e they receive less promotions. In front of this, in the Corporate Social Responsibility and Democratic State perspective, the current paper will investigate which measurements are being promoted in the Brazilian's corporations in favor of the equality development and woman autonomy.

Keywords: Equality. Gender. Woman's autonomy. Democratic Estate. Corporate Social Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 A CONSTRUÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO	23
2.1 A luta por igualdade e reconhecimento de direitos – A primeira onda.....	26
2.2 O direito à diferença – A segunda onda	31
2.3 A diversidade, a interseccionalidade e a desconstrução – A terceira onda...	33
3 O DIREITO À IGUALDADE.....	39
3.1 Igualdade de gênero	44
3.2 Igualdade <i>versus</i> Identidade.....	52
3.3 A lógica da crise das identidades e a necessidade do reconhecimento das interseccionalidades	54
3.4 O desenvolvimento de um direito às diferenças.....	59
4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	65
4.1 Perspectivas históricas do trabalho da mulher no Brasil	71
4.2 O mercado de trabalho brasileiro na ótica do feminino – conquistas e desafios	75
4.3 A divisão sexual do trabalho e a discriminação da mulher	81
4.4 A discriminação vertical – O fenômeno do “telhado/teto de vidro”	83
4.4.1 <i>Qualificação</i>	86
4.4.2 <i>O custo da mão de obra, as concessões legislativas e o absentéismo como fatores de discriminação</i>	87
4.4.3 <i>O problema do acúmulo de funções - ambivalência atual feminina: vida profissional versus vida Familiar</i>	90
4.5 A luta por reconhecimento, a invisibilidade e o processo de silenciamento das mulheres.....	91
5 A FUNÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA.....	101
5.1 A aplicabilidade da função social ao problema da igualdade entre os gêneros.....	109
5.2 Práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras na promoção da igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher	110
5.3 Ações afirmativas no cenário corporativo	116
5.4 O atual cenário, o problema das legislações simbólicas e da efetividade ...	118
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
REFERÊNCIAS	125

1 INTRODUÇÃO

“Escrever é estar no extremo de si mesmo.”¹ A arte de escrever, especialmente quando essa escrita apresenta-se em forma de crítica social, torna-se uma arte conflitante e impõe ao escritor que se dispa e enfrente seus próprios limites.

Quando a temática proposta, como é o caso, apresenta certo grau de personalidade, envolvimento e ressonância com as experiências impressas na história do escritor, a arte de escrever torna-se ainda mais árdua, em razão da neutralidade que se espera do escritor-cientista no momento da produção da ciência. Escrever neste contexto de identificação passa a ser, em certa medida, um relato organizado racionalmente, uma vez que atravessa pelo engendramento das palavras e da interpretação das diferentes impressões de mundo, construídas a partir da perspectiva do outro, até então disponíveis ao escritor-cientista. Especial e fundamentalmente quando esse escritor cientista enfrenta problemas de uma ordem social na qual se encontra inserido e que contribuiu de forma ativa ou passiva, consciente ou inconsciente, para a sua formatação e configuração atual. Questionar modelos sociais e produzi-los de forma intelectualmente organizada pressupõe o rompimento de uma subjetividade que é única e inerente a cada indivíduo. Isso é que é “estar no extremo de si mesmo”.

Seria possível falar em neutralidade científica neste contexto? Saffioti (2004, p. 40-43) defende a ideia de que não há neutralidade em nenhuma ciência, sendo todas elas fruto de um momento histórico que contém inúmeras conjunturas, sendo, por isso, o resultado científico um reflexo do momento social e político de sua produção. Tomando como válida essa proposição apresentada por Saffioti, caberá ao cientista sempre localizar e apresentar a sua pesquisa numa perspectiva política e social, para que seja possível apreender os reflexos envolvidos na questão a que se propõe debater. Quando o assunto estudado (como é o caso do presente estudo, “Igualdade de gênero e autonomia da mulher”) faz parte de uma construção que atravessa cenários políticos e contextos sociais tão diversos, a apresentação desses reflexos se faz indispensável. É justamente e por essa razão e pelo fato de a temática se apresentar numa rede de tamanha complexidade, que a ausência de um

¹ Trecho extraído da poesia “Exceção: Bernanos, que se dizia escritor de sala de Jantar”, de João Cabral de Melo Neto.

enquadramento histórico, político e social, bem como da construção de uma lógica pautada pela interseccionalidade – termo recentemente desenvolvido no campo das teorias feministas, que será trabalhado adiante com mais profundidade, mas aqui aplicado no sentido de se estabelecer um recorte social, permitindo que o objeto de estudo seja definido claramente e, conseqüentemente, possa restar definida sua categoria e área de abrangência– tornaria, de certa forma, a produção científica se tornaria inviável, ou incompleta, e, portanto, não satisfatória.

As reflexões acerca do papel desempenhado pelas mulheres no seio social ao longo dos anos vêm tomando força e ganhando espaço, inclusive no ambiente acadêmico, cenário que até poucos anos atrás não considerava os Estudos de Gênero (nele incluídos os Estudos Feministas) uma categoria científica ou, pelo menos, uma categoria científica relevante. A razão para isso é simples: a história das mulheres na ciência é relativamente recente; ou seja, o reconhecimento e a aceitação das mulheres enquanto produtoras da ciência apresentam-se como realidades historicamente novas. As mulheres sempre foram objeto de estudo (faladas), mas seu papel como produtoras da pesquisa (falantes) é uma conquista historicamente recente. É com a entrada dessas mulheres nas universidades que as lutas feministas e as discussões de gênero (gênero aqui compreendido como as relações de poder assumidas por homens e mulheres na sociedade) começaram a ser desenvolvidas no sentido de serem aceitas como cientificamente relevantes e, conseqüentemente, elevadas à categoria de ciência.

A onda do movimento feminista, ocorrida a partir dos anos 60, contribuiu, ainda mais, para o surgimento da história das mulheres. Nos Estados Unidos, onde se desencadeou o referido movimento, bem como em outras partes do mundo nas quais este se apresentou, as reivindicações das mulheres provocaram uma forte demanda de informações, pelos estudantes, sobre as questões que estavam sendo discutidas. Ao mesmo tempo, docentes mobilizaram-se, propondo a instauração de cursos nas universidades dedicados ao estudo das mulheres. Como resultado dessa pressão, criaram-se nas universidades francesas, a partir de 1973, cursos, colóquios e grupos de reflexão, surgindo um boletim de expressão focalizando o novo objeto: *Penépole. Cahiers pour l'histoire des femmes*. Multiplicaram-se as pesquisas, tornando-se a história das mulheres, dessa forma, um campo relativamente reconhecido em nível institucional (SOIHET; PEDRO, 2007).

Um dos benefícios mais marcantes do reconhecimento dos estudos feministas (seja num contexto sociológico, psicológico, antropológico ou jurídico) como categoria científica de análise é, de fato, a possibilidade de se levar às

universidades o enfrentamento de alguns problemas/reivindicações sociais que anteriormente se limitavam ao campo do ativismo político, representado, neste viés, pelos inicialmente chamados “Movimentos de mulheres”.

O termo “Movimentos de mulheres” não se apresenta como sendo o mais apropriado tecnicamente numa ótica contemporânea. Melhor seria *Movimentos feministas*. Isso se dá em razão da superação de um olhar puramente essencialista, como se verá adiante, para a elevação de um olhar marcado pelo construcionismo.

Por muitos anos, a ciência buscou definir o que seria a mulher. Isto é, como classificar um indivíduo nesta categoria mulher. Em busca desse conceito, várias categorizações foram elaboradas e teorizadas no sentido de construir um perfil cientificamente aceito daquilo que poderia ser considerado mulher.

Nessa busca, o termo *mulher* passou a representar uma categoria de indivíduos que compartilhavam algo que, naquele momento, se intitulou de “essência”, fazendo referência à teoria essencialista ou do essencialismo.

Não há nenhuma pretensão, neste momento, de se esgotar as possíveis e inúmeras vertentes filosóficas enquadradas na teoria do essencialismo, mas tão somente situá-la na perspectiva dos Estudos feministas e nos exatos limites de atravessamento do estudo aqui materializado.

Com base nessa teoria, a mulher teria uma essência e, portanto, poderia ser categorizada por um ou vários atributos tidos como essenciais (naturais). Nesse sentido, a teoria essencialista remete à existência das coisas por si mesmas em detrimento da existência das coisas em relação ao outro. O essencialismo ignora o fato de que há um universo relacional no entorno do objeto e que este universo, direta ou indiretamente, influi na percepção e na representação daquele objeto, inclusive na forma pela qual esse objeto adquire seu reconhecimento. Sobre esse assunto, Schor (1994, p. 46) sustenta que o essencialismo permeia a crença de que à mulher é destinada uma essência e que essa mulher pode ser especificada por um ou por um número de atributos inatos que a definem para além das culturas e ao longo da história, que são, de certa forma, considerados imutáveis.

Todavia, essa teoria não se coaduna com os avanços experimentados no cenário dos Estudos de gênero. “Diversas em sua condição social, etnia, raça, crenças religiosas, enfim, na sua trajetória marcada por inúmeras diferenças [...] (SOIHET, 1997, p. 275), seria impossível traçar um modelo de uma mulher universal.

Por essa razão, neste trabalho será adotada, ao contrário de uma

perspectiva essencialista, uma ótica construcionista-dialética no que tange ao gênero, de modo a privilegiar a reflexão de uma realidade (neste caso, gênero) em relação a outras realidades.

Parte-se neste estudo do reconhecimento que o gênero não representa, *a priori*, o homem ou a mulher em si, mas as relações e os formatos sociais que se revelam dessa interação homem/mulher. Afirma-se, inicialmente, com base em uma lógica construcionista em detrimento de uma lógica essencialista, na medida em que se elege uma concepção não unitária do conceito mulher e uma concepção não unitária do conceito homem. Reconhece-se, por exemplo, que em uma categoria definida por mulher há inúmeras possibilidades de mulheres: negras, brancas, pardas, heterossexuais, lésbicas, etc. Por essa razão, há uma diferenciação quanto a sua colocação na comunidade e a seu reconhecimento identitário. Não se sustentará neste trabalho uma visão biologizante dos gêneros. Consequentemente, não será sustentada nenhuma teoria que reforce o determinismo biológico que se encontra estampado em muitas pesquisas. Todo o trabalho será desenvolvido numa ótica voltada para a construção dos gêneros, especialmente o gênero feminino. Reconhece-se como válida, mas não como acabada e suficiente em si mesma, a proposição de Simone de Beauvoir (1980, p. 9): “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”.

Esta pesquisa, deste modo, situa-se numa perspectiva teórica da chamada *terceira onda* que não é pós feminista, mas é pós moderna, pós-estruturalista, muito ligada à crise da categorização e às questões da interseccionalidade. Serão analisadas nesta pesquisa as contribuições de Jacques Derrida, na ideia de desconstrução, bem como as contribuições de Stuart Hall para o desenvolvimento das ideias de identidade, descentramento do sujeito e superação da lógica estável e fixa, tão presentes nessa ótica pós-moderna.

Nesse sentido, será sustentada uma visão pautada pela construção da feminilidade, que se revela e se marca, não raras vezes, por uma sociedade hostil, impressa num culturalismo patriarcal (aqui aplicado para designar o modelo social em que o controle e o poder encontram-se sob a égide masculina, havendo, ademais, uma subjugação e opressão das mulheres por parte daqueles que detêm o poder), que serve de sustentáculo a um modelo desigual, binário e assimétrico da divisão de poder entre os gêneros.

É nesse contexto social, que ora reproduz antigos valores patriarcais e ora

inaugura novos valores, mas com claros resquícios de um modelo que se diz superado, que a pesquisa se desenvolverá, investigando, dentre outras questões, se num Estado Democrático de Direito os valores de igualdade entre homens e mulheres foram incorporados pela sociedade em análise e se são, de fato, efetivos. Pretende-se propor uma reflexão crítica acerca da suposta superação da lógica assimétrica e desigual pela qual as relações entre homens e mulheres foram marcadas. Especial enfoque será dado à colocação da mulher no mercado de trabalho, bem como à questão que envolve seu empoderamento nas grandes empresas brasileiras.

Seriam o empoderamento feminino, a igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher parte da pauta das grandes empresas brasileiras? Seriam essas questões compreendidas pelas grandes empresas como parte de sua função social?

O tema a que se propõe investigar é de enorme relevância social e pretende, em certa medida, enfrentar o que aqui se convencionou chamar de *mito da superação*.

A palavra *mito* é propositalmente utilizada como uma forma de provocação saudável ao leitor. Isso porque o mito faz referência a algo de pouca consistência científica, que acaba por situar determinado posicionamento numa seara de senso comum.

Não raras vezes, no contexto social, podem-se acompanhar discursos que sustentam a crença de que a paridade entre homens e mulheres teria, de fato, sido conquistada; de que o feminismo teria perdido seu objeto de estudo e, por isso, enfraquecido e quase morto encontra-se o movimento; e de que estudos científicos e as obras voltadas para o debate Igualdade entre homens e mulheres seriam obras sem objetivo social relevante e retrogradadas, tendo em vista a superação já alcançada no que diz respeito a uma sociedade tradicionalmente marcada pelo patriarcalismo. Nessa linha argumentativa, a igualdade entre homens e mulheres seria algo real, e não utópico. Mito ou verdade?

Neste trabalho, parte-se da constatação de que a igualdade entre homens e mulheres ainda se apresenta como uma construção inacabada, que demanda estudos, investigação científica e muito debate.

Parte-se da realidade de que tão relevante é a questão aqui apresentada que a Organização das Nações Unidas (ONU) a elevou à categoria de projeto global, em

busca de um mundo mais democrático e justo. A igualdade entre sexos e a valorização da mulher estão entre os *Oito Objetivos do Milênio*, definidos no ano de 2000, ocupando a posição de número 3. Os *Objetivos do Milênio* foram fruto de um dos mais importantes encontros de dirigentes já realizados. A aprovação da *Declaração do Milênio das Nações Unidas* explicita a crescente preocupação com os graves problemas que afetam a humanidade, especialmente as mulheres, não obstante todas as suas conquistas das últimas décadas em algumas regiões.

Essa postura evidencia a importância desse debate e da implantação de ações que visem cumprir o objetivo, visto que esses conceitos não são disseminados mundialmente, seja como direito, seja como cultura, em grande parte dos países.

Muitas práticas têm sido implantadas para viabilizar a transversalização das dimensões de gênero, muito embora estejam apenas no começo de seu desenvolvimento. Neste viés, a responsabilidade social empresarial tem sido hoje amplamente discutida.

Refere-se à atitude ética das empresas com seus diferentes públicos de interesse, sejam eles fornecedores, clientes, funcionários, sociedade ou meio ambiente. Ao mesmo tempo trata-se da realização de projetos e/ou programas sociais que proporcionem impactos positivos, como a melhoria da qualidade de vida da população, seu empoderamento, inclusão social, etc. (ANDRADE, 2007).

De fato, as questões envolvendo a igualdade de gêneros e a autonomia da mulher têm sido encaradas como desafios éticos de responsabilidade social nas organizações empresariais em grande parte do mundo e no Brasil. Mesmo porque com o advento da Constituição da República de 1988 a empresa passou a ter tratamento diferenciado daquele que recebia. Isso porque lapidou-se a ideia de que a empresa é, nos dias atuais, responsável por uma função maior, a função social, cabendo-lhe eleger e aplicar condutas necessárias à promoção e valorização do ser humano.

Falar na empresa sob a perspectiva da função social e delimitá-la em consideração ao interesse coletivo não é apenas pensar em sua reforma funcional e estrutural, mas pensar na mudança do ponto de vista das várias relações jurídicas que se estabelecem na própria comunidade, onde a empresa deve ser inserida como fator de promoção da pessoa humana. [...] a função social da empresa envolve a reconstrução no direito privado, não só da propriedade (bens de produção e de consumo) em torno do binômio

empresário-proprietário, mas também do contrato no âmbito da empresarialidade, na medida em que não violem os direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição (FERREIRA, 2009).

Com efeito, por desempenhar essa função social de interesse de toda a coletividade, a empresa não poderá estar alheia à realidade enfrentada pelas mulheres e não poderá deixar de reconhecer seu papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e autonomia da mulher.

A mulher recebe menos promoções e é mais mal remunerada para cargos equivalentes em vários estudos relacionados. Diminuir essa desigualdade é um enorme desafio, e o caminho desenvolvido para tal é o objeto deste estudo.

Quais medidas têm sido adotadas pelas grandes empresas brasileiras para fazer valer a igualdade entre os gêneros? E para formalizar a igualdade estampada no artigo 5º da Constituição Federal? E para fomentar a consolidação de um Estado Democrático de Direito de fato? E qual é o grau de compromisso dedicado para a consecução do 3º Objetivo do Milênio da ONU? São questões que merecem profunda reflexão.

Após a Introdução, já no segundo capítulo, discutem-se a ideia de gênero, a questão da pós-modernidade e as identidades culturais. Este capítulo terá suporte teórico em obras sociológicas e filosóficas destinadas ao estudo da questão. Apresenta-se uma perspectiva histórica do movimento feminista, de modo a trazer à tona a primeira, a segunda e a terceira onda de transformação, para permitir a melhor contextualização do trabalho que ora se apresenta.

No terceiro capítulo, abordam-se as questões do direito à igualdade, para, mais tarde, desenvolver a ideia do direito à diferença, bem como as questões identitárias.

No quarto capítulo, traça-se a perspectiva da mulher no cenário laboral brasileiro, além de considerações históricas da mulher enquanto sujeito ativo no mercado de trabalho, suas conquistas, desafios e o “telhado de vidro”, que, muitas vezes, impede a ascensão das mulheres aos postos mais altos nas empresas. Também, debate-se sobre a dimensão da atuação feminina nos grandes grupos empresariais brasileiros e sua luta por reconhecimento, com aporte teórico na obra de Axel Honneth num viés sociológico, psicanalítico e filosófico. Por fim, expõem-se estatísticas e a realidade experimentada pelas mulheres no que tange ao seu empoderamento nas grandes empresas brasileiras e o problema da invisibilidade

social experimentado.

No quinto capítulo, desenvolvem-se os conceitos de responsabilidade social empresarial e função social da empresa de modo a enquadrar na perspectiva do presente estudo. Discutem-se também, algumas práticas adotadas por empresas brasileiras na promoção da igualdade de gênero e da autonomia da mulher e o atual cenário nesta perspectiva social. No sexto capítulo, formulam-se as considerações finais.

2 A CONSTRUÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Na ótica dos Estudos feministas, a palavra *gênero* faz referência a uma visão primária do poder. Representaria uma lógica do poder. Nessa dimensão, “compreende questões que vão além do feminino/masculino e do sexo biológico, tomados em si” (MURARO; BOFF, 2002, p. 18).

Gênero também diz respeito a uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado muito investimento intelectual. Enquanto categoria histórica, o gênero pode ser concebido em várias instâncias: como aparelho semiótico (LAURETIS, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos, como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (SCOTT, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (FLAX, 1987); como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (SAFIOTTI, 1992, 1997b; SAFIOTTI e ALMEIDA, 1995) etc. Cada feminista enfatiza determinado aspecto do gênero, havendo um campo, ainda que limitado, de consenso: o gênero é a construção social do masculino e do feminino (SAFIOTTI, 2004, p. 45).

Isso demonstra que “mesmo que no centro do debate sobre gênero se encontre o questionamento sobre o argumento da natureza humana, não existe, entre os autores, uma apropriação única do conceito [...]” (CYRINO, 2012, p. 21).

A palavra *gênero* nem sempre foi utilizada, estando, de certa maneira, mais conectada aos avanços experimentados pelo movimento feminista contemporâneo, que introduziu, inclusive, essa disciplina em muitos cursos ofertados nas universidades.

Essa categoria foi introduzida no século passado, a partir dos anos 80, especialmente pelas feministas da área anglo-saxã, como um avanço sobre as discussões anteriores que se firmavam sobre a diferença entre os sexos e os princípios masculino/feminino, passando ao largo da questão de poder que subjaz do foco masculino – androcentrismo – de quase todas as formulações teóricas e das iniciativas práticas concernentes ao tema homem/mulher. (MURARO; BOFF, 2002, p. 17).

A formulação das ideias que se originaram no entorno do conceito de gênero se destacou na medida em que apresentava um rompimento e uma pesada crítica ao determinismo biológico (essencialismo biológico), que, até então, revestia e polarizava as discussões. Neste contexto, passa-se a pensar numa construção social, e não mais em um rígido sistema biológico que vai ser determinante para

localizar um grupo de indivíduos em determinado lugar na sociedade.

Para se entender como se alcançou o conceito de gênero, bem como o momento e o significado de sua incorporação, torna-se fundamental realizar um levantamento histórico de todo o processo.

Conforme as reflexões feministas se firmavam, questões como a existência de uma natureza masculina ou de uma feminina invariáveis eram amplamente questionadas e criticadas.

A afirmação de Simone de Beauvoir (1949:13) de que “não se nasce mulher, torna-se mulher” pode ser considerada como um marco referencial importante na proliferação de abordagens ligadas ao construcionismo social e à afirmação de que gênero é uma construção social que diz respeito a maneiras de agir e a regras normativas que uma sociedade constrói em torno do que significa “ser mulher” ou “ser homem” (CYRINO, 2012, p. 21).

Judith Butler defenderia a concepção do gênero enquanto performance. Neste sentido, seria reconhecer que o gênero não admite em si uma substância, uma essência, pelo que o gênero não representa “algo que se é”, mas “algo que se faz”.

Nesse sentido Butler desenvolve um conceito de gênero essencialmente pragmático, pois faz referência “não ao que nós somos”, mas ao que “nós fazemos”. A utilização do termo “performativo” para qualificar o “gênero” indica que o gênero é algo construído continuamente pelos sujeitos através de suas práticas sociais. Dessa maneira, em substituição a uma identidade fixa monolítica, a autora propõe uma subjetividade flutuante e performática baseada em uma proliferação dos “gêneros” (CYRINO, 2012, p. 22).

A ideia de gênero corrobora fundamentalmente para a perspectiva de que se reveste esta pesquisa, pois neste trabalho defende-se a superação de uma ótica pautada pelo determinismo, seja ele biológico ou cultural. Defende-se, de outro giro, a lógica de uma visão construcionista, marcada pela fluidez e pelo espaço existente à manifestação e ao reconhecimento das diferentes e inúmeras possibilidades de manifestação do indivíduo. Esta ótica é oposta à naturalização.

A ideia que remete à essência dos indivíduos acaba por marcá-los em suas manifestações sociais como preparados ou não para o desempenho de uma outra atividade, ora limitando-os e excluindo-os, ora impondo-lhes “papéis” com os quais não se identificam.

No que tange especialmente ao mercado de trabalho, por exemplo, corre-se o risco, numa análise pautada pela naturalização, de se generalizar

aspectos biológicos, de modo a criar “estigmas” de um modelo feminino ou masculino de “fazer negócios”. Este modelo, durante muitos anos, afastou, e ainda afasta, tantas mulheres dos postos de comando dentro das grandes organizações. Nas palavras de Cyrino (2012, p. 23) “permanecem fortemente ancorados no imaginário social os argumentos biológicos e essencializantes acerca de homens e mulheres”.

Teóricas da sociologia das organizações (Belle, 2001; Capelli, 2005), por exemplo, aos estudarem a trajetória de carreira dos indivíduos nas sociedades modernas, costumam ressaltar que existe uma maneira de gerenciar que é diferente entre homens e mulheres. Entretanto, a recorrência a expressões como “gerência ao feminino” e “gerência ao masculino” nem sempre vem acompanhada de uma reflexão crítica a respeito da construção social dessas categorias e do caráter de variabilidade interindividuais (CYRINO, 2012, p. 23).

Isso reforça o caráter eminentemente marcado por um essencialismo que se luta para superar. A visão adotada de gênero nesta pesquisa, que está estampado em seu título, faz referência à construção social e, portanto, leva-se em consideração a origem, a variabilidade, a dinâmica e o contexto de emergência do indivíduo. Parte-se da ideia de que os indivíduos, não obstante seu sexo, são dotados de singularidade e que gênero é compreendido, neste sentido, como a construção social a que esses indivíduos singulares são submetidos. Admitindo-se que a construção social interfere em sua colocação social e, conseqüentemente, em seu reconhecimento, questões de gênero devem ser necessariamente pensadas em prol de uma sociedade mais democrática.

Como sustentado anteriormente, o conceito de gênero não é unívoco e tampouco foi empregado num primeiro momento; é parte de uma construção que atravessa inúmeros entendimentos e períodos históricos.

No que diz respeito ao movimento feminista em si, muito se tem construído e desconstruído desde suas primeiras manifestações. De modo geral, podem-se vislumbrar três grandes ondas de transformação pelas quais o movimento feminista passou. Toda a construção histórica do movimento feminista se deu, e se dá, numa perspectiva de ondas de transformação. A ideia de se utilizar de ondas de transformação para desenvolver uma perspectiva histórica do movimento feminista torna-se bem interessante, na medida em que na história há um intenso fluxo de movimento. Isto é, nada no mundo encontra-se estático. Além disso, nenhum ciclo é inaugurado e encerrado de forma rígida. Há de se reconhecer um movimento, um

ciclo, um tempo de transformação para tudo. Assim, tratar do movimento feminista fazendo uso da analogia de ondas significa, de certa forma, indiretamente, reconhecer que esse movimento admite inúmeras mudanças, sendo fundamentalmente fluido e mutável, assim como a própria história.

2.1 A luta por igualdade e reconhecimento de direitos – A primeira onda

Numa primeira fase dos movimentos feministas, doutrinariamente chamada de “primeira onda”, o grande foco das lutas se deu em razão da igualdade de direitos: civis, sociais e humanos. Naquele momento, lutava-se pela afirmação de direitos. Não se tratava da questão de gênero em si. Historicamente, pode-se situar a primeira onda aproximadamente no meio do século XIX, até meados dos anos de 1960.

Ações isoladas ou coletivas, dirigidas contra a opressão das mulheres, podem ser observadas em muitos e diversos momentos da História e, mais recentemente, algumas publicações, filmes etc. vêm se preocupando em reconhecer essas ações. No entanto, quando se pretende referir ao feminismo como um movimento social organizado, esse é usualmente remetido, no Ocidente, ao século XIX (LOURO, 2007, p. 14).

Nesta fase, há uma ausência de teorização feminista, na medida em que poucas investigadoras feministas e mulheres se faziam presentes no cenário científico acadêmico. A construção da perspectiva de gênero não foi aqui trabalhada. Falava-se muito das diferenças sexuais, mas a questão de gênero ainda não existia. O determinismo biológico ainda se fazia muito presente. Nascia-se mulher ou homem. Os estudos cingiam-se, basicamente, no que dizia respeito a esse determinismo. Não havia um enfrentamento àquilo que socialmente essa definição (é homem, é mulher) poderia, eventualmente, se transformar.

Nesse momento histórico, as principais reivindicações encontravam seu fundamento nas lutas contra a discriminação feminina e estavam expressivamente marcadas pelas lutas sufragistas.

O direito ao voto viria, mais tarde, afirmar o reconhecimento de que homens e mulheres deveriam ser tratados de forma igualitária. Naquele movimento inicial das lutas feministas, repousava um sentimento reflexivo no sentido do desenvolvimento de um direito positivo, e não mais do campo do abstrato. Era preciso reconhecer que

o tratamento dedicado às mulheres até então não cooperava para a construção de uma sociedade equânime, quem dirá democrática, mas de uma sociedade polarizada, dual, assimétrica, em que uma parte recebia destaque e reconhecimento e à outra era oferecida uma dimensão de plano secundário.

Em certa medida, repousava, e ainda repousa, como se verá adiante, sobre as mulheres o que alguns autores reconheceram, mais tarde, como “fenômeno da invisibilidade social”. Sem pretender esgotar o tema, compreende-se como invisibilidade social o fenômeno pelo qual um grupo de pessoas se estabelece “socialmente invisíveis”, por alguma razão.

[...] seja por preconceito ou indiferença. Esse conceito é bastante amplo, abrangendo vários fatores que levam a uma invisibilidade, tais como sociais, estéticos, econômicos, históricos, culturais, etc. Para as pessoas que sofrem com esse fenômeno, o fato que as identifica nessa maioria agredida é uma constante e latente humilhação (VERRI et al. 2009).

Às mulheres sempre fora conferido um lugar de pouco relevo social. Muitas vezes, elas eram retratadas como menos aptas ao trabalho intelectual ou científico. À mulher era conferido o espaço unicamente doméstico/privado, enquanto ao homem era conferido o espaço público como local para sua realização. Isso reforça uma ideia falaciosa de que socialmente pouca ou nenhuma contribuição fora dada pelas mulheres no sentido de construção social.

Ocorre que, por meio de uma constatação preliminar e pouco detida da história e da forma que é narrada, a ausência de representações femininas, ainda que tenham existido e contribuído de forma significativa para diversos, senão praticamente todos, os episódios históricos, acaba-se por reforçar essa lógica da invisibilidade e a lógica biologizante de que à mulher foram destinados determinado “ambiente” e “função” a desempenhar.

Atualmente, contudo, há um movimento no sentido contrário, que busca reescrever a história, de modo a situar as mulheres em determinado momento social, olhando, de fato, para o local em que estiveram e as contribuições que forneceram. Mesmo porque, ainda que em um período historicamente recente, as mulheres deixaram de ser faladas para se tornarem falantes, deixaram de ser descritas para então descreverem. Deixaram de ser mero objeto de estudo para serem sujeitos de estudo/promotoras do saber.

Isso não quer dizer, entretanto, que essa passagem tenha sido tarefa simples

e que tenha atendido a uma lógica etapista. Por isso, a metáfora que envolve as ondas de transformação parece apropriada. Na história, nada é, de fato, linear e não há uma lógica de etapas que permita visualizar com precisão o começo, o fim e o grau de amplitude.

A dificuldade se deu em várias dimensões. Inclusive, na dimensão acadêmica, primeiro, em se reconhecer e aceitar que discussões dessa natureza representariam um campo de estudo/saber científico; e segundo, porque o estudo viria a questionar a lógica de poder existente nas próprias universidades, isto é, a desigualdade que era reproduzida no universo acadêmico.

Cabe ressaltar que “trazer para o debate público e acadêmico questões tais como a família, a sexualidade, o trabalho doméstico e a divisão do trabalho doméstico, o cuidado com as crianças, entre outras questões até então tidas como menores e privada” (MOREIRA, 2015), foi uma contribuição do feminismo (aqui compreendido como um movimento social) em prol do rompimento de “falsas dicotomias, sustentadas pelas lógicas classificatórias da ciência moderna” (MOREIRA, 2015).

A partir dessas reescritas e, conseqüentemente, das releituras históricas torna-se surpreendente verificar como as mulheres foram ativas em todos os tempos e como estiveram invisíveis nos livros de história, até então. Outro motivo não há senão o fato de que a história, durante muitos anos, foi escrita única e exclusivamente por homens.

As mulheres são também as eternas esquecidas da história das guerras. Metade da humanidade (e até um pouco mais, pelo jogo das expectativas de vida) parece furtar-se ao exame, e a história tem a maior dificuldade em erigir essa multidão em objeto histórico. Nem nação, nem classe social, nem partido político, nem minoria ativa, as mulheres veem sua história dissolvida na história dos homens. Isso é verdade em tempos de paz. E é muito mais verdade em tempos de guerra, nos quais os homens ocupam mais ainda o centro da cena e, por conseguinte, escrevem a história, a história deles (QUÉTEL, 2009).

Inúmeros são os exemplos da invisibilidade do “segundo sexo”². A título meramente ilustrativo, Bárbara Heliodora, poetisa, revolucionária e ativista, no

² Simone de Beauvoir, pensadora francesa, sustentava a existência do que ela chamou de “o segundo sexo”, ao se referir à condição e ao reconhecimento conferido ao gênero feminino nas sociedades.

movimento político da Conjuração Mineira representava um papel de contraponto à figura de Tiradentes, mas sequer é citada na maioria dos livros e nas salas de aula. No pensamento de alguns estudiosos, Bárbara simbolizava “a soberania da razão e a capacidade de resignar-se ao infortúnio do destino sem perder a dignidade e a altivez” (SCHUMAHER; VITAL, 2000, p. 95).

Em certa medida, a ausência dessas retratações femininas ao longo da história e de debates não polarizados sobre a questão se apresentam como fruto de uma concepção culturalista que vê na construção da paridade entre homens e mulheres uma temática secundária e de menor importância, que não enxerga na paridade entre os gêneros a melhor garantia de equilíbrio e progresso, requisitos essenciais para a construção de uma sociedade mais democrática. É essa razão, iminentemente cultural, que reforça o traço paternalista e tradicional, comum a quase todas as comunidades do mundo (orientais e ocidentais), com maior ou menor ingerência. Os debates, muitas vezes, se perdem em teorias de pouca efetividade e concretude quando a temática é a igualdade entre os gêneros.

O que se pretende ilustrar é que desde a mais remota história homens e mulheres vêm recebendo tratamento desigual. Historicamente, ao homem vem sendo conferido o poder numa lógica binária e assimétrica, que confere à mulher um papel coadjuvante em termos sociais.

Mostra-se de fundamental importância tecer essas considerações históricas no que diz respeito ao papel que veio sendo conferido à mulher ao longo dos anos. Não se pretende, contudo, tomar essa evolução histórica como ponto alto e fundamental desta pesquisa. Por essa razão, as considerações são tecidas de forma breve e de modo a ilustrar como o papel social das mulheres do passado acaba por refletir e, de certa maneira, impor padrões às mulheres na atualidade. Essas práticas apresentam-se como produtos de reproduções retrógradas e não superadas da antiga lógica vivenciada, que acabam por afirmar uma “violência simbólica”³ nos dias atuais. Como bem sustentou Pierre Bourdieu, em sua obra *A Dominação Masculina*:

Como estamos incluídos, como homem ou mulher, no próprio objeto que nos esforçamos por apreender, incorporamos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e apreciação, as estruturas históricas da ordem masculina; arriscamo-nos, pois, a recorrer, para pensar, a dominação

³ Conceito desenvolvido por Pierre Bourdieu. A violência simbólica faz referência, em síntese, “ao mecanismo que faz com que os indivíduos vejam como “natural” as representações ou as ideias (sic) sociais dominantes” (VASCONCELLOS, 2002).

masculina, a modos de pensamento que são eles próprios produto da dominação (BOURDIEU, 2002, p. 6).

Em a *A dominação masculina*, Pierre Bourdieu (2003) aborda de que maneira uma estrutura de dominação fundada sob a preponderância de valores masculinos sobre femininos perpassa toda a sociedade e se insere simbolicamente no nível inconsciente, exercendo sua influência no nível cognitivo, como um inconsciente coletivo que liga estruturas mentais para que elas colaborem com as estruturas sociais. [...] ao se referir à violência simbólica, o autor afirma que essa violência é “suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas” (CYRINO, 2012, p. 26).

No período colonial brasileiro, pouca ou nenhuma importância fora dedicada às mulheres. Essa circunstância foi responsável por influenciar a imagem feminina por longos períodos. “Mantendo-se em segundo plano em relação ao homem, tanto econômica como socialmente, a mulher permaneceu à margem da sociedade e da historiografia brasileira” (OLIVEIRA, 2012). Naquela dimensão social, a mulher não tinha voz. Não se podia sustentar a existência de direitos e proteções, quanto mais sustentar a existência de uma igualdade entre homens e mulheres.

A mulher era condicionada a servir. Todo ensinamento que recebia, desde a mais tenra idade, era no sentido de como ser uma esposa ideal, obediente ao pai, ao esposo e à religião.

À mulher não era permitido estudar e aprender a ler. Nas escolas, administradas pela igreja, somente lhez eram ensinadas técnicas manuais e domésticas. Esta ignorância lhez era imposta de forma a mantê-la subjugada desprovendo-a de conhecimentos que lhez permitissem pensar em igualdade de direitos. Era educada para sentir-se feliz como “mero objeto” porquanto só conhecia obrigações (MIRANDA, 2011).

Naquele contexto, as leis aplicadas ao Brasil colônia eram as leis do Império português, extremamente conservadoras e patriarcais. Ao homem era conferido, inclusive, o direito de posse sobre a mulher.

Ao longo das transformações históricas, muitas mudanças foram e são verificadas. Hoje, as mulheres votam e participam ativamente do cenário político; podem ser eleitas; na maior parte das sociedades ocidentais, detêm certa autonomia e são livres para exercer as funções com que mais se identificam; e estão massivamente presentes no mercado de trabalho.

[...] Presenciamos sensível mutação da Sociedade, no Estado, nas Constituições e no Direito de maneira geral. Essa evolução, evidenciadas

especialmente no Constitucionalismo, certamente não foi fruto de um planejamento racional, e, sim, a resultante de inúmeros conflitos que se sucederam nesse período.(CRUZ, 2009, p. 1).

A mulher vem cada vez mais garantindo uma participação política na vida pública e privada da comunidade (CRUZ, 2009, p. 39).

Não obstante todas essas conquistas, teriam as mulheres experimentado, efetivamente, uma real igualdade de oportunidades, especial e precisamente no que tange à sua força de trabalho? Especial e precisamente no que diz respeito à posição ocupada por elas nas grandes organizações? Seria possível verificar uma mudança substantiva nas relações de desigualdade social estabelecidas? Seria, de fato, a igualdade possível? O tema da Igualdade será mais adiante exposto.

2.2 O direito à diferença – A segunda onda

A segunda onda está compreendida nos meados dos anos 1960 e fim dos anos de 1980. É nesse contexto que os estudos sobre a construção de gênero começam a ser desenvolvidos.

Em 1972, surge na sociologia o desenvolvimento primário do conceito de gênero. Em consequência, importantes trabalhos começam a ser desenvolvidos neste campo. Naturalmente que há uma continuidade no estudo dos temas que envolvem as diferenças sexuais. Historicamente, não há como se pensar na lógica de ondas, que se acabam e, em seguida, novas surgem. A história não atende a uma lógica etapista. As construções e os acontecimentos se atravessam, dialogam e se cruzam. Isso quer dizer que as ondas de transformação vão coexistindo ao longo do tempo. De certo que vão perdendo em alguns aspectos o poder e a importância, mas, vão existindo simultaneamente.

No contexto da segunda onda, os estudiosos do feminismo desenvolveram várias teorias. Algumas esboçaram a criação de um sujeito universal, isto é, um sujeito modelo perfeito que pudesse representar a mulher e representar o homem. Essas teorias não ganharam muita repercussão nem seguiram muito adiante, pelo o fato de manterem o padrão da feminilidade e da masculinidade como algo preexistente, sendo a masculinidade, na maioria dos casos, mais valorizada em quase todos os contextos.

Outra teoria que ganhou certo relevo neste momento foi a teoria dos papéis sociais, que buscava a justificção racional acerca das razões para as diferenças existentes entre homens e mulheres. Nasceram daí justificções do tipo: “Mulheres são mais maternais” ou “Homens são mais assertivos”. O fruto dessa teoria trouxe inúmeras consequências, algumas delas tendenciosas e prejudiciais à colocação da mulher ao mercado de trabalho. Isso porque, não raras vezes, essa argumentação era utilizada de modo a justificar o porquê das mulheres não estarem em determinados postos de trabalho e de comando.

Ainda no contexto de segunda onda, duras críticas se estabeleceram em razão daquela ideia que se construiu de gênero, para, então, serem desenvolvidos argumentos no sentido de que o gênero não é algo imutável, mas algo que se constrói e que tem conexão direta com as relações, e não com as pessoas em si mesmas. Nesse cenário, há uma superação do pensamento que se sustentava em “ter um gênero” (visão mais essencialista), para então se desenvolver a ideia de que “se faz um gênero” (visão mais construtivista e mais crítica).

Assim, construiu-se a perspectiva de que o gênero é algo que se faz, e não, necessariamente, algo que se tem. A psicologia feminista está mais próxima dessa vertente.

A segunda onda é fortemente marcada pelo início das teorias voltadas para o reconhecimento das diferenças. O que se verifica é que, ao longo dos anos, a palavra *igualdade* acabou sendo empregada de forma generalizada, muito mais para estampar um idealismo entusiasta diante da realidade social do que para, de fato, promovê-la e realizá-la. Percebe-se com o decorrer dos anos uma dificuldade de enfrentamento substancial do problema da igualdade entre os gêneros e o esvaziamento ideológico dessa verdadeira igualdade.

Igualdade não quer dizer identidade. Não pretende o princípio da igualdade ignorar as diferenças que eventualmente existam entre as pessoas enquanto sujeitos de direitos e obrigações. Os homens não nascem iguais, cada um apresenta caracteres distintos, assim como condições diferentes de vida.

Foi nesse contexto de reconhecimento das diferenças que muito se avançou no sentido de se construir um direito à diferença, o que, de certa maneira, justifica a criação e aplicação de ações afirmativas com o objetivo de reduzir a desigual realidade enfrentada pelas mulheres, por exemplo, no mercado de trabalho. Seria o direito à diferença “essencial à efetivação da igualdade procedimental” (CRUZ, 2009,

p. 232).

A segunda onda trouxe essa reflexão e, em certa medida, ressaltou as “diferenças contrastivas binárias entre homens e mulheres, afirmando o direito à diferença” (MOREIRA, 2015).

A Constituição Federal de 1988 abraçou o princípio da igualdade de direitos, com o objetivo de fazer com que todos os cidadãos sejam tratados de forma igualitária. Assim, não se podem fazer diferenciações além daquelas consentidas, expressa ou implicitamente, pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Todavia, o princípio da igualdade não é um valor absoluto em si mesmo. Visto que as pessoas são diferentes e precisam, em alguma medida, de tratamento diferenciado. É nesse sentido que Boaventura de Souza Santos sustenta:

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS, 2003, p. 56).

É neste contexto, que surge a seguinte indagação: Diante das diferenças que homens e mulheres entre si estabelecem, teria a sociedade brasileira alcançado e realizado a real ideia de igualdade inaugurada quando da promulgação da Constituição da República de 1988? Será que respeitadas as diferenças, teria restado superada a dicotomia clássica homem *versus* mulher? Teria a mulher, no atual cenário brasileiro, deixado de ser discriminada no contexto social em que se encontra inserida? E no mercado de trabalho?

2.3 A diversidade, a interseccionalidade e a desconstrução – A terceira onda

Hoje, vive-se um cenário de terceira onda de transformação, cujo início se deu na década de 1990. É nessa perspectiva que se trabalha e que esta pesquisa se manifesta. Momento de construcionismo social ou desconstrucionismo social. Apesar de soarem ambivalentes, as ideias são, em realidade, complementares e lógicas, como se verá.

Enquadra-se a pesquisa numa ótica pós-moderna, momento de crise de significação e de descentramento do sujeito. Por isso, fala-se em desconstrução, na medida em que velhos conceitos são desfeitos e novos pensamentos buscam

fundamentar a situação que é de superação da conceituação rígida metodológica do passado.

Um dos grandes expoentes da elaboração de uma teoria da desconstrução é Jacques Derrida⁴, que, com sua crítica, fornece arcabouço teórico apto a questionar a suposta imobilidade dos conceitos e significações construídas ao longo da história. Ele vem questionar valores e pensar uma ótica de ressignificação de estruturas fixas e binárias a partir de sua desconstrução, revelando a necessidade de superação das ideias preconcebidas de essências que não seriam, em si mesmas, autossuficientes. Derrida questiona a questão das identidades forjadas e marcadas por um centro de estrutura baseado na essência e, por meio de sua reflexão crítica, propõe o modelo de desconstrução que permite situá-lo numa ótica pós-estruturalista, que favorece a livre reflexão e os questionamentos de ordens até então estáticas.

Nesse cenário, tudo pode e deverá ser questionado, desconstruído, para que seja possível construir algo novo e que atenda à realidade de diversidade que se inaugurou com a pós-modernidade. Um dos autores que trata bem deste assunto, de forma a apresentar o atual panorama das crises identitárias, é o filósofo Stuart Hall, em sua obra intitulada *A Identidade Cultural na Pós-Modernidade* que será, mais tarde, objeto de análise em capítulo específico. Explica o autor:

O sujeito previamente vivido como tendo uma identidade unificada e estável, está se tornando fragmentado; composto não de uma única, mas várias identidades, algumas vezes contraditórias e não resolvidas. Correspondentemente, as identidades, que compunham as paisagens sociais “lá fora” e que asseguravam nossa conformidade subjetiva com as “necessidades” objetivas da cultura, estão entrando em colapso, como resultado de mudanças estruturais e institucionais. O próprio processo de identificação, através do qual nos projetamos em nossas identidades culturais, tornou-se mais provisório, variável e problemático. Esse processo produz o sujeito pós-moderno, conceptualizado como não tendo uma identidade fixa, essencial ou permanente. A identidade torna-se uma “celebração móvel”: formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam (Hall, 1987). É definida historicamente, e não biologicamente. O sujeito assume identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. Se sentimos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda estória sobre nós mesmos ou uma confortadora “narrativa do eu” (veja Hall, 1990). A identidade plenamente unificada,

⁴ Estrutura, Signo e Jogo no Discurso das Ciências Humanas, 1972. Em Macksey, Richard & Donato, Eugênio, ed. *A Controvérsia Estruturalista: As linguagens da crítica e as ciências do Homem*. São Paulo: Ed. Cultrix.

completa, segura e coerente é uma fantasia (HALL, 2011, p. 12-13).

Toda a lógica histórico-social foi marcada por uma visão dual e classificatória. Isso quer dizer que a ciência tem trabalhado sob o viés de uma ótica classificatória. Conceitos, nomenclaturas, natureza, tudo isso se torna de fundamental importância no momento da produção da ciência. Ocorre que nesta fase contemporânea, em que se experimenta um alto nível de diversidade e pluralidade, as normas classificatórias e binárias, muitas vezes, se veem abaladas.

É nesse sentido que está presente neste século um movimento desconstrucionista que vem apresentar questionamentos e críticas aos modelos sociais até então experimentados. Nessa dialética impõe-se o rompimento com antigos padrões, antigos formatos de pensar a vida, antigos códigos de conduta e formatação social.

Naturalmente que a clara oposição neste trabalho a uma retomada dos velhos padrões essencialistas não se apresenta como algo de simples contornos. Badinter (2005, p. 44) argumenta: “Mesmo que a maioria recuse, em alto e bom som, qualquer retorno ao essencialismo, o dualismo reivindicado hoje em dia obriga a acrobacias intelectuais que deixam as pessoas insatisfeitas”.

Um desses modelos desconstruído por essa nova maneira de pensar é a relação homem/mulher. Antigamente, o mundo estava todo organizado: a mulher dentro de casa, o homem na sociedade; a mulher com o dever de cuidado, o homem com o dever de sustento. Entretanto, esse formato veio sendo desconstruído diante das transformações experimentadas, por exemplo, o considerável número de mulheres que ascenderam ao mercado de trabalho. Hoje, a desconstrução efetiva se faz ainda mais necessária quando se decide investigar com mais atenção o ritmo e as consequências que se seguiram a essas transformações.

Outro aspecto, este bem recente, que marca a terceira onda de transformação é a lógica da interseccionalidade, que vem cooperar para a defesa da diversidade. Toda a pesquisa se apresenta marcada por essa lógica. Não há como pensar um assunto tão multidisciplinar sem uma ótica pautada na interseccionalidade. Este termo foi utilizado pela primeira vez por uma cientista feminista da área do Direito, Kimberle Crenshaw⁵, em 1989. Inicialmente, ela anunciou que para as mulheres negras o gênero nunca foi a única categoria de

⁵ Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em 11 nov. 15.

análise que importava em suas vidas. O fato de serem negras, colocavam-as em uma inter-relação em suas vivências. Isso quer dizer que enfrentavam problemas de uma ordem que não se subscrevia apenas na perspectiva de gênero, mas também. Havia ali uma dupla problemática e um duplo objeto de luta, qual seja, raça e gênero, fatores de exclusão que, juntos, em uma dada realidade, ocasionava uma dupla discriminação, uma dupla exclusão.

As teorias feministas iniciais, de certa maneira, excluíram as particularidades das demandas das mulheres negras. Não apenas das mulheres negras, mas de todo tipo de particularidade individual. Essas particularidades distinguem os indivíduos do ponto de vista das suas vivências no aspecto cotidiano e, também, dos movimentos.

As mulheres negras, em certa medida, precisavam do apoio dos seus “opressores” (homens) da luta feminista, porque também lutavam por outra causa, que era o racismo. As reivindicações eram totalmente diferentes daquelas apresentadas nos movimentos feministas iniciais.

É neste contexto que o conceito de interseccionalidade é desenvolvido, entrando pelos anos de 1990, mas com muita pouca relevância. Os países parecem ainda não estar preparados para perceber a lógica da interseccionalidade, embora isso seja fundamental.

Dependendo de sua vivência, o indivíduo pode passar por múltiplas discriminações. Não é só a mulher branca e heterossexual que sofre de sexismo, mas também a mulher negra (que sofre com o racismo), e a mulher lésbica (que sofre com a discriminação sexual). O resultado dessas vivências se apresenta de forma completamente distinta e não tem nada a ver com a soma das partes. Tudo é distinto e apresenta seus problemas específicos. Por isso, o desafio da interseccionalidade.

Em verdade, quando um estudo era realizado não havia distinção no que diz respeito à pertença de cada indivíduo a grupos distintos de exclusão social. Quando avaliada, por exemplo, a exclusão de uma mulher do mercado de trabalho, não se consideravam suas condições socioeconômicas, sua etnia, sua condição sexual. Ou seja, não eram avaliadas as diferentes categorias de pertença/exclusão social que aquela pessoa vivenciava em sua trajetória de vida.

Do ponto de vista metodológico, pode haver comprometimento da pesquisa quando não se tem a categoria de estudo de forma clara a ser estudada. Além da

categoria de análise, torna-se igualmente importante situar a pesquisa no tempo e no contexto social para que a pesquisa aconteça de forma satisfatória. Essa é a função da interseccionalidade.

Nessa fase da terceira onda, muito se tem sustentado que a lógica patriarcal, binária e assimétrica de poder que regia as relações entre homens e mulheres restou superada. As mulheres atingiram seu apogeu em termos de autonomia, independência e igualdade. Afinal, elas votam, são eleitas representantes, estão nas universidades produzindo ciência, se qualificam e estão presentes no mercado de trabalho.

Seriam essas realidades suficientes para atestar a superação de uma ordem pautada em um modelo patriarcal em que há uma valorização do homem em sobreposição à mulher? Teria a marcha histórica e os movimentos femininas triunfado nesse sentido? A paridade/equidade entre homens e mulheres será, deste modo, uma concepção real, e não utópica?

3 O DIREITO À IGUALDADE

A igualdade é um princípio constitucionalmente tutelado e um dos valores máximos da República Federativa do Brasil, elevado à categoria de direito fundamental. Hoje, tem-se na igualdade um dos maiores pilares a ser perseguido para a efetivação e concretização de um Estado Democrático de Direito. Isso, contudo, não quer dizer que a aplicação deste princípio-valor se dê de forma automática e tampouco que sua interpretação seja uníssona. Muito se faz necessário discutir acerca desse princípio e da real dimensão de seu valor para que sua aplicação e efetividade não representem, ao contrário do que se almeja, limitação de direitos e cerceamento de identidades.

A forma pela qual se entende e se lê o princípio da igualdade atualmente não é a mesma de algum tempo atrás. Por exemplo:

No período do Constitucionalismo Clássico, a igualdade era um conceito meramente formal e abstrato. Resumia-se ao fim dos privilégios feudais face ao Fisco e às Corporações de Ofício. Significava que todos deviam igualmente arcar com os tributos e que cada indivíduo poderia livremente acertar as condições do seu contrato de trabalho. Nenhuma referência aos direitos da mulher em igualdade aos do homem é concebido neste período (CRUZ, 2009, p. 4).

Com as revoluções liberais do Século XVIII e do Século XIX o elemento humano, o traço comum já mencionado, ocupa o espaço e as distinções desaparecem. É a consagração da igualdade formal; a abolição de qualquer discriminação em face da lei. Expressiva, a propósito, a referência contida no art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão: “Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits” (MALLET, 2009, p. 146).

Naturalmente, muitos avanços foram experimentados e as minorias ganharam pauta quando da discussão da igualdade. Não mais de forma abstrata e distante, mas com um foco especial na pessoa.

Hoje, a hermenêutica que se constrói almeja não apenas dar efetividade ao princípio da igualdade em si, mas também de torná-lo harmônico ao princípio da dignidade humana (um dos fundamentos da República Federativa do Brasil).

É nesse sentido que a Constituição Federal estabelece:

Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

Cezar Fiúza (2004) afirma: “O único pilar que sustenta toda a estrutura é o ser humano, a dignidade da pessoa, sua promoção espiritual, social e econômica. Este pilar está, por sua vez, enraizado na Constituição”.

Há uma nítida modificação de valores. O indivíduo perde aquela concepção de ser “atomizado” e se transfigura, de modo que haja espaço para o desenvolvimento da concepção de “pessoa humana”. Com base nesta concepção, a pessoa humana passa a ocupar o centro do ordenamento jurídico e, conseqüentemente, a ser destinatário do valor atribuído às garantias e direitos fundamentais:

A noção de igualdade deixa de se centrar no conteúdo (igualdade material), ao voltar-se para o exame dos pressupostos procedimentais que devem ser cumpridos no discurso de produção do Direito. Logo, o Constitucionalismo Contemporâneo exige o direito de igual participação do cidadão em todas as práticas estatais, sejam elas oriundas de quaisquer Poderes Constituídos (CRUZ, 2009, p. 11).

A ideia de participação acaba por alterar completamente a concepção de igualdade no paradigma do Estado Democrático de Direito, que nasce com a promulgação da Constituição da República de 1988, também conhecida como “Carta Cidadã”, “Carta Magna”. Imperioso ressaltar que essas nomenclaturas são utilizadas justamente porque a proposta que se inaugura com o Estado Democrático de Direito é a de fazer valer o princípio da dignidade humana, fazer com a pessoa seja colocada em foco e seja, então, ressaltada sua dignidade como valor fundamental.

O Constituinte de 87/88 constatou que a desigualdade era um grande problema. Assim, iniciou-se um mecanismo de igualação. Naturalmente que esse processo, em algum momento, viria a acontecer.

As pessoas anseiam por paz e felicidade. Numa ordem verdadeiramente democrática e justa, todos os esforços são direcionados para garantir, ao máximo, esses valores aos indivíduos. Ao reconhecer o problema, o constituinte verificou que a desigualdade traz sofrimento e que este sentimento, via de consequência, gera a violência, que por sua vez, é a antítese daquilo que se espera numa ordem democrática. Desse modo, fizeram-se necessários mecanismos que viabilizassem a igualação dos sujeitos, para que a violência fosse controlada. Contudo, lidar com o problema da violência, de modo a criar mecanismos de

prevenção e contenção, torna-se algo muito complexo, na medida em que a violência não se conceitua e não se delimita. Ela existe e é uma realidade, que às vezes, manifesta-se de forma concreta, ganhando voz e contornos, mas que, muitas outras vezes, manifesta-se de forma silenciosa, naturalizada no cenário social. É o que acontece quando se banalizam as práticas de violência que, por serem tão recorrentes, já não tocam mais a sensibilidade dos indivíduos.

Foi com Hannah Arendt que o conceito de “banalidade do mal” (obra que leva este título) foi inicialmente desenvolvido e que tanto permeia a sociedade contemporânea brasileira quando o assunto é violência, especialmente a de gênero. “A trivialização da violência corresponde, para Arendt, ao vazio de pensamento, onde a banalidade do mal se instala” (GALVÃO, 2014). Hannah Arendt defende que “em resultado da massificação da sociedade, se criou uma multidão incapaz de fazer julgamento morais, razão porque aceitam e cumprem ordens sem questionar. [...] O mal torna-se banal” (SANTOS, 2006).

No que diz respeito à violência de gênero, e aqui se faz referência especialmente à violência contra a mulher, pode-se afirmar que é uma forma banalizada, silenciosa e naturalizada na sociedade. Mulheres são assassinadas pelo simples fato de serem mulheres.

Entre 1980 e 2010 foram assassinadas mais de 92 mil mulheres no Brasil, 43,7 mil somente na última década. Segundo o Mapa da Violência 2012 divulgado pelo Instituto Sangari, o número de mortes nesse período passou de 1.353 para 4.465, que representa um aumento de 230%. Já o Mapa da Violência 2013: Homicídios e Juventude no Brasil revela que, de 2001 a 2011, o índice de homicídios de mulheres aumentou 17,2%, com a morte de mais de 48 mil brasileiras nesse período. Só em 2011 mais de 4,5 mil mulheres foram assassinadas no país.

O crescimento efetivo acontece até o ano de 1996, período que as taxas de homicídio feminino duplicam, passando de 2,3 para 4,6 homicídios para cada 100 mil mulheres. A partir desse ano, e até 2006, as taxas permanecem estabilizadas, com tendência de queda, em torno de 4,5 homicídios para cada 100 mil mulheres. No primeiro ano de vigência efetiva da lei Maria da Penha, 2007, as taxas experimentam um leve decréscimo, voltando imediatamente a crescer de forma rápida até o ano 2010, último dado atualmente disponível, igualando o máximo patamar já observado no país: o de 1996.

De 2001 a 2011, o índice de mulheres jovens assassinadas foi superior ao do restante da população feminina. Em 2011, a taxa de homicídios entre mulheres com idades entre 15 e 24 anos foi de 7,1 mortes para cada 100 mil, enquanto a média para as não jovens foi de 4,1.⁶

⁶ Dados Nacionais sobre violência contra as mulheres. Disponível em: <<http://www.compromissoeatitude.org.br/dados-nacionais-sobre-violencia-contra-a-mulher/>> Acesso em 24 nov. 15.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) assinala:

Quase 17 mil mulheres foram mortas vítimas de agressões, entre 2009 e 2011, por causa de conflitos de gênero, ou seja, apenas por ser do sexo feminino, segundo o estudo *Violência Contra a mulher: Femicídios no Brasil*.

O número representa uma média de 5.664 mortes de mulheres por causas violentas a cada ano, 472 a cada mês, 15,52 a cada dia ou ainda um óbito a cada hora e meia. (IPEA, 2015).

Além das formas concretas de violência, as mulheres, ainda hoje, são o principal alvo do preconceito, sendo a situação da mulher negra ainda pior, eis que é vítima de duplo preconceito (noção de interseccionalidade). E o preconceito posto em movimento gera a discriminação, que, conseqüentemente, gera a exclusão. Salienta-se que se trata da discriminação ilícita.

“A discriminação ilícita é uma conduta humana (ação ou omissão) que viola os direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros” (CRUZ, 2009, p. 29).

Um senhor de meia idade, fazendo um relato durante curso de direitos humanos para lideranças populares, disse que tinha vindo do interior há seis meses, após haver reunido as economias da família toda, em busca de emprego para salvá-los da miséria. Passados alguns meses, sem encontrar uma ocupação e tendo esgotado seus poucos recursos para pagar a pensão onde se hospedara, não teve coragem de voltar para sua cidade, derrotado, e com medo de enfrentar a frustração dos seus familiares e a sua própria vergonha pelo fracasso passou a morar na rua. Sua casa era uma calçada, em frente a um prédio da Caixa Econômica Federal, no centro de Belo Horizonte. E foi lá, vivendo durante vários meses, até que uma manhã ele olhou para a cidade e, de repente, percebeu que havia duas cidades. Uma onde tudo era possível, as pessoas tinham todas as facilidades, tudo funcionava bem, tinham acesso a tudo que precisavam. Uma outra, onde nada disso existia, onde as necessidades não eram atendidas e os desejos não eram satisfeitos, onde tudo era negado. **E entre essas duas cidades, ele percebeu que havia uma espécie de parede, mas essa parede era invisível e as pessoas que passavam por ele não percebiam sua existência...Essa parede, desvelada por um homem simples, sem instrução formal, tem um nome: discriminação.** Ela separa as pessoas em dois universos bem distintos: o universo da inclusão, das possibilidades e o universo da exclusão, da negação de direitos e oportunidades. Tem razão Charles Taylor, quando diz que **o devido “reconhecimento não é uma mera cortesia que devemos conceder às pessoas. É uma necessidade humana vital.** (AIEXE, 2005 apud CANTELI, 2007, destaque nosso).

A questão que envolve a importância do reconhecimento será tratado mais adiante, oportunidade em que será analisada de forma mais detida a obra de Axel Honneth *Luta por Reconhecimento*. O reconhecimento apresenta-se como algo

fundamental, como princípio para o início da identidade. Trata-se o reconhecimento de mecanismo para validação da experiência da subjetividade do outro. Reconhecer, neste liame, significa compreender. Se o indivíduo compreende, ele se reconhece e, ele admite a diferença, mas não discrimina. O reconhecimento passa a ser, então, mecanismo para a superação da violência e da discriminação tão presentes na sociedade.

Podemos discriminar o índio e o negro, mas também podemos estar discriminando a mulher, pelo simples fato de ser mulher, ou o operário, o professor, o político e o advogado. Até o juiz, às vezes, pode ser discriminado – do mesmo modo que, inversamente, também ele discrimina. Podemos discriminar quando falamos ou quando nos calamos: com palavras, gestos, silêncios, olhares e até com o mais simples suspiro. A discriminação está em muitos lugares e momentos, e por isso vem misturada com cheiros, camuflada pelas cores, confundida com barulhos. Pode estar na fábrica, no shopping, no hospital, na música, na ciência, na audiência e até mesmo na lei (RENAULT; VIANA, 2000).

No que diz respeito à mulher, a discriminação pode se dar em inúmeros setores; por exemplo, familiar/doméstico, educacional, da política e do trabalho.

[...] a mulher pode sofrer diversos tipos de atos discriminatórios: no momento de sua admissão, por exemplo, quando se exige, para a contratação, atestado negativo de gravidez e esterilização, quando é despedida por estar grávida; ao ser submetida à desigualdade de remuneração, de tratamento e de oportunidades. Verifica-se, portanto, que a discriminação em relação ao emprego feminino gera efeitos sobre seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho, inclusive sobre a renda auferida. A discriminação de gênero é, na realidade, um dos grandes fatores de geração de desigualdade e de exclusão social no Brasil (CANTELLI, 2007, p. 42).

Uma das formas inicialmente eleitas para a contenção da violência foi a tentativa de igualação dos sujeitos. Ao afirmar que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”⁷, buscou o constituinte igualar todos os indivíduos, para que qualquer forma de preconceito e discriminação fosse reprimida e afastada da dimensão de um Estado Democrático de Direito.

Ocorre que o sujeito é plural e único por excelência. No Brasil, por exemplo, vivenciam-se várias e tão distintas humanidades (identidades) que um mero mecanismo de igualação formal não se apresenta como ferramenta

⁷ Artigo 5º da Constituição Federal.

suficientemente capaz de barrar as inúmeras formas de preconceito e discriminação existentes.

Todavia, o reconhecimento de que a igualdade é a condição pela qual o Estado Democrático de Direito se efetivará torna-se fundamental para que o assunto seja enfrentado com seriedade e que políticas públicas sejam desenvolvidas de modo a permitir a igualação dos sujeitos, levando em conta as interseccionalidades envolvidas, caso a caso. Isto porque “a observância do princípio da Igualdade é fator essencial para se atingir a democracia e o Estado Democrático. A igualdade é colocada como princípio fundamental de uma sociedade justa” (CANTELLI, 2007).

Como observa Bobbio (1992), os direitos que garantem a igualdade jurídica entre os seres humanos já estão positivados e o cerne do problema está em procurar o modo mais seguro de garanti-los, de protegê-los, para impedir que sejam violados. Assim, a solução está em dar efetividade às normas antidiscriminatórias.

3.1 Igualdade de gênero

Existe uma profunda relação entre a ideia de justiça e a ideia de igualdade.

É certo que há vários conceitos de igualdade. Pode-se pensar em igualdade formal ou em igualdade material, bem como em igualdade absoluta ou igualdade relativa. Um dado, porém, é seguro: se não há uma certa igualdade, algum tipo de igualdade pelo menos, não há como falar em justiça. Como anota *Friedmann*, *equality is a postulate of justice*. Tanto a ideia de justiça está associada à de igualdade que Aristóteles assinalou: “o injusto é desigual, o justo é igual”, o que levou *Alf Ross* a escrever: “a justiça é igualdade”. Não por acaso, no dístico inscrito no frontão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América lê-se: *equal justice under law*. Daí a importância do princípio da igualdade e, ao mesmo tempo, a repulsa provocada pela discriminação, em qualquer de suas formas (MALLET, 2009, p. 145).

Um dos grandes desafios da contemporaneidade, seja numa perspectiva ampla social ou jurídica puramente, é, de fato, trazer efetividade ao princípio da igualdade entre homens e mulheres.

A paridade entre os gêneros apresenta-se ainda nos dias atuais como uma

construção desafiadora e lenta, na medida em que remete à quebra de paradigmas sociais (em que o homem situa-se numa posição sobressalente à da mulher) cunhados na história e que florescem como verdades absolutas no coração das comunidades.

Muito embora se proclamem a igualdade e o Estado Democrático de Direito, a realidade revela, muitas vezes, a constatação de que há uma imensa distância entre o dever ser – a norma legal – e o ser – aquilo que, de fato, acontece no dia a dia. No universo do trabalho, casos e mais casos inundam os tribunais, trazendo à tona o desafio de tornarem efetivos o reconhecido princípio da igualdade de tratamento e a vedação ao tratamento discriminatório.

As mulheres vêm sendo alvo de discriminação. São agredidas e vítimas de assédio em seus ambientes de trabalho. Percebem remuneração inferior pelo simples fato de serem mulheres. Têm, muitas vezes, suas carreiras estagnadas, impedidas de chegarem ao topo por influência de um pesado culturalismo que não percebe a mulher como sendo merecedora de reconhecimento, destaque e promoção.

A igualdade entre os gêneros tem sido fonte para intensos debates em diferentes níveis de abordagem. Isso porque, a igualdade entre os gêneros permeia, antes de tudo, uma questão histórico-cultural. Transformar culturas é um trabalho que demanda tempo e persistência. Superar a herança patriarcal e, de certo modo, machista não é tarefa simples.

A Organização das Nações Unidas (ONU), neste contexto de eliminação de desigualdades e de promoção da igualdade de gênero, vem, ano após ano, apresentando projetos de alcance mundial para o enfrentamento do problema.

A ONU sempre teve a preocupação de inserir, em seus tratados, o princípio da igualdade de gênero. O próprio Tratado de Versalhes, de 1919, previa o princípio de salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor, em seu art. 427. Atualmente, a Carta da ONU prevê, em seu art.76, como um dos objetivos básicos do sistema de tutela de acordo com os propósitos da ONU o estímulo ao respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião (THOME, 2012, p. 55).

Incontáveis normas sobre a igualdade foram produzidas pela ONU. Em 1952, por exemplo, promulgou-se a *Convenção sobre os direitos políticos da Mulher*, dentre tantos outros diplomas similares que trataram da questão racial e da questão

educacional.

Em 1979, a Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. O texto entrou em vigor, no plano internacional, após sua vigésima ratificação, em 3 de setembro de 1981. No Brasil, foi promulgada a Convenção inicialmente pelo Decreto Legislativo n.93, de 1983, e, posteriormente, pelo Decreto n. 4.377, de 2002 (MALLETT, 2009, p. 148).

Essa Convenção enfrentou o problema da discriminação da mulher sob os mais diversos enfoques, sendo “considerada como uma carta internacional de direitos para as mulheres e é o tratado internacional mais detalhado sobre os direitos humanos das mulheres” (THOME, 2012, p. 57). Múltiplas abordagens foram realizadas, por exemplo: no campo da vida política, da educação, do casamento e do trabalho. No que diz respeito ao trabalho, cita-se:

Art. 11- 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas

neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.

O Brasil comprometeu-se, ao ratificar tal Convenção, a adotar as mais variadas e possíveis iniciativas, projetos e planejamentos, na tentativa de cumprir suas diretrizes, qual seja a eliminação de qualquer tipo de discriminação contra as mulheres. Ademais, comprometeu-se a desenvolver mecanismos de efetividade e incorporação social ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, numa perspectiva jurídica, política e social.

Dando um salto na história, chega-se ao ano de 2010, com a criação da ONU Mulher, “entidade das nações unidas para a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres” (THOME, 2012, p. 62), um marco no avanço do cumprimento dos objetivos do milênio estabelecidos no ano de 2000.

Importante salientar que em setembro de 2000 houve uma ação de 189 nações que se comprometeram a desenvolver medidas que pudessem cooperar para o combate à pobreza e a tantas outras mazelas da sociedade. Entre essas mazelas, citam-se a desigualdade entre os sexos e a submissão da mulher ainda presentes nas sociedades. Após muitos debates, o compromisso das nações passou a repousar sobre a ótica de oito objetivos de desenvolvimento, que deveriam ser alcançados até 2015. Em 2010, as nações envolvidas, mais uma vez, renovaram seu compromisso diante dos “Objetivos do milênio”: 1. Reduzir da Pobreza; 2. Atingir o ensino básico universal; **3. Assegurar a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres**; 4. Reduzir a mortalidade na infância; 5. Melhorar a saúde materna; 6. Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças; 7. Garantir a sustentabilidade ambiental; e 8. Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.

A aprovação da *Declaração do Milênio das Nações Unidas* demonstra a crescente preocupação com os graves e inúmeros problemas que afetam o mundo. Este trabalho tem seu foco direcionado ao debate do objetivo 3 – *Assegurar a igualdade entre os sexo e autonomia das mulheres*.

Tratar de igualdade de gênero não se apresenta como tarefa simples, porque envolve questões de cunho abstrato e cultural. Todavia, tal princípio só será, de fato, efetivado por meio de estudos e detida análise.

O princípio da igualdade de gênero é um desdobramento do princípio da igualdade. O princípio da igualdade, que tem fundamento na dignidade da pessoa humana, é sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico (THOME, 2012, p. 51).

O princípio da igualdade é o direito viabilizador de todos os outros. Por essa razão, sua efetivação é fundamental para a garantia da democracia. Garantir direitos iguais a homens e mulheres está no âmago de qualquer concepção humanista do mundo.

Retornando ao século XX, pode-se verificar que restou demonstrado que não haveria igualdade possível sem que, de fato, existisse igualdade de chances e oportunidades também para as mulheres. A igualdade impõe-se como condição indispensável à construção de uma sociedade justa e sem a qual não se poderá vislumbrar desenvolvimento econômico, social e pessoal.

Quando se avaliam as sociedades orientais, constata-se que muito pouco se caminhou. Crianças são impedidas de frequentar a escola pelo simples fato de serem mulheres e são submetidas a inúmeras formas de violência. Não se conhece o valor da palavra *dignidade*. Um exemplo contemporâneo é o da menina *Malala*, que ficou conhecida por todo o mundo pela sua luta. Nascida e criada no Paquistão, foi condecorada em 2014 com o Prêmio Nobel da Paz, por defender o direito à igualdade no que diz respeito à educação. Quase foi assassinada pelo Talibã. Na região onde morava, nascer mulher é o mesmo que ser indigno. A vida de várias pessoas é marcada pelo desprezo, pelo desafeto e pela falta de amor. Nesse cenário, não há reconhecimento, e o lugar destinado às mulheres não é o de pessoa. Por meio de sua biografia, intitulada *Eu sou Malala*, explica sua luta para ter o direito à educação e sobre as dificuldades de *ser* e *se tornar* mulher em um lugar hostil ao seu gênero, em um lugar onde ser mulher significa restrições de toda ordem. Ela relata algumas das desigualdades enfrentadas pelas mulheres:

No dia em que nasci, as pessoas da nossa aldeia tiveram pena de minha mãe, e ninguém deu os parabéns a meu pai.[...] Nasci menina num lugar onde rifles são disparados em comemoração a um filho, ao passo que as filhas são escondidas atrás de cortinas, sendo seu papel na vida apenas fazer comida e procriar. Para a maioria dos pachtuns, o dia que nasce uma menina é considerado sombrio. [...] Minha mãe é muito religiosa e reza cinco vezes por dia, embora não na mesquita, pois só os homens podem frequentá-las. [...] das mulheres, espera-se que cozinhem e que sirvam seus pais e irmãos. Enquanto os homens e os meninos podem andar livremente pela cidade, minha mãe não tinha autorização para sair de casa sem que

um parente do sexo masculino a acompanhasse, mesmo que esse parente fosse um garotinho de cinco anos de idade. É a tradição. [...] Como na maior parte das famílias, as meninas ficavam em casa e os meninos iam à escola. [...] Foi sob o regime de Zia que a situação das mulheres paquistanesas se tornou ainda mais restrita. Jinnah, nosso fundador, dizia: “Nenhuma luta jamais logrará êxito sem que as mulheres participem lado a lado com os homens. Há duas forças no mundo: uma é a espada e a outra é a caneta. Há uma terceira força, mais poderosa: a das mulheres”. Mas o general Zia estabeleceu leis islâmicas que reduziam o valor do testemunho de uma mulher nos tribunais, que passou a equivaler à metade do testemunho de um homem. Logo nossas prisões estavam cheias de casos como o da menina de treze anos que foi raptada, engravidou e acabou trancafiada em uma cela sob a acusação de adultério, porque não conseguiu quatro homens para testemunhar a seu favor. As mulheres não podiam nem mesmo abrir contas bancárias sem a permissão de um homem. Nunca fomos bons em hóquei, mas Zia fazia as jogadoras de hóquei feminino usarem calças largas em vez de shorts, e proibiu às mulheres a prática de alguns esportes. [...] Minha mãe começou a frequentar a escola aos seis anos e a abandonou com a mesma idade. [...] as mulheres da nossa região não votam. [...] Na nossa sociedade, uma moça flertar com um homem causa vergonha à família. Mas os homens podem flertar (YOUSAFZAI, 2013).

Há, ainda, situações terríveis enfrentadas por mulheres em diversas regiões do mundo, como o da mutilação genital, prática ainda nos dias atuais comum em mais de 29 países ao redor do globo. De acordo com a ONU, até 2030 a estatística poderá atingir 83 milhões de mulheres. A mutilação genital é uma prática violenta, que representa um risco à saúde física e psicológica das mulheres, porque, além da grande exposição ao risco de morte, pode gerar infecções, dores, tumores e infertilidade. Risco também à saúde psicológica, porque pode causar transtornos oriundos do medo, da ansiedade, além do constrangimento, da vergonha e revolta.

Não obstante as campanhas e os projetos da ONU e de outras instituições voltadas para promoção da qualidade de vida e saúde da mulher, a mutilação continua a ser praticada e reproduzida em meninas, que sequer podem entender o que essa ação representará para o resto de suas vidas, um ato desumano que, de certo modo, é naturalizado nesses países, fruto de uma cultura bruta, que vê nisso uma forma de controle da sexualidade ou de purificação. O fim da prática da mutilação genital é uma das metas da ONU. Todo dia 6 de fevereiro é proclamado e celebrado o *Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Feminina*, dedicado ao debate e à denúncia da prática.

Nas sociedades ocidentais, por outro giro, a condição das mulheres muito progrediu.

As mulheres conquistaram seu lugar com obstinação e ainda não terminaram de fazê-lo. Há duas gerações, podem controlar sua vida e ser donas do seu corpo – o que é uma verdadeira revolução. Em vários lugares a lei garante à mulher a liberdade de controlar sua procriação, em muitos proclama a igualdade.

Não obstante, vemos claramente que, apesar de diplomas e competências comparáveis, a diferenciação das responsabilidades hierárquicas e das remunerações permanece. A escolha de trajetórias e de carreiras não é igualitária; as condições da vida cotidiana tais como são organizadas e financiadas por nossas sociedades também não o são. Aqui, bem como em quase todo o mundo os partidos políticos desdenham a paridade, preferindo pagar multas a conceder postos elegíveis a candidatas. Ali, redes e confrarias tecem com fios de vidro o telhado invisível⁸ que impede as mulheres de atingir os postos mais altos (OCKRENT, 2011).

Passados mais de 25 anos da promulgação da *Constituição* brasileira, importantes desafios merecem ser enfrentados para assegurar o pleno exercício dos direitos humanos das mulheres no País.

De acordo com o relatório *The Global Gender Gap — 2013*, lançado pelo *World Economic Forum*, o Brasil situa-se no 62º lugar no ranking de desigualdade entre homens e mulheres entre 136 países, tendo como indicadores o acesso à educação e à saúde e a participação econômica e política. O estudo concluiu que nenhum país alcançou a plena igualdade entre homens e mulheres. Os países nórdicos revelam a menor desigualdade de gênero, despontando a Noruega, a Suécia e a Finlândia nos primeiros lugares do ranking, enquanto os países árabes realçam os piores indicadores.

Se comparada com outros países latino-americanos, como a Argentina (34º lugar) e a Colômbia (35º lugar), preocupante mostra-se a performance brasileira, explicada, sobretudo, pela reduzida participação política de mulheres. Ainda que quanto ao acesso à educação e à saúde o Brasil apresente um dos melhores indicadores da região, quanto à participação política atingiu a constrangedora 68ª posição, muito distante da posição argentina (34ª), equatoriana (17ª) e boliviana (23ª).

Ao longo da história, atribuiu-se às mulheres a esfera privada — os cuidados com o marido, os filhos e os afazeres domésticos —, enquanto aos homens foi confiada a esfera pública. Nas últimas décadas, no entanto, houve crescente democratização do domínio público, com a significativa participação de mulheres, ainda remanescendo o desafio de democratizar o domínio privado, o que permitiria

⁸ O termo “telhado de vidro” ou “telhado invisível” será mais adiante apresentado. Em síntese faz referência às dificuldades ‘silenciosas e invisíveis’ encontradas pelas mulheres para chegar ao topo em suas carreiras.

não só o maior envolvimento dos homens na vivência familiar, com grande ganho aos filhos(as), como também a maior participação política de mulheres.

No mercado de trabalho, para as mesmas profissões e os mesmos níveis educacionais, as mulheres brasileiras ganham cerca de 30% a menos do que os homens. Para José Pastore,

[...] além das diferenças de renda, as mulheres enfrentam uma situação desfavorável na divisão das tarefas domésticas. Os maridos brasileiros dedicam, em média, apenas 0,7 hora de seu dia ao trabalho do lar. As mulheres que trabalham fora põem quatro horas diárias (PASTORE, 2007).

Ainda, a taxa de desemprego na América Latina gira em torno de 7,2%. Contudo, de forma desagregada, alcança 9,1% das mulheres e 5,9% dos homens.

Se hoje há 1 bilhão de analfabetos adultos, dois terços são mulheres. Consequentemente, 70% das pessoas que vivem na pobreza também o são — daí a feminização da pobreza. Garantir o empoderamento de mulheres é condição essencial para avançar no desenvolvimento. Os países com a menor desigualdade de gênero são justamente os mesmos que ostentam o maior índice de desenvolvimento humano. Promover as mulheres não deve ser uma maneira de diminuir os homens: é pra nossas sociedades, a melhor garantia de equilíbrio e de progresso (PIOVESAN, 2014).

“Resolver a desigualdade de gênero em todas suas dimensões não é só uma questão de justiça básica: é também essencial para o desenvolvimento econômico” (CALEIRO, 2015).

Recentes pesquisas demonstram que há uma conexão direta entre a desigualdade de gênero e a desigualdade econômica de um país.

As mulheres são metade da população mas geram apenas 37% do PIB global. [...] Isso ocorre por vários mecanismos. As mulheres fazem 75% do trabalho não pago (como cozinhar e cuidar dos idosos, não medidos pelas métricas clássicas) e estão desproporcionalmente representadas em emprego de meio período e setores de baixa produtividade. Elas também ainda estão longe da igualdade plena em várias outras dimensões medidas pela McKinsey, como inclusão financeira e digital, participação política, proteção legal e contra a violência (CALEIRO, 2015).

Muitos estudiosos proclamam a superação da lógica desigual que revestia as relações entre homens e mulheres e anunciam um tempo em que a mulher teria alcançado plena igualdade de condições e oportunidades. Portanto, obras científicas que levantassem essa questão estariam fora de contexto e fora de alcance social. Contudo, o que as estatísticas e tantos outros estudos demonstram é que muito

longe ainda está a igualdade entre homens e mulheres. Ainda hoje, há um forte processo de “silenciamento” e uma grande dificuldade de reconhecimento da mulher, há ainda uma grande força cultural que insiste em moldar mulheres e alocá-las em um ou outro lugar na sociedade e discursos que sustentam como uma mulher deve ser e com o que deve trabalhar.

Não se reconhece neste trabalho a superação da lógica assimétrica e desigual existente na sociedade quando o assunto é igualdade de gênero, tema que caminha a curtos passos e que ainda não é a realidade na sociedade brasileira. Não se reconhece neste trabalho que a mulher tenha alcançado plena autonomia e que possa proclamar, de fato, ser a dona de sua própria história. Nas poéticas palavras, ainda atuais, de Cecília Meireles:

[...]
Já fui loura, já fui morena,
Já fui Margarida e Beatriz.
Já fui Maria e Madalena.
Só não pude ser como quis. [...]

Cecília Meireles, ao escrever o verso “Só não pude ser como quis”, denuncia metaforicamente o lugar experimentado pela mulher na sociedade. Desde a mais tenra idade, ela recebe instruções e direcionamentos sobre como ser, onde estar, como e o que falar. Desde muito cedo, o processo de se tornar mulher, nos moldes e padrões estabelecidos pela sociedade, é verificado. Há uma forte construção cultural marcada na vida das mulheres, de modo a impedi-las, inclusive, de ser como desejam ser.

3.2 Igualdade *versus* Identidade

Igualdade não quer dizer identidade. Cada indivíduo possui sua própria singularidade, que o diferencia dos demais, tornando-o único. Pessoas podem compartilhar traços comuns de identidade, como semelhanças de características, mas os indivíduos são únicos e complexos. Os homens não nascem iguais. Cada um apresenta caracteres distintos, assim como condições diferentes de vida. Por essa razão, defender um conceito de igualdade no sentido estrito do termo seria paradoxal em relação à linha dialética que se pretende imprimir neste trabalho.

Hannah Arendt (1989) afirma que os homens se tornam iguais como

membros de uma coletividade, em virtude de uma decisão conjunta que garante a todos direitos iguais. Eles se tornam iguais em função de um pacto: a norma jurídica que certifica direitos iguais a todos. É a lei que torna os homens iguais. Por essa razão, inicialmente, precisou-se de um processo de igualação dos indivíduos, para que, mais tarde, fosse concebível a ideia de se tratar das múltiplas identidades e do desenvolvimento do direito à diferença.

Segundo o *Dicionário de Direitos Humanos*,

[...] a igualdade, no campo do reconhecimento da individualidade de cada ser humano, está ligada à afirmação do princípio da não-discriminação, ou seja, reconhece-se que todos são iguais perante a lei, e, portanto, não pode haver discriminações que excluam determinadas pessoas ou grupos do exercício de determinado direito por terem realizado determinadas escolhas de modo de vida, como a opção religiosa, ou possuírem determinadas características intrínsecas, como as de gênero. Entretanto a simples declaração do direito à igualdade pode significar pouco, tanto no âmbito do reconhecimento, como naquele da redistribuição, se os mecanismos pelos quais o mesmo será exercido não estiverem definidos (FRISCHEISEN, 2015).

Com base no conceito acima exposto, apreende-se que igualdade estará concretizada quando a individualidade for, igualmente, objeto de reconhecimento. Em um segundo aspecto do conceito, tem-se que igualdade não significa identidade. O processo de identificação sociocultural admite múltiplas facetas, não sendo possível agrupá-las indistintamente, de modo a ignorar suas especificidades, sob pena de se desconsiderar o viés da diferença e cercear alguns direitos individuais. Isso quer dizer que apesar de os indivíduos não nascerem iguais, o sentido da lei é torná-los iguais, respeitadas suas identidades e as interseccionalidades que cada um experimenta de forma singular.

Inegavelmente, em um primeiro momento, a igualdade formal teve sua importância, quando buscou romper com os privilégios presentes na sociedade. Mais tarde, contudo, precisou-se caminhar no sentido de reconhecer que igualdade não quer dizer identidade. Desse modo, caminhou-se no sentido de desenvolver o conceito da igualdade material, que no entendimento de Piovesan, corresponde ao ideal de justiça enquanto reconhecimento das múltiplas identidades. E daí seria uma igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios.

Piovesan considera que as três principais vertentes da concepção da

igualdade são a igualdade formal, em que todos, abstratamente, são iguais perante a lei, a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva, e a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades, corroborando a concepção de justiça de Fraser, que considera necessárias para o alcance da justiça tanto as demandas de redistribuição como as demandas de reconhecimento (THOME, 2012, p.54).

Reconhecer as identidades, respeitá-las e transformar a dimensão da igualdade formal em dimensão da igualdade material apresentam-se como o valor necessário a se alcançar na luta pela defesa dos ideais democráticos do Estado.

3.3 A lógica da crise das identidades e a necessidade do reconhecimento das interseccionalidades

A questão da identidade torna-se muito importante em um cenário pós-moderno e vem sendo profundamente debatida na teoria social. O momento pós-moderno apresenta-se como de crise: institucional, sociocultural, políticas e de identidades.

O mundo estava, de certo modo, organizado. Havia uma lógica classificatória capaz de organizar a sociedade e os sujeitos. Desse modo, que muito pouco espaço havia para o tumulto. Todavia, a Pós-Modernidade inaugurou um momento conturbado da história social, tumultuado, complexo, desorganizado e, muitas vezes, inclassificável. É neste cenário de descentramento que muitos cientistas sociais defendem o mal estar ocasionado pela Pós-Modernidade, intitulado por muitos de *Modernidade em crise*.

Explica o *Dicionário de Sociologia*:

As crises que afectam os grupos sociais diferem pelas suas causas e pelas suas durações. Em contrapartida, podem nelas distinguir-se geralmente as mesmas fases de incubação, de efervescência e de resolução.[...] **Toda a crise é acompanhada de uma consciência de crise e provoca a surpresa: má para muitos mas feliz para outros. De facto, durante a fase de incubação da crise, predominam a dúvida, o mal-estar, a desorientação dos espíritos.** [...] Simultaneamente, brotam de todos os lados projectos, muitas vezes utópicos, de regeneração e de reconstrução da sociedade acompanhados de um retorno às evidências fundamentais e aos valores ditos "seguros". Este período de indecisão aparecerá, retrospectivamente, como decisivo, porquanto terá permitido uma redistribuição das cartas entre os indivíduos e os grupos envolvidos, que resultará dos conflitos, eventualmente das revoluções e das guerras, que terão contribuído para resolver a crise e para revelar o seu sentido oculto.⁹

⁹ Disponível em: <<http://www.filoczar.com.br/Dicionarios/DICIONARIO-DE-SOCIOLOGIA.pdf>> Acesso

(Destaque nosso).

Pode-se vislumbrar dessa definição alguns sentimentos que advêm de uma crise, por exemplo, dúvida, mal estar e desorientação. No momento atual, tem-se a chamada “crise de identidade”, que, por si só, afeta o indivíduo de forma mais pessoal do que qualquer outra que possa ser experimentada. Isso porque está associada ao existir de um indivíduo; ou seja, está conectada ao seu próprio sentimento de existência e pertença social. Diz-se crise de identidade na medida em que o sujeito perde sua centralidade que no passado tão bem o categorizava. Passa-se, de outro modo, a enfrentar uma crise de identidade que atravessa por uma crise de categorização e referência, cuja consequência é o sentimento que daí advém de instabilidade.

Em essência, o argumento é o seguinte: as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como um sujeito unificado. A assim chamada “crise de identidade” é vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social (HALL, 2001, p. 7).

Desde o século XX, a sociedade vem experimentando ondas de transformação muito marcantes, especialmente no que diz respeito a gênero, sexualidade, etnia e a nacionalidade, as quais fazem surgir novas demandas até então não reivindicadas. A mulher, por exemplo, só passa a demandar melhores condições de trabalho e equiparação de salários à medida que se torna parte do cenário laboral. Torna-se importante ressaltar que uma transformação nunca simplesmente “só acontece”. Há, naturalmente, reflexos das mudanças efetivadas e respostas às transformações e consequências que advêm dessas respostas. Em um passado não muito distante, os sujeitos tinham um senso de localização e pertença social muito bem estabelecido. Ocorre que várias foram as transformações experimentadas.

Essas transformações estão também mudando nossas identidades pessoais, abalando a ideia que temos de nós próprios como sujeitos integrados. Esta perda de uma “sentido de si” estável é chamada, algumas

vezes, de deslocamento ou descentração do sujeito. Esse duplo deslocamento – descentração dos indivíduos tanto de seu lugar no mundo social e cultural quanto de si mesmos – constitui uma “crise de identidade” para o indivíduo (HALL, 2001, p. 9).

A crise se dá justamente pela incerteza e insegurança que se estabelecem em relação às transformações. O mundo não é estático. Sempre haverá ciclos e ondas de transformações. Conseqüentemente, ciclos e ondas de crises. Isso não quer dizer, contudo, que uma crise seja negativa para o sujeito pelo simples fato de tirá-lo da “segurança” em que se encontrava. A crise coloca o indivíduo em fluxo e o convida para o movimento e para a reflexão, em busca de seu reposicionamento, ora construindo, ora desconstruindo valores.

[...] argumenta Laclau, isso não deveria desencorajar: o deslocamento tem características positivas. Ele desarticula as identidades estáveis do passado, mas também abre possibilidade de novas articulações: a criação de novas identidades, a produção de novos sujeitos e o que ele chama de “recomposição da estrutura em torno dos pontos nodais particulares de articulação” (LACLAU, 1990, p. 40 apud HALL, 2001, p. 17-18).

Hall faz a seguinte afirmação: “Como nosso mundo pós-moderno, nós somos também “pós” relativamente a qualquer concepção essencialista ou fixa de identidade” (HALL, 2001, p.10).

É nessa dimensão que este trabalho encontra-se amparado, numa ótica e num cenário “pós” que rejeita qualquer ordem classificatória essencialista, especialmente como fundamento para a distinção de papéis e dos lugares ocupados por homens e mulheres enquanto sujeitos sociais. Retrata, desse modo, a perspectiva de um sujeito pós-moderno que possui não apenas uma única e fixa identidade, mas múltiplas, mesmo porque, nas palavras de Hall, “a identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia”. Identidade que, por sua vez, é assim entendida:

É definida historicamente, e não biologicamente. O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas. Se sentimos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda estória sobre nós mesmos ou uma confortadora “narrativa do eu” (HALL, 2001, p. 13).

Isso quer dizer que é muito natural que os sujeitos se identifiquem com uma multiplicidade de identidades possíveis. O desafio do cientista social em uma sociedade pós-moderna é compreender que, muitas vezes, ele precisará lidar com o vazio das conceituações e com múltiplas identidades que são flutuantes, que ora se complementam, ora se contrapõem. O desafio, de fato, está em reconhecer que identidade admite um caráter fluido e mutável, permitindo aos indivíduos transitarem por zonas de identidades múltiplas, que, muitas vezes, não poderão ser definidas ou significadas por sistemas de conceituação e representação cultural.

Torna-se necessário compreender que as sociedades pós-modernas carregam e conservam esse traço marcante que é a constante mudança, eis que os valores são diariamente revisitados, criticados e examinados. Não é como a sociedade do passado, que se valia de simbolismos e de tradição. As sociedades pós-modernas prezam pelo rompimento, especialmente porque estão globalmente conectadas.

Giddens cita, em particular, o ritmo e o alcance da mudança – “à medida em que áreas diferentes do globo são postas em interconexão umas com as outras, ondas de transformação social atingem virtualmente toda a superfície da terra” – e a natureza das instituições modernas (GIDDENS, 1990, p. 6 apud HALL, 2001, p. 15).

Há uma percepção por parte dos sociólogos daquilo que intitularam *descontinuidade*. Descontínuo é aquilo que transita, que não é fluido, que apresenta falhas, que é irregular, que se interrompe. As sociedades pós-modernas admitem essa característica da descontinuidade, que representa uma ruptura e uma mudança tão profundas que o sujeito não se estabelece, íntima e existencialmente, como no passado. Outro aspecto fundamental é a ideia de *diferença*.

As sociedades da modernidade tardia, argumenta ele, são caracterizadas pela “diferença”; elas são atravessadas por diferentes divisões e antagonismos sociais que produzem uma variedade de diferentes “posições de sujeito” – isto é, identidades – para os indivíduos. Se tais sociedades não se desintegram totalmente não é porque elas são unificadas, mas porque seus diferentes elementos e identidades, podem sob certas circunstâncias, ser conjuntamente articulados. Mas essa articulação é sempre parcial: a estrutura da identidade permanece aberta. Sem isso, argumenta Laclau, não haveria nenhuma história (HALL, 2001, p. 17).

Mas de que isso importa faticamente? Qual é a necessidade prática de se reconhecer as múltiplas identidades que um indivíduo pode percorrer?

Chega-se, então, oportunamente, à dimensão das interseccionalidades, que ganhou destaque, inicialmente, no cenário político do feminismo, envolvendo as ativistas negras, lésbicas e de baixa renda. Isso se dá na medida em que o feminismo inicial excluiu do debate as demandas específicas destes grupos de mulheres, que não lutavam exclusivamente pelos direitos feministas em si, mas também por outros tão importantes direitos. Por exemplo, as feministas negras compartilhavam questões feministas, mas também questões voltadas para a discussão do racismo. Ou seja, havia naquelas mulheres um ponto de multiplicidade identitária que as conectava não com uma causa específica, mas duas, ou três, ou mais.

O reconhecimento da interseccionalidade permite, via de consequência, o reconhecimento da multiplicidade de identidades que perpassa a experiência do indivíduo. Para demonstrar melhor a questão da pluralidade de identidades, cita-se:

Em 1991, o então presidente americano, Bush, ansioso por restaurar uma maioria conservadora na Suprema Corte americana, encaminhou a indicação de Clarence Thomas, um juiz negro de visões políticas conservadoras. No julgamento de Bush, os eleitores brancos (que podiam ter preconceitos em relação a juiz negro) provavelmente apoiaram Thomas porque ele era conservador em termos de legislação de igualdade de direitos, e os eleitores negros (que apoiam políticas liberais em questão de raça) apoiariam Thomas porque ele era negro. Em síntese, o presidente estava “jogando o jogo das identidades.

Durante as “audiências” em torno da indicação, no Senado, o juiz Thomas foi acusado de assédio sexual, por uma mulher negra, Anita Hill, uma ex colega de Thomas. As audiências causaram um escândalo público e polarizaram a sociedade americana. Alguns negros apoiaram Thomas, baseados na questão da raça; outros se opuseram a ele, tomando como base a questão sexual. As mulheres negras estavam divididas, dependendo de qual identidade prevalecia: sua identidade como negra ou sua identidade como mulher. Os homens negros também estavam divididos, dependendo de qual fator prevalecia: seu sexismo ou seu liberalismo. Os homens brancos estavam divididos, dependendo, não apenas de sua política, mas da forma como eles se identificavam com respeito ao racismo e ao sexismo. As mulheres conservadoras brancas apoiavam Thomas, não apenas com base em sua inclinação política, mas também por causa de sua oposição ao feminismo. As feministas brancas que frequentemente tinham posições mais progressistas na questão de raça, se opunham a Thomas tendo como base a questão sexual. E, uma vez que Thomas era um membro da elite judiciária e Anita Hill, na época do alegado incidente, uma funcionária subalterna, estavam em jogo, nesses argumentos, também questões de classe social. (HALL, 2001, p. 19-20).

Com esse caso ilustrativo, pode-se ter a dimensão da importância das diferentes identidades para a interpretação não apenas de um caso/problema jurídico, mas da vida em si. No exemplo, as identidades eram ambivalentes e

contraditórias. Moviam-se, atravessavam-se e comunicavam-se, não obstante sua contradição. Ademais, o problema atravessa tanto a sociedade como o indivíduo de forma singular. No caso, houve um “choque” de identidades, não havia uma identidade única que pudesse prevalecer sobre as demais.

De forma crescente, as paisagens políticas do mundo moderno são fraturadas dessa forma por identificações rivais e deslocantes – advindas, especialmente, da erosão da “identidade mestra” da classe e da emergência de novas identidades, pertencentes à nova base política definida pelos novos movimentos sociais: o feminismo, as lutas negras, os movimentos de libertação nacional, os movimentos antinucleares e ecológicos (Mercer, 1990).

Uma vez que identidade muda de acordo com a forma como o sujeito é interpelado ou representado, a identificação não é automática, mas pode ser ganhada ou perdida. Ela tornou-se politizada. Esse processo é, às vezes, descrito como constituindo uma mudança de uma política de identidade (de classe) para uma política de *diferença* (HALL, 2001, p. 21).

Assim, revela-se a crise de identidades que marca a *pós-modernidade*.

3.4 O desenvolvimento de um direito às diferenças

O termo *diferença* passou a ser usado, inicialmente, como contraponto à ideia de igualdade. “Hoje o termo “Diferença(s) é mais usado como contraponto de Identidade” (ALMEIDA et al. 2002, p. 319).

A partir da leitura do segundo capítulo deste trabalho, é possível verificar que a igualdade foi o objeto primeiro das grandes lutas feministas iniciadas no século XIX. Em um primeiro momento, a tendência natural do movimento feminista foi a de apagar ou ignorar eventuais diferenças que pudessem existir, de modo a unificar as pessoas em torno daquele movimento específico.

Neste sentido, procurou-se demonstrar que homens e mulheres são humanos e, portanto, indistintos na sua categoria de ser humano sendo iguais perante a lei, com mesmo tipo de direitos. [...] Para superar estados de opressão/exploração dos grupos dominantes, era preciso superar as diferenças que se traduziam em desigualdades (ALMEIDA et al. 2002, p. 319).

Esses conceitos nunca foram estáticos. Igualdade, identidade e diferença se revestiram de conceituações distintas no curso da história e, especialmente, no curso da história do feminismo, de modo a representar as transformações pelas quais o próprio movimento atravessava.

Hoje, numa dimensão em que é possível reconhecer as interceccionalidades, em que é possível reconhecer, ademais, as múltiplas identidades, a defesa se dá, então, na existência não apenas da diferença, mas das diferenças. Isso significa que mesmo dentro da diferença outras inúmeras diferenças se estabelecem. A título ilustrativo, um grupo de mulheres que se identificam entre si pelo fato de serem mulheres (aqui, sem querer, de modo algum, impor algum conceito do que seja mulher e eleger eventuais características que possam definir) e que, por isso, se diferenciam de um outro grupo cujos membros se identificam entre si pelo fato de serem homens. Ocorre que nestes dois universos de grupos distintos (homens e mulheres) há entre os membros tantas outras diferenças que perpassam pela singularidade de cada membro. Isso quer dizer que, não obstante o fato de algumas pessoas estarem identificadas em num grupo comum, elas não deixam de ter suas características individuais singulares e experiências pessoais diferenciadas. Por isso, ainda que parte de um mesmo universo, não são idênticos. É, inclusive, nesse cenário de reconhecimento das diferenças que a perspectiva do *gênero* enquanto uma categoria analítica é vislumbrada.

Esse reconhecimento das diferenças tem um papel fundamental, especialmente na ótica do feminismo, que passa a defender a diferença não somente na perspectiva que abarca homens e mulheres, mas também das próprias mulheres no interior do movimento.

Em termos históricos, pode-se afirmar que o movimento feminista, no que tange à linha argumentativa, passou por cinco momentos distintos:

(1) Da luta pela igualdade à (2) luta pela afirmação da diferença de gênero. Da diferença de gênero no singular às (3) diferenças de gênero fundamentalistas e essencialistas que clamam reconhecimento destas especificidades em oposição simultânea às de gênero. Deste clamor pelo reconhecimento de várias outras diferenças intragênero à (4) confissão da postura etnocêntrica anterior e romantização de diferenças plurais com identificação da necessidade de se repensar o modelo sexo/gênero presente até então. (5) É somente após toda essa trajetória precedente que parecem ser criadas as condições suficientes para a emergência de novas e mais sofisticadas questões em cada um desses distintos posicionamentos e correntes teóricas, com suas próprias tradições teóricas e lutas políticas. É este novo olhar que denominamos a quinta fase de argumentação feminista ou, como Friedman, as metanarrativas de posicionalidade relacional, a partir da qual é possível a identificação de afinidades entre distintos tipos de “*identidades*” e a criação de momentos de coalização entre várias dessas correntes ou outros grupos em conjunturas específicas (ALMEIDA et al. 2002, p. 323-324).

A grande questão que envolve a diferença e a igualdade está no fato de se tentar localizá-las de forma dicotômicas. Em um certo momento, na perspectiva dos estudos feministas, isso aconteceu. A igualdade se fundamentava numa ótica de gênero, isto é, de construção social e a diferença, ao contrário, numa visão biologizante e essencialista dos sexos. E este era o problema: tentar dialogar conceitos expostos como dicotômicos entre si. Foi nessa linha argumentativa que Scott defendeu:

Quando igualdade e diferença são emparelhadas dicotomicamente, nos colocam frente a uma escolha impossível. Se se opta pela igualdade, se é forçado a aceitar a noção de que a diferença é antiética a ela. Se se opta pela diferença, tem que se admitir que a igualdade é inalcançável (SCOTT, 1998, p. 43-44).

O que explica Scott é acerca da armadilha intelectual que se pode incorrer em sustentar visões binárias, que, “pelo fato de terminarem em antítese excludentes ou disjuntivas, armam ciladas [...]” (ALMEIDA et al. 2002, p. 324). Desse modo, a visão passa a ser de desconstrução, envolvendo valores binários que, postos deste modo, acabam por se anularem e se autoinvalidarem. Contudo, a “igualdade é um conceito político que supõe a diferença” (LOURO, 2007, p. 46).

Nesse sentido, ela propõe “desconstruir” a oposição binária igualdade/diferença sem perder de vista a importância da “diferença” dentro da luta por Igualdade. Para ela, uma vez desconstruída a antítese igualdade-versus-diferença, será possível dizer não só que os seres humanos nascem “iguais, mas diferentes”, mas também sustentar que a “igualdade reside na diferença” (ALMEIDA et al. 2002, p. 324).

Significa defender não que indivíduos diferentes sejam tratados como idênticos, mas como equivalentes. Para isso, a desconstrução dessa posição binária e antagônica que se estabelece entre igualdade e diferença se faz necessária.

Atualmente um dos grandes nomes e expoentes dessa fase desconstrucionista é Judith Butler. Ela não coopera apenas para com a visão de desconstrução em si, mas com a difusão de conceitos que se interseccionam e eram até então postos como contraditórios.

A própria ideia de corpo é por ela questionada. Judith inaugura a ideia de *performance*, no sentido que o sujeito adota um “papel” e o desempenha de uma determinada forma. De acordo com Butler “agimos e andamos e falamos de formas

que consolidam uma impressão de ser um homem ou ser uma mulher”¹⁰. A ideia proposta de Butler direciona-se no sentido de reconhecer que o gênero é performativo e, por essa razão, ninguém pertence a um gênero desde sempre. Ela, no entanto, admite o quão controversa é a proposta. Ainda assim, explica:

Pense em como é difícil para garotos femininos ou como é difícil para garotas masculinas funcionar socialmente sem sofrerem bullying, sem sofrerem provocações, ou sem sofrerem, às vezes, ameaças de violência, ou sem que seus pais interfiram para dizer “talvez você precise de um psiquiatra” ou “por que você não pode ser normal?” Então, veja, existem poderes institucionais, como a normalização psiquiátrica; e há tipos informais de prática, como o bullying, que tentam nos manter em nossos lugares de gênero. Há uma verdadeira pergunta: como essas normas de gênero se estabelecem e são policiadas e qual o caminho melhor para desestabilizá-las, e para superar essa função de policiamento? A minha opinião é a de que gênero é culturalmente formado, mas de que ele também é um domínio de agência ou de liberdade. É principalmente importante resistir à violência que é imposta pelas normas ideias de gênero especialmente contra aquelas pessoas que são diferentes em relação ao gênero, que são desviantes, em sua apresentação de gênero.¹¹

Judith, com sua releitura de toda a teoria feminista, vem desconstruir posicionamentos que estavam até então cristalizados e apresentar críticas importantes para a uma nova visão do que seriam as diferenças e como elas poderiam ser compreendidas numa ótica pós-moderna.

Dentre suas principais críticas citam-se: (a) a análise que defende a categoria das mulheres como uma categoria unitária; (b) a naturalização não só do gênero, mas também do corpo, de modo que busca desnaturalizar as definições de corpos sexuados femininos e masculinos, considerando que o corpo sexuado é, em si mesmo, uma construção de gênero, e não um ato da natureza (defende que os corpos naturais são também parte de uma construção cultural de discursos científicos e que devem ser reconstruídos levando-se em consideração as variáveis das identidades e das diferenças); e (c) a lógica heteronormativa, considerando-a uma violência.

É com base nessa lógica desconstrucionista, não mais numa lógica binária, mas numa lógica multicultural e de múltiplas identidades, que se pode falar em um direito à diferença ou um direito às diferenças, que não exclui, mas dialoga com as inúmeras formas de identificação e subjetivação dos indivíduos.

¹⁰ Disponível em: <<http://pt.allreadable.com/1c1f6CXy>>. Acesso em: 26 nov. 15.

¹¹ Idem nota anterior.

Tal direito à diferença, nas palavras de Álvaro Cruz, “é essencial à efetivação da igualdade procedimental[...] sem o direito à diferença, não conheceremos jamais a democracia ...” (CRUZ, 2009, p. 232).

Ressalte-se, contudo, que o que se defende aqui não é um direito às diferenças que separam homens e mulheres e, conseqüentemente, destinam-lhes lugares determinados nas sociedades, nem a diferenciação de homens e mulheres como “duas entidades com interesses diferentes” (BADINTER, 2005, p.170). Defende-se, todavia, a importância de se reconhecer as inúmeras diferenciações que atravessam a vida não apenas de homens e mulheres, mas de todos os indivíduos, de modo a tornarem as política públicas de equiparação/equidade mais efetivas e condizentes com as reais demandas do ser humano, de modo que esse indivíduo experimente, de fato, a dignificação de sua pessoa e as bases do Estado Democrático de Direito se fortifiquem na experiência da igualdade entre os indivíduos.

4 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O movimento das mulheres rumo ao mercado de trabalho se deu de forma mais significativa a partir das últimas décadas do século XX, em razão dos movimentos feministas, que foram ganhando impulso e encontraram na vida pública a materialização de suas reivindicações, mas ainda está em fase de construção. Não obstante as mulheres terem chegado ao mercado de trabalho, sua manutenção não ocorre de forma simples e igualitária. Apesar das grandes contribuições fornecidas pelos estudos de gênero e pela preocupação evidente de inúmeros cientistas nessa dimensão social, o trabalho da mulher ainda atravessa inúmeros desafios que, muitas vezes, são ignorados ou tidos como superados.

As mulheres, desde sempre, experimentam uma situação de reprodução de valores no mercado de trabalho, entendidos como de ordem patriarcal tradicionalista, que era tão marcante e evidente no século passado, e de submissão, que revestia a relação privada de homens e mulheres, passando agora a ser verificada numa relação laboral, inicialmente, no sentido de posicionar e direcionar a mulher para um campo específico. Sob a égide de um essencialismo retrógrado, as mulheres, muitas vezes, são direcionadas a cargos/posições de menos destaque, reconhecimento e menor remuneração.

Adota-se uma postura tendenciosa a reproduzir discursos que procuram situar a mulher como sendo naturalmente apta a executar determinado leque de atividades. O perigo disso é que, ao eleger a mulher como sendo apta a um setor “x” de atividade, acaba-se por eleger o setor “y” que, teoricamente, ela não estaria apta a ocupar. Há um processo neste sentido, de naturalização social de atividades que acaba por reduzir as possibilidades profissionais das mulheres e, conseqüentemente, por cercear as oportunidades que elas poderiam explorar.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, muitos assuntos precisaram se tornar pauta de reivindicações, de debates e de ações nas políticas públicas, os quais até então não contemplavam por exemplo, igualdade remuneratória, igualdade de oportunidades na seara do trabalho, promoções, qualificação, dupla jornada, assédio moral e sexual dentro das empresas, o “telhado de vidro” e tantos outros assuntos que envolvem os desafios das mulheres em se manterem no mundo público, passando a fazer parte da agenda.

No cenário econômico e político brasileiro, muitas mudanças significativas

também impulsionaram a mulher a buscar uma colocação no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho, o que se observou, a partir dos anos de 1990, foi o crescimento do desemprego, a expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, a redução dos rendimentos e da contratação com carteira assinada e de benefícios garantidos em lei. O resultado sobre as famílias foi a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos e o aumento do desemprego do chefe do domicílio, obrigando os demais membros da família a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar.

Além disso, as mudanças na composição das famílias, tradicionalmente chefiadas por homens, contribuíram para esse movimento. O crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento, seja pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 99).

Naturalmente, esses fatores cooperaram para que a mulher buscasse o mercado de trabalho, mas não somente isso. A conquista do espaço público pelas mulheres é, antes de tudo, fruto de um penoso e sofrido movimento de emancipação feminina que ainda busca igualdade de condições e luta por igualdade de direitos. Usam-se, afirmações no presente, na medida em que a conquista feminina por melhores condições de emprego, melhores condições salariais e postos de reconhecimento ainda é uma tarefa árdua a ser atravessada.

Apesar de crescente, a participação feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de adversidades que se somam à decorrentes da difícil situação socioeconômica que o país tem atravessado nas últimas décadas. Para as mulheres, as dificuldades colocam-se desde sua inserção no mercado, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários e discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados com filhos e casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 99-100).

O desafio da dupla e, às vezes, tripla jornada de trabalho impõe às mulheres malabarismos de uma ordem, nunca antes experimentado. Verifica-se que a mulher “saiu de casa”, todavia o homem “não entrou”. Há uma sobrecarga de trabalho e de responsabilidades na vida de uma mulher, que hoje trabalha e, muitas vezes, estuda, uma vez que o próprio mercado de trabalho exige constante atualização e qualificação de seus profissionais. Especialmente em um momento em que a informação é muito rápida e fluida, cada vez mais as pessoas precisam procurar formas de se atualizarem e progredirem em suas carreiras. Assim, a mulher contemporânea, além de trabalhar e de se qualificar, ainda tem as atividades domésticas, de modo geral, centralizadas como sendo parte de sua jornada natural

de trabalho.

As responsabilidades com o cuidado com os filhos, com os idosos e com os doentes ainda se apresentam, na maioria das famílias brasileiras, como responsabilidades naturais femininas, das quais as mulheres precisam dar conta e precisam conciliar.

Dados da *Síntese de Indicadores Sociais* (SIS) de 2014 comprovam essa realidade da estrutura do mercado de trabalho, que condiciona às mulheres à chamada *dupla jornada* de trabalho.

Segundo o estudo, em 2013, 88% das mulheres ocupadas de 16 anos ou mais de idade realizavam afazeres domésticos, enquanto entre os homens este percentual era de 46%. Considerando a jornada no mercado de trabalho e aquela com a realização de afazeres domésticos, tem-se uma jornada feminina semanal total de 56,4 horas, superior em quase cinco horas à jornada masculina.¹²

Essa realidade já vinha sendo destacada desde os anos de 1970, quando as mulheres denunciaram a chamada *dupla jornada*.

De acordo com Badinter, “a primeira pedra jogada no jardim das feministas dos anos 1970” (BADINTER, 2005, p. 15) teria sido o livrinho *Le Ras-le-bol des superwomen* (O basta das supermulheres).

Publicado em 1987, esse livro de uma jornalista de 32 anos, mãe de dois filhos, foi a primeira pedra jogada no jardim das feministas dos anos 1970, com enorme repercussão popular. O próprio título tornou-se uma expressão de uso corrente nas imprensas. O basta era a nova maneira de dizer: “Fomos tapeadas.”

Como a ideia de um retorno à situação anterior era inconcebível e como estava fora de cogitação sacrificar a vida familiar ou profissional, a maioria das mulheres sendo obrigada a ir em frente, custasse o que custasse, no caminho traçado por suas mães. Entretanto já não era hora de conquistas risosas. Estas deram lugar a uma orientação psicológica que viria a se fundir com uma nova sensibilidade social. Para começar, o desencanto com os homens. A maioria deles não vinha jogando o jogo da igualdade. Pelo menos, não muito depressa nem muito bem, como mostrava a comparação entre os horários dos pais e mães de família. Fazia vinte anos que nada mudava, realmente: as mulheres continuavam a assumir três quartos das tarefas familiares e domésticas. Um bom motivo para ficarem amargas... Como seria natural, o desencanto transformou-se em ressentimento. Contra as feministas, que, havendo proclamado objetivos irrealizáveis, foram depois refugiar-se no silêncio ou no *mea culpa*. Contra o Estado, nas mãos dos homens, que pouco se incomodavam com os problemas das mães de família. E por fim, contra os homens, que não se contentavam em opor uma força de inércia ilimitada a suas companheiras, mas lutavam passo a passo para conservar sua reserva exclusiva: os lugares de poder. (BADINTER, 2005, p. 15-16).

¹² Disponível em: <http://brasildebate.com.br/a-dupla-jornada-das-mulheres-no-brasil/>. Acesso em: 13 out. 15.

Essa realidade se estendeu desde o início da ocupação pelas mulheres dos postos de trabalho e hoje é ainda enfrentada pela maioria das mulheres economicamente ativas no Brasil e no mundo. Várias são as causas que levam à manutenção desse problema durante os anos. Muitos aspectos políticos e psicossociais contribuem para a duração desse estado que tanto sobrecarrega as mulheres e, muitas vezes, as impedem de chegar aos postos mais altos de comando dentro de uma empresa.

A reprodução, por exemplo, de um discurso pautado pela existência de um *instinto materno* coopera muito para a construção de que à mulher cabe o cuidado quase que exclusivo dos filhos. Não se fala, nem nunca se falou, por exemplo, em *instinto paterno*. Será que ele não existe? Será que essa não é uma forma de anular a responsabilidade “natural” ou “sentimento essencial”, que só se atribui ao gênero feminino? Por que não se desenvolver uma ideia de *amor*, ao invés de instinto, e daí abarcar tanto pai como a mãe como os grandes responsáveis pela transmissão desse afeto e manutenção da família? Por que atribuir uma ótica biologizante e restritiva quando o que está em jogo é o afeto e a família?

No afã de conciliar vida profissional e vida familiar, as mulheres acabam se posicionando de modo a aceitar os salários mais baixos e as posições de menos prestígio em empregos que lhes permitem trabalhar em regime de tempo parcial, quando, em verdade, precisaria ocorrer uma política de paridade entre os gêneros para que os homens também assumissem seu papel no ambiente doméstico. Badinter preleciona:

O retorno biológico, após mais de dez anos, sem oposição por parte do feminismo, torna difícil, se não impossível a marcha pela igualdade. Não se pode, ao mesmo tempo invocar o *instinto* maternal (em vez de falar de *amor*) e ter esperança de implicar mais os homens na educação dos filhos e na gestão do cotidiano. Por mais que se faça destes um dever moral e psicológico dos homens, ao mesmo tempo se lhes oferece uma via de escape. Aliás, é notável ver a que ponto o binômio mulher/família tem sido pouco questionado pelos meios de comunicação já faz um tempo. A ideologia maternalista está de volta e a maternidade tornou a se transformar no eixo intangível da vida feminina. Com isso as mulheres jovens são alvo de injunções contraditórias e estão como dilaceradas entre dois feminismos que se anulam. De um lado, o feminismo da igualdade não pára de lhes recordar que, apesar de terem mais instrução que os rapazes, a inferioridade salarial e dupla jornada de trabalho continuam a ser o seu quinhão – duas anomalias que não evoluem há dez anos. De outro, o feminismo da paridade as enxorta a salvar sua feminilidade, ameaçada pela falaciosa neutralidade masculina, e a lembrar que, antes de tudo, elas são

mães (BADINTER, 2005, p. 160).

Outro exemplo de como políticas públicas e discursos dessa natureza cooperam para a manutenção da desigualdade entre homens e mulheres é a licença-maternidade tão desigual. Uma das mais notáveis distinções estabelecidas entre homens e mulheres no que tange ao mercado de trabalho é, de fato, a gravidez.

Apesar de o homem também experimentar a paternidade, seu afastamento do serviço se dá na razão de apenas cinco dias.¹³ Em relação à mulher, entretanto, a licença é de quatro meses, ou 120 dias corridos, podendo ser estendida por seis meses, ou 180 dias. Observe a disparidade entre as licenças concedidas à maternidade e à paternidade. Em razão dessa diferença não raras vezes, a licença maternidade se apresenta como mais um obstáculo a ser transposto pela mulher, na medida em que o acesso ao mercado de trabalho se torna mais difícil, comparado ao acesso masculino.

Cabe ressaltar, todavia, que o instituto da licença maternidade não foi criado com o condão de gerar mais prejuízos à mulher trabalhadora. Atende, na realidade, aspectos biológicos e sociais.

O primeiro aspecto diz respeito ao fato de ser a mulher o sujeito nos procedimentos do parto. Desde os dias que o antecedem, a mulher vê sua movimentação dificultada, o que se prolonga após ele. Tenha ocorrido um parto normal ou por cirurgia cesariana, e longe de qualificar o processo gravídico como enfermidade, de qualquer modo a mulher reclama algum repouso. [...] O segundo aspecto, por ser social, poderia retirar de sobre a mulher todos os holofotes, fazendo-os incidir também sobre a figura paterna. Ocorre que, na maioria das famílias, a maior parte dos cuidados dispensados ao recém-nascido fica a cargo da mãe. É certo que avanços houve na divisão de tarefas entre os casais, mas não menos certo é que tais avanços não atingiram muitas famílias (GUERRA, 2006, p. 36).

Muito se discute acerca da possibilidade de elastecimento da licença paternidade. Contudo, torna-se muito importante garantir a licença maternidade em tempo mínimo necessário para salvaguardar a saúde da mãe e um parto seguro. Isso porque tudo o que for concedido para além desse objetivo poderá significar uma limitação real de oportunidade de emprego às mulheres. Por essa razão, especialmente, é que alguns estudiosos do Direito vêm defendendo a ideia de se

¹³ Art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.”

equiparar as licenças maternidade e paternidade. Isso significaria que o homem faria jus a uma licença paternidade muito superior àquela que hoje possui.

A justificativa é óbvia: afastar a licença maternidade como critério de distinção no momento da contratação. Possuindo o mesmo tempo de licenças, o empregador não teria, num primeiro momento, razões para preterir uma mulher em relação ao homem. Mas não apenas isso.

Cabe ressaltar que a licença não serve para atender unicamente os trabalhadores, mas à criança e à família. A licença se destina a garantir à criança recém-chegada amparo e proteção por parte de seus pais. Como cediço, a participação do pai é fundamental nos primeiros meses de vida de um recém-nascido. Além disso, a mulher, com a gravidez, experimenta mudanças biológicas e hormonais bruscas, o que justifica, ainda mais, a necessidade da presença do homem para que possa contribuir para os cuidados com o filho e, via de consequência, favorecer a recuperação física da mulher.

Ademais, nos casos de adoção pela união homoafetiva, morte pós-parto ou invalidez da mãe é muito provável que o homem cumpra o papel de cuidador da criança. Por tais razões, hodiernamente se afirma que o benefício das licenças é destinado ao menor e não aos trabalhadores (TEODORO, 2015).

Sendo a gravidez e, mais precisamente, a licença maternidade fatores de grande diferenciação entre homens e mulheres no momento da contratação, algumas medidas precisam ser tomadas em busca da promoção do princípio constitucional da isonomia, de modo a garantir igualdade de oportunidades e a não discriminação. A busca pela equiparação das licenças talvez represente, nesse viés, um passo importante na construção de um mercado de trabalho mais igualitário, de modo que marcaria, ainda que simbolicamente “que a conciliação entre vida profissional e vida familiar não diz respeito unicamente à mãe” (BADINTER, 2005, p. 170).

Muitos são os critérios de diferenciação e inúmeras são as barreiras que precisam ser transpostas pelas mulheres na busca de seu desenvolvimento e manutenção digna no mercado de trabalho. Nesse viés indaga-se: Quais medidas vêm sendo adotadas para se minimizar ou, até mesmo, combater a dupla jornada? Quais medidas são adotadas como ferramentas hábeis a combater a desigualdade de salários e das funções? De que modo o Estado, a sociedade e as empresas vêm

cooperando para superar discursos tradicionalistas que insistem em afastar a mulher do mercado de trabalho e atribuir a ela instintos que a tendenciam a ficar em casa? Quais são as práticas adotadas na promoção da igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher? Essas questões serão enfrentadas mais detidamente em tópico específico.

4.1 Perspectivas históricas do trabalho da mulher no Brasil

Importante traçar algumas considerações históricas acerca do trabalho da mulher no Brasil, para que se possa compreender o atual cenário, visto que a posição enfrentada pela mulher atualmente está conectada indissociavelmente a aspectos históricos passados.

Portanto, é imprescindível, conhecer não só a situação atual, mas o contexto histórico de inserção (sic) das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, uma vez que os reflexos desse processo influenciaram diretamente a redefinição de papéis sociais de homens e mulheres (VASCONCELOS, 2010, p. 1).

O objetivo deste tópico é tecer algumas breves linhas a respeito do processo pelo qual se deu a colocação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, com suas nuances no desenvolvimento político/ social/ econômico.

Como bem esclarece Saffioti, as mulheres nunca estiveram alheias ao processo laborativo. Elas sempre trabalharam numa perspectiva de maior ou de menor reconhecimento ou numa perspectiva de maior ou menor ingerência. Essa era, inclusive, a reivindicação das mulheres negras no início do movimento feminista: o reconhecimento de que, ainda que num regime escravocrata, sempre trabalharam.

No Brasil, no entanto, a colocação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de forma mais intensa nos meados do século XIX. Isso se verificou em razão do forte desenvolvimento industrial e do processo de urbanização no País.

[...] entre meados do século XIX e as primeiras décadas do século XX no Brasil, grande parte do proletariado era constituído por mulheres e crianças imigrantes, por representarem um grande percentual da força de trabalho disponível e de pouco custo. Esta mão de obra constituía-se basicamente de camponeses recém-chegados do campo e, dentre eles, mulheres migrantes. Na época, a política adotada pelo governo brasileiro era atrair milhares de migrantes (sic) europeus, tanto para trabalhar nas lavouras, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades substituindo por sua vez, a mão de obra escrava (VASCONCELOS, 2010, p. 2).

O que se verifica com base nesse cenário é que as mulheres brasileiras de baixa renda e, especialmente as mulheres negras continuaram a ser alocadas em posto de trabalhos pouco qualificados, submetidas a péssimas condições de tratamento e, em geral, recebendo salários muito baixos pelo trabalho desempenhado.

De acordo com documentos oficiais da época e estatísticas fornecidas por médicos e autoridades policiais foi possível constatar um grande número dessas mulheres como empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas (RAGO, 2001, p. 582).

Nas indústrias, a situação da mulher era de pouco prestígio. Ela, assim como as crianças, representava uma *mão de obra dócil*, não só nas fábricas brasileiras, como em todas as fábricas do mundo, durante o processo da Revolução Industrial. As operárias eram consideradas dóceis, na medida em que se sujeitavam no trabalho a uma reprodução de um patriarcalismo experimentado na sociedade, de modo geral, e nas famílias tradicionais da época. Às mulheres eram direcionados as posições de maior subordinação pelos patrões, em razão da obediência a que estavam “acostumadas” e eram “forçadas” a observar.

Nas fábricas, essas trabalhadoras contribuíram para a descrição de um perfil de “força de trabalho ideal” e de pouco custo para a produção: jovens, sem responsabilidades familiares (solteiras e sem filhos) e com baixa escolaridade em sua grande maioria, mas que, em contrapartida, não apresentavam no trabalho qualquer anseio reivindicatório, “exprimindo contentamento” com sua condição de operária (NOGUEIRA, 2004). A baixa capacidade reivindicatória da mulher é explicada por Saffiot (1979), devido a sua vinculação transitória na atividade ocupacional da esfera produtiva e, por outro lado, à atribuição de caráter suplementar aos seus rendimentos obtidos através de seu trabalho. A construção social patriarcal, cujas representações que atribuem exclusivamente à mulher os cuidados do lar, reforçavam essa desigualdade (VASCONCELOS, 2010, p. 3).

Com o avanço do processo de industrialização no Brasil, as operárias, de certa maneira, passaram a ser “retiradas” do processo produtivo, sendo substituídas pela mão de obra masculina. Não obstante a luta travada pelas operárias brasileiras por melhores condições de trabalho, melhores condições salariais, redução da carga horária de trabalho e pelo afastamento do assédio sexual no ambiente de trabalho, muitos foram os entraves por elas verificados.

As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar

contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como naturalmente masculino. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um bom partido para casar e assegurar o futuro, e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões (RAGO, 1997, pgs. 581-582).

Além das pressões familiares e sociais, havia as pressões psicológicas inseridas nas mentalidades femininas, na medida em que se desenvolve a ideia do que se espera de uma mãe, por exemplo, que sair de casa para trabalhar e deixar os filhos recebendo cuidados de terceiros passa a ser um atentado contra a ordem natural da vida. Quando a mulher nega o instinto maternal para qual foi criada e, assim, alcança o mercado de trabalho, ela passa a andar contra a lógica natural da vida e, portanto, a ser reprimida e culpabilizada. O trabalho feminino, nesta ótica, passa a ser tratado como algo degradante, como o objeto que destruirá e aniquilará famílias. Afinal, a mulher estaria abandonando atividades que seriam de sua responsabilidade por essência, como o cuidado doméstico e o cuidado com a educação e o aprimoramento da prole.

Todo tipo de especulação era levantada. “Mulheres se tornarão menos amáveis”, “mulheres serão masculinizadas”, “mulheres perderão o gosto pela maternidade e pelo desenvolvimento da família”.

Além dessas mentalidades, teorias científicas se fortaleciam acerca da questão.

Seguindo os ensinamentos de Augusto Comte, os membros do Apostolado Positivista do Brasil entendiam que a mulher não deveria possuir dinheiro – um objeto sujo, degradante e essencialmente masculino, portanto, contrário à sua natureza. A mulher deveria se restringir ao seu “espaço natural”, o lar, evitando toda sorte de contato e atividades que pudesse atraí-las para o mundo público. A medicina fundamentava essas concepções em bases científicas, mostrando que o crânio feminino, assim como toda a sua constituição biológica, fixava o destino da mulher: ser mãe e viver no lar, abnegadamente cuidando da família. Muitos repetiam convictos os argumentos do médico italiano Cesare Lombroso: “O amor da mulher pelo homem não é um sentimento de origem sexual, mas uma forma destes devotamentos que se desenvolvem entre um ser inferior e um ser superior (RAGO, 1997, p. 592).

No Brasil, aos poucos, as mulheres iam deixando as fábricas e retornando aos lares por todos e mais variados tipos de pressões sociais e psicológicas que se pudesse imaginar, como o fato de a renda feminina ser reduzida, em grande escala, a mero objeto de complemento familiar, quando este se fizesse necessário. Mesmo

porque o trabalho da mulher, até então, sempre foi encarado como algo de menor importância. Ela, considerada como o *sexo frágil*, não estaria apta a desempenhar uma tarefa profissional em nível de reconhecimento e de valorização. Além disso, a dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida doméstica representava um grande entrave ao desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho. Não havia creches ou lugares para ela deixar seus filhos enquanto desempenhava suas atividades laborativas. Neste cenário, paulatinamente, vão se desenvolvendo a polaridade e a dualidade da dimensão *do público e do privado*.

O cenário público seria o espaço masculino por excelência e o privado/doméstico, o feminino, considerando o trabalho desempenhado pelas mulheres no ambiente externo como algo menos importante e irrelevante.

Diante disso, percebemos que a relação de gênero nesse contexto tem grande importância no que concerne ao reconhecimento e valorização do trabalho feminino, pois, a representação social construída historicamente a respeito das atribuições de homens e mulheres serve para tornar invisível e secundário o trabalho das mulheres (VASCONCELOS, 2010, p. 3).

Nesta primeira fase de alocação do trabalho feminino, percebe-se que muito pouco se conquistou no que diz respeito a reconhecimento, valorização e paridade da mão de obra feminina e masculina. As mulheres, em verdade, eram tratadas na seara do trabalho como uma mão de obra excedente caso fosse necessário num momento de expansão.

A partir do século XX, muitos movimentos feministas se inauguram no Brasil para questionar os modelos patriarcais existentes, que tanto afetavam a esfera de atuação das mulheres naquele momento. O patriarcalismo, na visão de Max Weber, é assim entendido:

Patriarcado é uma forma de poder que se sustenta na autoridade de um senhor, o pai, sob seu grupo familiar. O poder do senhor é descrito como um poder arbitrário e pessoal, sendo a tradição a única possibilidade de limite a este poder. O domínio patriarcal pode estender-se para além do grupo familiar, podendo alcançar extensões gigantescas, cidades e municípios, até países. Neste caso, os senhores oferecem benefícios financeiros e materiais distribuídos para não familiares em troca de devoção e obediência; realizam formação de guarda pessoal para defesa e coerção, constituição de representantes pessoais que exercem poder em seu lugar e sob obediência a suas decisões diretas. O estilo de governo patriarcal tem uma ideologia que caracteriza-se pelo ideal de reconhecimento e venerado como o “bom rei”, “o pai do povo” e seu protetor (WEBER, 2010).

As relações entre homens e mulheres, indiscutivelmente, vêm sendo

marcadas por esse traço patriarcal, o que, de fato, acabou por imprimir na história brasileira uma divisão sexual do trabalho.

Estudos mais recentes demonstram que a precarização do trabalho feminino ainda é uma realidade no contexto laboral brasileiro. As mulheres continuam, em sua maioria, a desempenhar funções menos relevantes e continuam a colher os frutos da inserção descrita anteriormente. É como se o sistema e a lógica patriarcal viessem sendo perpetuados durante todo o caminho histórico que se desenrola, em que o trabalho do homem é apresentado como mais relevante que o da mulher.

[...] a acentuação da inserção das mulheres no mercado trabalho ocorreu paralelo ao processo de precarização e flexibilização do emprego que passou a priorizar a mão de obra feminina, cabendo exclusivamente às mulheres a conciliação e reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico (VASCONCELOS, 2010, p. 8).

Da breve exposição histórica, depreendem-se os reflexos ao trabalho da mulher na sociedade brasileira atual.

Um grande contingente de mulheres reproduz, no mercado de trabalho, atividades semelhantes àsquelas realizadas no âmbito doméstico, educando crianças, ou cuidando de idosos ou doentes, trabalhando, sobretudo, em setores ligados à educação e à saúde. [...] Os homens têm maior presença em setores com atividades mais estáveis e melhores salários, como a indústria de transformação (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 100).

Muitas conquistas foram alcançadas. As mulheres vêm lutando cada dia mais em busca de reconhecimento, qualificação e valorização de sua força de trabalho. Contudo, ainda restam enormes desafios a serem enfrentados. Nesta dimensão é que se interroga: Quais foram os progressos experimentados e quais são os desafios ainda enfrentados pela mulher brasileira no atual mercado de trabalho?

4.2 O mercado de trabalho brasileiro na ótica do feminino – conquistas e desafios

Desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, muitas foram as suas conquistas. Não quer isso dizer, no entanto, que tenham sido conquistas efetivas e fáceis.

As mulheres vêm acumulando conquistas em sua trajetória por maior autonomia e equidade (sic). A principal delas é sua crescente participação

na população economicamente ativa, sua busca por qualificação e espaço para fazer carreira nas empresas, nos órgãos públicos e nas diferentes organizações da sociedade civil. Sua participação no processo decisório, seja na iniciativa privada, seja na vida pública, tem sido mais lenta, mas também já conta com vários avanços (ETHOS, 2004).

Mesmo no âmbito de suas conquistas, as mulheres continuam tendo que lutar e provar diariamente seu merecimento na estrutura organizacional que se encontra e na dimensão da posição ocupada, especialmente se essa posição for num posto de chefia ou comando.

Embora enormes desafios ainda se apresentem na vida profissional das mulheres na atualidade, mesmo que em caráter de exceção, algumas delas estão em postos de chefia e comando nas empresas. Há um movimento crescente no Judiciário de ocupação por parte das mulheres, o que justifica a criação do termo *feminização do Judiciário*.

Esse processo de ocupação das mulheres no que diz respeito aos cargos públicos aumentou consideravelmente após as medidas voltadas para que se vedasse a discriminação em razão do gênero nos concursos públicos. Na magistratura, por exemplo, o número de mulheres tem crescido a cada ano. Algumas medidas cooperaram para isso, por exemplo, “a Lei n. 9.351/96, do Estado de São Paulo, que proibiu a identificação dos candidatos nas duas primeiras fases do certame” (PEDUZZI, 2009, p. 245).

Apesar da verificação de que o número de mulheres na base da carreira da magistratura aumentou consideravelmente, a progressão não se deu em mesmo nível quando da ascensão aos postos mais altos.

Constatou-se que, embora aumente gradativamente o número de mulheres na base da carreira, pelo ingresso por meio de concurso público, a sua participação diminui nas instâncias superiores e nos cargos providos por indicação, o que se atribui ao fato de o provimento dos cargos de cúpula do Poder Judiciário ocorrer por meio de nomeação e escolha política, enquanto na base prevalecer o concurso público (PEDUZZI, 2009, p. 246).

Não obstante tenha ocorrido durante todos esses anos um movimento de valorização e reconhecimento do trabalho da mulher, há mulheres desempenhando atividades de enorme relevância social, por exemplo, como chefes de governo. A realidade e as estatísticas ainda indicam que em quase todas as áreas há uma prevalência do gênero masculino nas posições de comando e a prevalência do gênero feminino nas posições subalternas. “Pesquisa do IBGE aponta que, de 1,2

bilhão de pessoas em todo o planeta, vivendo abaixo da linha de pobreza, 70% são mulheres” (PEDUZZI, 2009, p. 247).

Um dos grandes desafios encontrados na contemporaneidade no que diz respeito ao trabalho da mulher é garantir o seu empoderamento, conceito aqui tratado não numa ótica passiva, em que as mulheres, como simples receptoras, receberão algo, como por doação, de uma classe dominante, mas referindo-se à postura daquele que se empodera e que “realiza, por si mesma, mudanças e ações que a levam evoluir e se fortalecer” (VALOURA, 2005). A dimensão do empoderamento que aqui se defende é o mesmo sentido defendido por Paulo Freire: não como um movimento externo, que ocorre de fora pra dentro, mas como um movimento interno, baseado na conquista.

Implica, essencialmente, a obtenção de informações adequadas, um processo de reflexão e tomada de consciência quanto a sua condição atual, uma clara formulação das mudanças desejadas e da condição a ser construída. A estas variáveis, deve somar-se uma mudança de atitude que impulse a pessoa, grupo ou instituição para a ação prática, metódica, sistemática, no sentido dos objetivos e metas traçadas, abandonando-se a antiga postura meramente reativa ou receptiva (SCHIAVO; MOREIRA, 2005 apud VALOURA, 2005).

Na visão de Freire, o empoderamento traz conexão com a libertação dos sujeitos que, por alguma razão, encontravam-se oprimidos. É um movimento de obtenção de liberdade por parte daqueles indivíduos que se encontravam sob o véu da subjugação, seja esta fruto de uma ordem econômica ou de uma ordem física, moral ou de qualquer natureza. Esclare Freire:

Os oprimidos, tendo internalizado a imagem do opressor e adotado suas linhas de atuação, têm medo da liberdade. A liberdade requereria deles rejeitar essa imagem e preencher o seu lugar de autonomia e responsabilidade. Liberdade se adquire pela conquista, não como um presente. Ela deve ser buscada constantemente. Liberdade não é um ideal localizado fora do ser humano; nem é uma ideia que se torna um mito. É sem dúvida a condição indispensável para a busca da humana complementação (FREIRE 2005 apud VALOURA, 2005).

Impõe-se, desse modo, a necessidade de romper com a lógica da vitimização, de modo a desenvolver a ideia de liberdade, bem como de dignificação dos indivíduos, valores estes que estão no âmago de qualquer ordem verdadeiramente democrática. Ao tratar da liberdade, Nelson Mandela assim ponderou:

Eu não nasci com fome de ser livre. Eu nasci livre - livre em todos os aspectos que conhecia. Livre de correr pelos campos perto da palhota da minha mãe, livre de nadar num regato transparente que atravessava a minha aldeia, livre de assar maçarocas sob as estrelas e montar os largos dorsos de bois vagarosos [...]. **Só quando comecei a aprender que a minha liberdade de menino era uma ilusão, quando descobri, em jovem, que a minha liberdade já me fora roubada, é que comecei a sentir fome dela. [...]. Calcorreei esse longo caminho para a liberdade.** Tentei não vacilar; dei maus passos durante o percurso. Mas descobri o segredo: depois de subir uma alta montanha apenas se encontram outras montanhas para subir. Parei aqui um momento para descansar, para gozar a vista da gloriosa paisagem que me rodeia, para voltar os olhos para a distância percorrida. **Mas só posso descansar um momento, porque, com a liberdade, vem a responsabilidade,** e não me atrevo a demorar, pois a minha caminhada ainda não terminou. [...] **Ser livre não é apenas livrar-se das próprias grilhetas, mas viver de uma forma que respeite e promova a liberdade dos outros** (MANDELA, 2015, destaque nosso).

Romper com antigas ordens sociais não é tarefa simples. Todo processo de ruptura gera dor, na medida em que ascende debates, discussões e levanta problemas que, muitas vezes, são ignorados ou, mesmo, silenciados. Torna-se, no entanto, imperioso resgatar a parte da responsabilidade que lhe toca na construção das liberdades e de ordens sociais mais justas e dignas para o sujeito integrante da ordem social.

No que diz respeito aos desafios da mulher no mercado de trabalho, torna-se possível vislumbrar um duplo processo:

- a) de vitimização; e
- b) de silenciamento.

As consequências desses processos não são favoráveis à construção de um Estado Democrático. Esses processos apresentam-se como fatores de fragilidade: a vitimização muito associada ao medo e a decorrência do medo, que por sua vez, impõe o silêncio, a aceitação passiva do problema.

No Brasil e no mundo, é possível vislumbrar aquilo que Paulo Freire chamou de *cultura do silêncio*.

A dificuldade de tratar de assuntos dessa ordem, como os desafios da mulher no mercado de trabalho, revela-se nas nuances da vida cotidiana. Há um discurso que defende a superação da ordem patriarcal que regia as relações sociais entre homens e mulheres. Por meio desse discurso, muitas vezes, reproduzido por mera

tradição, e não por reflexão, acaba-se por silenciar problemas que precisam ser denunciados e fomentar a cultura do silêncio, “na qual indivíduos dominados perdem os meios de responder criticamente ao conhecimento imposto a eles pela cultura dominante” (VALOURA, 2005).

A consequência de uma cultura do silêncio está no fato de que questões importantes não se tornam pautas e problemas que deveriam ser enfrentados acabam por ser naturalizados no cenário social, passando a representar o mal para uma sociedade, sendo muitas vezes, ignorados, banalizados e ocultados sob o véu do silêncio. Outro grande problema do processo de silenciamento é o consequente não reconhecimento. Mais adiante se verá que o *conflito* (aqui no sentido das ideias) e a denúncia, são necessários como mecanismos de reconhecimento do sujeito, sem o qual é gerado um processo de repercussões mais graves: processo de ilusão coletiva. A coletividade passa a acreditar que, uma vez não havendo o debate, não há, via de consequência o problema, que passa a ser, então, naturalizado, constituindo-se em violência velada e incorporada na sociedade, algo natural e aceitável. É o caso, por exemplo, da discriminação da mulher no mercado de trabalho, ou o desafio das mulheres de conciliar a vida profissional com a vida pessoal, ou a dificuldade de se reconhecer a mulher como pessoa apta a desempenhar cargos de chefia e de comando.

O Brasil ainda atravessa a difícil tarefa de romper com o silêncio e trazer para o debate os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, não de forma polarizada, mas de forma construtiva ao desenvolvimento do Estado Democrático de Direito.

Muitos desafios podem ser enumerados. Há, ainda, nos dias atuais, uma forte cultura de não reconhecimento da mulher enquanto profissional, enquanto executiva, enquanto economicamente independente e ativa.

Na esfera privada (no que diz respeito à iniciativa privada), a ocupação pelas mulheres encontra ainda mais dificuldade para se estabelecer. No que diz respeito à falta de apoio das chefias, por exemplo, ao que tudo indica isso se dá em razão da herança patriarcal e do culturalismo. Como na realidade empresarial brasileira. É sabido que no Brasil cerca de 90% das empresas nacionais são familiares, organizações que ocupam grande parte do tecido econômico e social. Usualmente, essa empresa é comandada e gerida pelo “chefe de família” que, normalmente, é representado pelo homem, que vê também no filho homem a melhor opção para

uma eventual sucessão. O pai, normalmente, prepara o filho para sucedê-lo, e não a filha. Não raras vezes, a filha sequer é integrada no sistema organizacional da atividade. Quando é inserida, muitas vezes, desempenha uma atividade de menos relevo e liderança.

No estudo *O Processo Sucessório em Empresas Familiares*, desenvolvido por Nilda Leone, a autora ao analisar as características dos dirigentes das empresas do tipo familiar pesquisadas, chegou à seguinte constatação: quanto ao sexo, 85% são homens. Isso confirma o predomínio deste gênero nos cargos de direção das empresas.

Apenas 15,00% dos entrevistados são mulheres. Os dados obtidos estão em consonância com o que tem sido detectado em outros estudos e levantamentos: “a proporção reduzida de mulheres com posição patrimonial apesar da tendência recente para um certo aumento do peso no conjunto dos patrões e no conjunto da população ativa” (Gerreiro, 1996:12). Esse fato é devido à forte influência da cultura brasileira, que exclui o sexo feminino dos cargos de direção nas empresas. “Em razão da tradição familiar no Brasil, as mulheres não assumem, ainda, função de direção mesmo nas PME” (Leone, 1992). De acordo com Kanter (1990), as mulheres gerentes têm dificuldades em exercer o poder porque as organizações têm o costume de lhes confiar cargos rotineiros e subalternos (LEONE, 2004).

Estudos ainda apontam que, em razão do culturalismo, existe uma enorme resistência por parte das empresas familiares a aceitarem mulheres na sucessão. De certa maneira, são consideradas possíveis sucessoras somente quando não há sucessores do sexo masculino, sendo a atuação permitida apenas de forma invisível e acessória (MELLO; PAULA; SILVA, 2014). O objetivo deste trabalho não é discutir a sucessão e o planejamento sucessório nessas empresas, mas demonstrar que, não raras vezes, a falta de apoio das chefias inicia-se e sustenta-se por uma questão meramente culturalista, que impede que às mulheres sejam conferidas oportunidades de crescimento e espaço para ascenderem em suas carreiras.

Inúmeras desigualdades podem, ademais, ser apontadas como desafios contemporâneos a serem atravessados. Por exemplo: dificuldade de inserção no mercado de trabalho, vulnerabilidade da inserção feminina, desigualdade na remuneração entre os sexos e, especialmente, discriminação da mulher na seara produtiva, assunto que se passa analisar de forma mais detida.

4.3 A divisão sexual do trabalho e a discriminação da mulher

A mulher, ainda nos dias atuais, ocupa o lugar denunciado por Simone de Beauvoir em sua obra *O Segundo Sexo*. Na dimensão do mercado trabalho, ela ainda está num plano secundário e muito irá que se fazer caminhar em busca da paridade de tratamento entre homens e mulheres neste aspecto. Não apenas no sentido da paridade, mas no do reconhecimento e da visibilidade.

No mercado de trabalho, normalmente, as atividades mais precárias são desempenhadas pelas mulheres, “por exemplo o trabalho temporário, jornadas reduzidas, trabalho partilhado, free lance, teletrabalho, etc. Quase sempre tais modalidades precárias de trabalho são mal remuneradas” (ROMITA, 2009, p. 119).

Tudo isso se inicia na desigualdade verificada na sociedade em razão do gênero e da chamada *divisão sexual do trabalho*.

A divisão sexual do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é dividido entre mulheres e homens e está relacionado com seus papéis sexuais.[...] Historicamente, os homens têm uma participação maior no mercado de trabalho que as mulheres, por causa de disparidades de educação e treinamento profissional, divisão sexual do trabalho rígida, discriminação no local de trabalho, com o pagamento de salários mais baixos para as mulheres e atribuição às mulheres dos encargos com a família e a casa (THOME, 2012, p. 117).

A forma de alocação da mão de obra é desigual em quase todos os países. No que diz respeito ao processo de alocação da mão de obra tendo por referencial o gênero, torna-se possível verificar uma segregação muito marcante. A grande questão que envolve a divisão sexual do trabalho está no fato de se reproduzir modelos patriarcais, de modo a reconstruir mecanismos de sujeição da mulher no mercado de trabalho e no ambiente corporativo.

A divisão sexual do trabalho é fruto da dominação das mulheres efetuada pelo patriarcalismo por meio de construções históricas, sociais e ideológicas. Conforme Santos, o espaço doméstico continua a ser um espaço privilegiado de reprodução social, sendo que a forma de poder que predomina é o patriarcado. As relações sociais familiares são dominadas por essa forma de poder, que está na origem da discriminação sexual da qual são vítimas as mulheres, desbordando outros espaços-tempo além do doméstico (THOME, 2012, p. 119).

A reprodução desses valores, ainda que de forma latente, faz naturalizar papéis e lugares sociais, de modo a criar e a recriar discriminações no mercado de

trabalho das mais variadas ordens. É como se aos homens fosse reproduzido o valor do trabalho enquanto produção e às mulheres o valor do trabalho enquanto reprodução. Reprodução, neste recorte, faz referência à construção biologizante e naturalizada de que é atribuição feminina toda a responsabilidade com o trabalho reprodutivo, englobando aqui, todas as responsabilidades que advêm da criação e educação dos filhos, bem como com os afazeres domésticos.

[...] para manter as desigualdades de salário e um comportamento dócil entre as operárias, é necessário utilizar formas de controle e disciplina que articulem a subordinação operária ao capital com a subordinação sexista da mulher. Isso permite concluir que a produção se estrutura sobre a base de uma divisão sexual e social do trabalho que atinge os salários, as promoções, a qualificação, a escala de funções e as formas de controle da mão de obra. Porém, a discussão sobre as origens dessa discriminação deve incluir a análise da esfera da reprodução (as estruturas familiares) e as formas de discriminação social (em nível ideológico) (THOME, 2012, p.120).

Vários são os efeitos da divisão sexual do trabalho, a começar pela desigualdade nas atividades domésticas, no salário, nas promoções, na precarização do trabalho feminino, na distribuição de homens e mulheres nos ramos das atividades econômicas, na sexualização da pobreza e no fomento das múltiplas faces da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Esse sério problema da discriminação da mulher no mercado de trabalho precisa ser mais aprofundado e debatido, de modo a fomentar a criação de políticas públicas que enfrentem o problema não apenas na dimensão do trabalho em si, mas nas múltiplas dimensões que cooperam para a reprodução de valores excludentes e discriminantes, por exemplo, a dimensão do direito de família, da educação, da saúde e da segurança social, dentre outras.

O Estado, de forma responsável, deve procurar estabelecer diretrizes que fortaleçam os ideais de igualdade e dignidade não apenas das mulheres, mas de todos os indivíduos. Por meio de políticas sérias, comprometidas e bem articuladas, poderá, junto com a sociedade, verificar os avanços na luta contra a discriminação. As ações, contudo, precisam ser estudadas e articuladas, de modo que não surtam efeitos contrários àqueles almejados.

É o caso, por exemplo, do excesso de legislação e das consequências negativas desse excesso de concessão legislativa no que tange à acessibilidade das mulheres ao mercado de trabalho.

Ao longo dos anos, o legislador brasileiro instituiu vários diplomas de caráter

protetivo às trabalhadoras. Todavia, acredita-se que, em certa medida, o excesso de proteção acaba por ocasionar um resultado oposto ao inicialmente esperado. Isto é, ao invés de agir como mecanismos facilitadores para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, funcionam, como mecanismos que geram uma discriminação inversa. Foi o caso, por exemplo, da vedação ao trabalho noturno às mulheres e tantas outras disposições hoje revogadas por representarem mecanismos de fomento à discriminação.

Nesse sentido, Teodoro acredita que:

[...] vários estudos concluíram que normas excessivamente protetivas à mulher, quando não fundamentadas nas características especiais do ser feminino, geram um efeito contrário daquele esperado pelo legislador, ocasionando um afastamento da mulher do mercado de trabalho e a degradação das suas condições trabalhistas (TEODORO, 2015).

Assim, há de se ter muita ponderação quando da edição de normas de caráter protetivo às mulheres, uma vez que os preceitos trabalhistas podem não representar uma proteção, mas um empecilho, que gera uma discriminação injustificada no mercado de trabalho em detrimento da mulher.

Defende-se, assim, a criação de medidas de proteção e de discriminações positivas¹⁴ (as discriminações positivas serão mais adiante analisadas, quando da abordagem das ações afirmativas), que garantam: ingresso e manutenção da mulher no mercado de trabalho em condições de igualdade e dignidade; qualificação técnico-profissional dessas mulheres; e participação efetiva de outros atores sociais (empresas, sindicatos e associações) no desenvolvimento de um mercado de trabalho mais justo e menos excludente.

4.4 A discriminação vertical – O fenômeno do “telhado/teto de vidro”¹⁵

O chamado “telhado de vidro” faz conexão direta com o fenômeno da segregação/discriminação vertical, tão comumente experimentada pelas mulheres

¹⁴ “Define-se discriminação positiva o instituto jurídico que busca, através de adequada tipificação, trazer equilíbrio social ao estabelecer garantias a determinados segmentos sociais que, por razões históricas e/ou sociológicas, foram mantidos à periferia da contemplação de direitos constitucionais básicos, onde, por vezes, ocorreu mitigação do pleno exercício da cidadania oriunda de tal negligência” (SANTOS, 2014).

¹⁵ A expressão ‘Telhado de Vidro’ foi utilizada pela primeira vez no artigo *The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them From the Top Jobs*, escrito por Carol Hymowitz and Timothy D. Schellhardt e foi publicado no Wall Street Journal.

no mercado de trabalho.

Trata-se a segregação vertical das restritas oportunidades de ascensão da mulher na hierarquia organizacional da empresa, de modo a conquistar mais reconhecimento, assumir mais responsabilidades e obter melhores salários.

A discriminação vertical opera-se, normalmente de duas maneiras: 1) as mulheres quando executam a mesma tarefa, costumam ser classificadas em nível salarial mais baixo definido para determinada função, por exemplo, enquanto os homens costumam ser classificados de operários de prensa, as funcionárias costumam ser classificadas como auxiliares de prensa, independentemente de seu rendimento ou produtividade e 2) pela biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino (THOME, 2012, p. 131).

De acordo com dados do Instituto Ethos (2013), ainda que as mulheres representem uma porcentagem considerável na participação ativa no mercado de trabalho, no que diz respeito às posições estratégicas e hierárquicas há uma constatação de redução dessa participação.

De acordo com Jaqueline Laufer (2004), de uma maneira geral, as mulheres são cada vez mais raras à medida que se sobe na hierarquia organizacional e restam minoritárias nos altos escalões organizacionais, atingindo uma média de apenas 7% nos níveis mais estratégicos de decisão das grandes empresas (CYRINO, 2012, p. 63).

A presença de lideranças femininas não se dá de forma unificada e homogênea nas grandes organizações. Nessa vertente, uma análise mais detida se faz necessária. Na busca por explicações para a dificuldade das mulheres em ascenderem ao topo de sua carreira, muitos estudiosos têm se valido da metáfora do *telhado de vidro*. Esse termo tem se popularizado para tratar de questões das minorias, embora as mulheres não estejam em minoria. Faz referência aos bloqueios criados pelas mentalidades forjadas em padrões culturais, que são invisíveis pra quem está abaixo, mas são muito eficazes na progressão de quem está culturalmente envolvido.

Autores como Morrison e Von Glinow (1990:200) o definem como “um conjunto de barreiras artificiais, criadas por preconceitos de ordem comportamental ou organizacional que impedem os indivíduos qualificados de avançar na hierarquia organizacional”. O conceito “teto de vidro” procura enfatizar os comportamentos discriminatórios por parte dos empregados e dos empregadores, comportamentos estes que contribuem para a criação dessas barreiras à ascensão (CYRINO, 2012, p.64).

É necessário destacar que esses comportamentos, muitas vezes, não são concretos ou visíveis na estrutura organizacional. Nesse sentido é que Jaqueline Laufer (2004), define o *teto de vidro* como o conjunto de obstáculos visíveis e invisíveis que segregam as mulheres do topo das hierarquias profissionais.

No caso das mulheres, há quem diga que essas barreiras são tantas e tão diversas, que o termo *labirinto de vidro* seria mais apropriado. O telhado, ou labirinto, de vidro representaria, desse modo, uma barreira invisível, que impediria as mulheres de chegarem ao topo. Isso quer dizer, de chegar a ocupar os cargos mais altos de chefia e controle em uma organização empresária.

“Mesmo quando as mulheres são bem sucedidas em suas carreiras em um contrato de trabalho formal, dificilmente alcançam posições hierárquicas mais elevadas na empresa, reservadas aos homens” (ROMITA, 2009, p. 119).

Na realidade, a metáfora do teto de vidro foi uma maneira inicial de denunciar o desafio das mulheres na progressão de suas carreiras. Naturalmente que uma visão simplista dessa metáfora poderia levar a crer numa rigidez de um assunto que, por si só, é de enorme dinamicidade. O fato de as mulheres não ascenderem em suas carreiras está associado a múltiplos fatores, que atravessam inúmeras ordens, por exemplo, “o recrutamento, o enquadramento, as mobilidades horizontais, a remuneração etc” (MARRY; BUSCATTO, 2009 apud CYRINO, 2012, p. 65).

O que se quer dizer é que a metáfora do teto de vidro não se basta em si mesma. Há outros fatores que devem ser analisados quando o assunto é a progressão da mulher em sua carreira profissional. Tudo está conectado e se complementa. Na realidade, a metáfora do teto de vidro auxilia na compreensão de um problema que tem múltiplas origens e afeta diretamente a um tipo de profissional. É nesse sentido que escreveu Cyrino:

Outro problema associado à metáfora do “teto de vidro” é que ela faz referência apenas às barreiras intraorganizacionais que impedem as mulheres qualificadas de progredir verticalmente na carreira. Ou seja, a metáfora não incorpora em sua análise as barreiras extraorganizacionais, tais como a persistência da responsabilidade das mulheres pela administração da casa e pelo cuidado com os filhos ou o processo de socialização de gênero realizado pela família, pela escola, etc. dessa forma, considera-se que a metáfora contribui para a manutenção da separação entre o espaço profissional e o espaço privado ou doméstico. Ora, uma análise do “conjunto” dessas barreiras à ascensão que considere apenas os aspectos organizacionais é insuficiente. Para uma melhor consideração do fenômeno, é importante que a análise considere a dimensão organizacional (comportamento da empresa), a dimensão doméstica, a dimensão

normativa (normas sociais), entre outras (CYRINO, 2012, p. 65).

É por essa razão que nenhuma análise deve ser excludente e descontextualizada. Torna-se necessário analisar os fatores que corroboram para a exclusão vertical da mulher nas organizações. Nessa ótica, passa-se à análise dos fatores que interferem, direta e indiretamente, na progressão hierárquica das mulheres na estrutura organizacional da empresa.

4.4.1 Qualificação

Poder-se-ia especular, em um primeiro momento, que a dificuldade de ascensão das mulheres em suas carreiras na estrutura organizacional da empresa estaria associada ao fato de serem elas menos qualificadas e, por essa razão, limitadas estariam as oportunidades de receberem promoções. Todavia, este argumento não se apresenta válido quando analisados os dados de pesquisas qualitativas no segmento.

Conforme dados do DIEESE, MTE/FAT e PED, em 2010, a distribuição da população economicamente ativa, por sexo, segundo nível de instrução é a seguinte: 26,4% de mulheres com ensino superior em Belo Horizonte, 29,4% no Distrito Federal, 26,8 %em Porto Alegre, 15,6% em Fortaleza, 19,5% em Recife, 23,6% em Salvador e 24% em São Paulo, ao passo que a porcentagem de homens da PEA com ensino superior é de 20,5% de homens com ensino superior em Belo Horizonte, 25,4% no Distrito Federal, 20,8% em Porto Alegre, 10,1% em Fortaleza, 12,8% em Recife, 16,6% em Salvador e 18,9% em São Paulo, sendo, portanto, o número de mulheres com ensino superior maior que o dos homens em todas as regiões metropolitanas analisadas pelo DIEESE (THOME, 2012, p. 130).

De modo geral, não é possível atribuir a dificuldade de ascensão nas carreiras à falta de qualificação. Num panorama de nível nacional,

[...] a proporção de mulheres brasileiras com títulos acadêmicos de nível superior é maior que a de homens – a parcela da população feminina adulta com diploma é de 12%, ante 10% da masculina – mas esse dado sofre uma inversão no mercado de trabalho. Quando se analisam as pessoas que atuam em funções de nível superior, 91% dos homens estão empregados, contra 81% das mulheres (ORSI, 2012).

Os baixos salários e a dificuldade para obter promoções não poderão ser atribuídos ao fator nível de escolarização. As mulheres têm, em média, mais

anos de estudo que os homens. Mesmo em condições inferiores de qualificação, eles encontram mais facilidades em se colocarem no mercado de trabalho.

4.4.2 O custo da mão de obra, as concessões legislativas e o absenteísmo como fatores de discriminação

Uma das justificativas para se preterir a mão de obra feminina é o fato de, supostamente, ser uma mão de obra mais cara para a empresa, “considerando-se os gastos relacionados com a proteção à maternidade e os gerados pelo absenteísmo” (CANTELLI, 2007, p. 123).

Seria isso uma realidade ou parte de uma construção social meramente especulativa?

Tem-se argumentado no sentido de que, sendo a mulher, muitas vezes, a principal ou única responsável pela organização e cuidado doméstico, ela tem uma tendência maior a comprometer sua assiduidade no trabalho. Em razão dessa realidade, os custos para a manutenção de sua mão de obra estariam fixados em patamares mais altos quando comparados com a mão de obra masculina.

A OIT, no entanto, informa que na América Latina os custos relativos à contratação de uma mulher representam menos de 2% de sua remuneração mensal bruta. Além disso, o ônus advindo da legislação de proteção à maternidade, no Brasil, não é financiado diretamente pelo empregador, e sim pelo Estado – pelo sistema de seguridade social -, justamente com o objetivo de se evitarem discriminações (CANTELLI, 2007, p. 124).

Em relação à questão da assiduidade, a mulher, de fato, em algumas situações acaba tendo que se ausentar do trabalho por questões que envolvem a vida familiar. Isso porque o culturalismo patriarcal ainda marca a sua vida ao posicioná-la como a única ou a principal responsável para com o cuidado com os filhos, com os idosos e com os doentes. Há na sociedade uma injusta divisão de tarefas, que acaba por gerar repercussões negativas na vida profissional das mulheres.

[...] nos estudos realizados pela OIT, os empregadores atribuíram às mulheres grau de absenteísmo um pouco maior do que o atribuído aos homens, principalmente nas fábricas, o qual afeta a produtividade e os custos operacionais. Excetuou-se a Jamaica, onde os homens faltam mais ao trabalho. Ocorre que essa mesma pesquisa evidenciou que o absenteísmo, quando existente, é uma decorrência dos encargos familiares

ou, mais precisamente, dos cuidados que os filhos exigem, pois, em se tratando de mulheres solteiras, sem filhos, a assiduidade entre homens e mulheres era praticamente igual (BARROS, 1995, p. 230 apud CANTELLI, 2007, p. 124).

Todavia, indaga-se: Seria este fator suficiente para se defender elevados custos com a mão de obra feminina? Seria esse fator responsável pela elevação de custos indiretos aos empregadores?

Em 2014, aconteceu no Brasil a 5ª edição da *Oficina do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*, um programa do Governo Federal que reúne estudiosos e autoridades para o debate de questões que envolvem gênero e raça. Na mais recente edição da Oficina, a diretora da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Laís Abramo, sustentou: “Precisamos trabalhar pela desnaturalização dos mitos relacionados a homens e mulheres no mundo do trabalho”.¹⁶

Em sua apresentação, a Diretora da OIT no Brasil demonstrou a importância de desconstruir imagens de gênero que constituem barreiras significativas para as possibilidades de acesso das mulheres a mais e melhores empregos. Uma dessas ideias, que continuam tendo forte presença no imaginário social e gerencial, é que os custos associados ao trabalho das mulheres são superiores ao dos homens, devido basicamente às medidas legais de proteção à maternidade e ao cuidado infantil. Além disso, o fato de que as mulheres recebem salários menores que os dos homens não seria devido à discriminação, mas sim à necessidade de compensar esse maior custo de contratação. No entanto, essas ideias não estão baseadas em cifras e estatísticas (SANTOS, 2014).

No sentido de verificar a veracidade desse tipo de discurso, a OIT promoveu um estudo capaz de quantificar, em cifras e dados objetivos, os valores envolvidos na contratação de homens e mulheres. Países como Brasil, Argentina, Chile, México e Uruguai participaram do estudo.

A pesquisa considerou custos diretos (salários) e indiretos para os empregadores relativos à contratação de homens e mulheres, levando em conta benefícios garantidos pelas legislações nacionais, como licença e salário maternidade, creches, pausas para amamentação, ausências remuneradas para acompanhar os/as filhos/as, etc. Os resultados mostraram que os custos monetários para o empregador relacionados à contratação de mulheres, no que diz respeito à proteção à maternidade e ao cuidado infantil, representam menos de 2% de sua remuneração bruta mensal. A principal explicação para isso é que os benefícios médicos e

¹⁶ Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/desnaturalizacao-de-mitos-e-chave-para-o-combate-discriminacao-de-genero-no-mundo-do-trabalho> Acesso em: 21 out. 15.

monetários associados à proteção à maternidade nesses cinco países não são financiados diretamente pelos empregadores que tomam a decisão de contratar uma mulher, mas sim por fundos públicos ou sistemas de seguridade social (SANTOS, 2014).

No que diz respeito à assiduidade e à consequente elevação dos custos indiretos para o empregador, não existem indicativos seguros ou bases estatísticas disponíveis (os dados sobre enfermidades e acidentes do trabalho e outras licenças não estão desagregados com essa finalidade) que fundamentem a construção de tal afirmação. Assim, estudos e estatísticas relacionadas são fundamentais para dar suporte a esse tipo de afirmação; caso contrário, continuará a mulher a enfrentar e buscar transpor todas as dificuldades encontradas para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho.

Outra importante questão que tem sido fruto de debates diz respeito ao excesso de proteções legislativas concedidas à mulher, de modo que, ao invés de proteger, em sentido oposto, gera mais discriminação. No caso do Brasil, especificamente, afirma-se que quando as legislações protetivas para a mulher foram sendo editadas, o sentido, em si, era reduzir o nível de desigualdade e, então, evitar a discriminação da mão de obra feminina. O problema é que quando muito se protege a legislação acaba-se por desempenhar papel inverso daquele inicialmente pretendido.

É possível afirmar que no Brasil existe um sistema normativo que busca proteger a mulher no mercado de trabalho, evitando desigualdades e discriminações em razão do sexo. Todavia, algumas das garantias legais conferidas às mulheres produzem efeitos contrários daqueles esperados. Isso porque não bastassem os preconceitos sociais, por vezes, as mulheres encontram obstáculos legais que as impedem de ter acesso ao mercado de trabalho ou que, por vezes, acabam produzindo uma discriminação inversa. Toda norma que visa proteger a mulher, sem se atentar especificamente para as diferenças que ela possui em relação ao homem, acaba por gerar um efeito discriminatório, não desejado. Exemplo disso são as disposições da CLT que excluía a mulher do trabalho noturno, em condições insalubres, perigosas e penosas, que foram revogadas pela Lei 7.855/89. No mesmo viés, o artigo 376, da CLT, proibia o trabalho extraordinário da mulher, salvo força maior, que também foi revogado pela Lei. 10.244/01. Todos esses dispositivos legais, ao tentar proteger as condições de trabalho da mulher, acabavam por restringir seu acesso ao mercado de trabalho, uma vez que o empregador não tinha interesse na contratação de uma mão de obra limitada. [...] O homem, por outro lado, não possui tais limitações. Sendo assim, seu acesso ao mercado de trabalho é facilitado em comparação ao da mulher (TEODORO; SOUZA, 2015).

Há que se dedicar muito zelo e estudo no momento de promulgar leis, ainda que o caráter se revista de proteção. É preciso, acima de tudo, avaliar as

repercussões no curto e no longo prazo, de modo a não contribuir para a discriminação inversa da mulher no mercado de trabalho. Muito há que caminhar no sentido de se estabelecer um perfil equitativo quando da aplicação de leis trabalhistas aos homens e às mulheres, assim como de minimizarem as diferenças que separam homens e mulheres e de garantir, via de consequência, evitar acessos e oportunidades tão distintas.

4.4.3 O problema do acúmulo de funções - ambivalência atual feminina: vida profissional versus vida Familiar

O grande desafio das mulheres profissionais sempre foi e continua sendo a conciliação da vida profissional com a vida familiar. Muitas vezes, as mulheres passam por difíceis conflitos entre o trabalho e a família.

No caso de mulheres executivas, há estudos correlacionados que indicam um conflito maior entre o trabalho e a vida familiar. “De acordo com a percepção das mulheres, esse conflito possui uma relação direta com a presença de uma carga horária de trabalho elevada e de horários atípicos que tornam difícil o cumprimento de seus papéis familiares” (CYRINO, 2012, p. 66).

A divisão de tarefas no ambiente doméstico apresenta contornos muito desiguais. Em quase todas as pesquisas analisadas, verifica-se que a responsabilidade pela manutenção da vida doméstica encontra-se diretamente atrelada e naturalizada à posição feminina. Romper com esse padrão e partilhar as tarefas domésticas de forma equânime tornam-se uma tarefa desafiadora quando analisada a lógica culturalista que reveste as relações. Ainda hoje, há uma divisão sexual do trabalho que localiza o homem como provedor e a mulher como a mantenedora da harmonia do lar.

A divisão sexual do trabalho encontra-se internalizada de tal forma, que mesmo uma ruptura de padrão consentida e aplaudida não produz libertação e igualdade. A construção histórica de papéis sociais sobre os sexos ocorreu ao mesmo tempo que outros processos, entre eles a cristalização e a reificação. Na cristalização, os papéis são percebidos como fixos e como estáticos, na reificação, estes mesmos papéis são percebidos como inatingíveis e transcendentais, como se estivessem além da capacidade humana de intervenção ou de modificação (Berger & Luckmann, 1966). A incrustação desses papéis na psique humana, longe de ser explicada por determinismo biológico, foi construída num processo histórico de naturalização, onde o estrito cumprimento do dever social era condição de sobrevivência para as mulheres (DANTAS, 2013).

A grande questão dos simbolismos que envolvem o trabalho doméstico prende-se às pesadas consequências que daí advêm.

Os processos de naturalização e a divisão sexual de tarefas, quando a mulher possui responsabilidades profissionais a cumprir, fazem com que ela esteja sempre com uma sobrecarga. Muitas vezes, isso a impede de progredir em sua carreira. Muitas mulheres se sentem culpadas por priorizarem o lado profissional em algum momento e se sentem em permanente conflito quando há uma oportunidade de promoção que exija mobilidade. Elas se sentem esgotadas com a dupla e, às vezes, tripla jornada que desempenham.

O trabalho doméstico ainda é um fator fundamental que distingue homens e mulheres. O processo cultural de naturalização e reprodução de valores coopera para a estagnação profissional da mulher, bem como para o processo de invisibilidade e silenciamento social.

4.5 A luta por reconhecimento, a invisibilidade e o processo de silenciamento das mulheres

A marcha feminina ao longo da humanidade sempre foi marcada por uma luta que persiste até os dias atuais: a luta por reconhecimento.

O reconhecimento faz parte de um processo relevante de significação dos sujeitos. Todavia, para se alcançar a dimensão pretendida neste trabalho no que diz respeito ao reconhecimento, uma breve evolução filosófica se faz necessária. Ressalte-se, contudo, que não há aqui nenhuma pretensão de aprofundar na filosofia clássica e esgotar questões de uma ordem filosófica tão densa e extensa que por si só inviabilizaria e faria perder o foco pretendido com este estudo.

Durante toda a Antiguidade e por quase toda a Idade Média, muito se discutiu e sobre a ética da felicidade. Os grandes expoentes em defesa dessa ética consubstanciada na perspectiva da felicidade foram Platão e Aristóteles.

Em Platão e Aristóteles não há uma lógica de construção de subjetividades. O homem é tido como um ser político puramente e o que interessa nessa dimensão é a busca pelo maior nível/grau de felicidades em suas interações.

Média, o homem fora concebido em seu conceito fundamental como um ser capaz de estabelecer comunidade, um *zoon politikon* que dependia de um quadro social de uma coletividade política para realizar sua natureza interna (HONNETH, 2009, p. 31).

Atente-se, contudo, ao grau de abstração do conceito de felicidade. Como universalizar ou trazer para o plano da concretude um conceito que já em sua origem se apresenta de forma tão multifacetada?

Mais tarde, com Kant desenvolve-se a crítica ao modelo de felicidade aristotélica. Kant representa no âmbito da filosofia um modelo de pensamento racionalista. Para ele, o indivíduo, uma vez dotado de razão, tem todos os mecanismos hábeis a fazer as escolhas mais acertadas, numa perspectiva tanto micro como macro. Por meio de um processo de igualação equiparou de forma universalista todos os sujeitos e trocou a felicidade como sendo o pilar a ser perseguido, passando a ideia de uma ética transcendental, baseada no *dever ser*. Contudo, em Kant, não se fala em subjetividades, o que excluiria, na visão de Hegel, o enfrentamento dos problemas que envolvem as minorias. Isso porque em Kant todos os indivíduos, uma vez dotados de racionalidade, estariam no mesmo nível de igualdade e, portanto, aptos à reflexão e à eleição daquilo que melhor convém em nível social.

Essa é uma das críticas de Hegel ao pensamento kantiano. Hegel, com amparo em sua filosofia política, defende que a racionalidade não se apresenta de forma tão simplista, como defende Kant. Na perspectiva hegeliana, não é possível descartar a ideia do *outro*. Para ele, a formação do indivíduo passa pelo reconhecimento do outro. É em Hegel que nasce a ideia do reconhecimento como mecanismo de subjetivação e de elaboração social.

De modo sistemático, tem-se que para Kant a consciência é inata ao indivíduo, enquanto para Hegel ela está atrelada ao desenvolvimento de três fatores, o que ele chamou de *Dialética* e que na ausência desta impossível seria a formação da consciência: relações morais – o primeiro passo da consciência é o outro, é a interação social que o indivíduo estabelece com o outro que perpassa pelo seu reconhecimento; processo de formação da linguagem, que para Hegel se dá de forma totalmente subjetiva; e a noção do trabalho, isto é, como o indivíduo interage com o mundo social.

Na perspectiva do reconhecimento, Hegel vai defender a importância da

experiência do outro, do reconhecimento do outro, para que, então, seja possível o autorreconhecimento.

Hegel defende naquela época a convicção de que resulta de uma luta dos sujeitos pelo reconhecimento recíproco de sua identidade uma pressão intrassocial para o estabelecimento prático e político de instituições garantidoras da liberdade; trata-se da pretensão dos indivíduos ao reconhecimento intersubjetivo de sua identidade, inerente à vida social desde o começo na qualidade de uma tensão moral que volta a impelir para além da respectiva medida institucionalizada de progresso social e, deste modo, conduz pouco a um estado de liberdade comunicativamente vivida, pelo caminho negativo de um conflito a se repetir de maneira gradativa (HONNETH, 2009, p. 30).

A dimensão do reconhecimento que se pretende focar neste trabalho apoia-se na contribuição de Axel Honneth, que retoma, por meio das ideias do jovem Hegel, ao paradigma do reconhecimento. Honneth focou sua investigação no primeiro item da Dialética de Hegel, qual seja, as relações morais.

Honneth é integrante da Escola de Frankfurt, escola que trabalha e concilia a sociologia e a filosofia, sendo responsável por uma marcante produção científica que critica os modelos da sociedade contemporânea massificada. A Escola de Frankfurt poderia, sinteticamente, ser apresentada por meio de três gerações: a primeira, voltada para a arte como mecanismo de interpretação do mundo; a segunda, voltada para a questão da comunicação e da importância do diálogo como mecanismo de solução para os conflitos sociais; e a terceira, voltada para um problema mais ético do que estético, preocupada em desenvolver mecanismos de reconhecimento, defendendo, deste modo, o reconhecimento como o princípio da identidade. Fundamenta-se na produção de ciência que busca na experiência do outro o reconhecimento dos indivíduos. Nela estaria a discussão “homem e mulher”, “negro e branco”, “homossexual e heterossexual”. É nesta dimensão que se propõe discutir o reconhecimento, o qual encontra seu aporte teórico na obra de Axel Honneth, *A Luta por Reconhecimento*.

Honneth começa sua exposição trazendo as contribuições de Maquiavel e Hobbes. Maquiavel, pensador do século XV, trabalhou ideia de que os homens tendem a ser competitivos e agressivos entre si. Hobbes, pensador do século XVIII, sustentou que os homens são gananciosos e têm sede por aprovação. Em estado de natureza, o homem está em uma guerra de todos contra todos. O Estado, então, surgiria como força de controle e regulamentação. O homem, para viver em

sociedade, precisaria ser coagido a isso. Naturalmente, ele tenderia ao conflito. Para autores como Hobbes e Maquiavel, o princípio da autoconservação é que determina a vigência de um estado.

Honneth, entretanto, sustenta que a autoconservação não pode ser o critério para o estabelecimento de uma cultura. O problema é que se garante a vida, mas não o diálogo. É o reconhecimento do outro que proporcionaria a retomada de um diálogo. De modo geral, é a consciência de si e do outro que, de fato, emancipa. Só o diálogo permitiria isso.

Na lógica de Hegel, mais tarde explorada por Honneth, isso se daria na seguinte dimensão: o conflito de ideias, muitas vezes, se faz necessário. Para Hegel, excluir o conflito é o mesmo que excluir um dos termos que atualizam o processo. O conflito, quando bem direcionado, vira uma síntese. Quando não, vira uma dispersão (crime). O conflito apresenta sempre uma parte positiva, porque não há reconhecimento sem conflito. Se o sujeito se cala, não se manifesta acerca da sua insatisfação, não haverá espaço para novas concepções. Naturalmente que o conflito não poderá se dar de forma ininterrupta, uma vez que causaria a ruptura e a desintegração social. Não será, contudo, em Hegel que a solução será apresentada para a dualidade “conflito” *versus* “ética social”, mas em Habermas.

Habermas detém-se sobre a ação comunicativa. Para ele, a resolução do conflito só se dará por meio do diálogo, o qual, por sua vez, permite o reconhecimento. Qualquer ação que exclua o diálogo exclui também a solução do problema. A ação comunicativa, partindo de uma ética intersubjetiva, resolveria os conflitos.

A teoria desenvolvida por Honneth apresenta grande conexão com este estudo. Honneth procura elaborar uma teoria capaz de sustentar a existência de uma gramática moral nos “bastidores” dos conflitos sociais e das lutas sociais contemporâneas. Nessa perspectiva, a luta feminista pela emancipação da mulher tem aplicação na teoria de Honneth. “Para ele a noção de reconhecimento está ligada a questões de formação de identidade individual e coletiva, sendo compreendida como pré-condições sociais necessárias para a atribuição do respeito e da auto-estima (sic)” (SCHULZ, 2010).

Axel Honneth, ao investigar a gramática moral dos conflitos sociais, sugere a luta por reconhecimento como sendo o processo por meio do qual a autonomia e a subjetividade humanas são construídas. Para Honneth, o método de

reconhecimento subdivide-se em três arquétipos: (a) de natureza íntima e familiar - garante ao indivíduo a autoconfiança; (b) de maior amplitude - possibilita que o indivíduo se compreenda enquanto sujeito de direito, por meio do qual se obtém o autorrespeito; e (c) de aplicabilidade e proporção social - é responsável pela formação da eticidade coletiva, por meio da qual se concede ao homem sua autoestima.

Todos esses arquétipos de reconhecimento podem (e efetivamente são) desrespeitados em algum momento. Porém, é justamente por meio do conflito gerado pelo desrespeito que o processo de reconhecimento evolui, passando de um padrão mais limitado para outro mais desenvolvido/amplo.

Na perspectiva do gênero e, mais precisamente, no que tange à mulher muito pouco se caminhou para a efetivação de seu reconhecimento. E muitas são as formas de desrespeito por ela experimentadas. Nesse sentido:

Ao buscar a importância da questão moral nas lutas sociais, o autor define três formas de desrespeito que podem afetar as pessoas de modo individual ou coletivo. A cada uma destas formas de desrespeito corresponde uma forma de reconhecimento:

I. O primeiro desrespeito são os maus-tratos físicos, gerando a “morte-psicológica”, sendo que os exemplos mais clássicos são a tortura, abuso e estupro (HONNETH, 2003). “A injúria física se torna uma injustiça moral se as vítimas são levadas a enxergá-la como uma ação que intencionalmente desprezou um aspecto central do bem estar pessoal delas” (Idem, 2007, p.85). O reconhecimento se dá pelo amor, pela afeição que a pessoa recebe dos mais próximos, de acolhida e encorajamento afetivo. Este reconhecimento se constitui numa relação com outros que retribuem a estima. “A atitude positiva em relação a si próprio que surge desse reconhecimento afetivo é o de confiança em si mesmo”, de autoconfiança (Idem, 2007, p. 86), que é a base para o “desenvolvimento de todos outros aspectos do auto-respeito. Este reconhecimento se limita aos círculos de relacionamentos sociais primários;

II. O segundo desrespeito é a negação dos direitos, denominada de “morte social”, onde ao indivíduo são negados os direitos morais e as responsabilidades que dão forma a sociedade na qual está inserido, podendo gerar a exclusão social. O reconhecimento “recíproco” se dá pela aceitação de tal pessoa como portadora de iguais direitos como membro da comunidade a partir do reconhecimento dos outros membros (Idem, 2003, 2007). A atitude positiva que os sujeitos podem tomar em relação a si mesmos, quando eles adquirem esse reconhecimento legal, é a de auto-respeito elementar. Eles se tornam capazes de compartilhar, na comunidade, os atributos de um ator moralmente competente. As relações legalmente fundamentadas [...], permitem a generalização de seu ambiente característico de reconhecimento, nas duas direções da extensão material e social dos direitos (HONNETH, 2007, p. 86).³ Na perspectiva do autor, o conteúdo material “resulta da ordem legal, de forma que pode ser dada consideração legal às diferenças nas oportunidades disponíveis aos indivíduos”. (Idem, 2007, p. 86). Já os conteúdos sociais são universalizantes, possibilitando a inclusão de grupos excluídos na comunidade, recebendo os mesmos direitos que os demais. A pressão pela

universalização da ordem legal ocorre a partir de lutas históricas (Idem, 2003, 2007).

III. Por fim, o último desrespeito é a negação da estima social, “à depreciação do valor social das formas de auto-realização” (Idem, 2007, p. 87), onde é recusado o estilo de vida de um determinado indivíduo provocando depreciação ou insulto. O reconhecimento da estima social se dá pela aceitação das habilidades e do estilo de vida do indivíduo, pela solidariedade, levando em consideração os limites culturais de uma dada comunidade. A atitude positiva que um sujeito pode tomar em relação a si mesmo, quando reconhecido dessa forma, é a da auto-estima: ao se achar estimado por suas qualidades específicas, o sujeito é capaz de se identificar totalmente com seus atributos e realizações específicas. [...] o relacionamento de reconhecimento associado à solidariedade incorpora o princípio da diferença igualitária, que, resultante da pressão que vem dos sujeitos individualizados, pode se desenvolver mais plenamente. (HONNETH, 2007, 87 apud SCHULZ, 2010).

Sem dúvidas, as mulheres no Brasil experimentam ou já experimentaram diferentes formas de desrespeito. Certamente que são ou já foram afetadas por uma ou pelas três formas de desrespeito acima destacadas. Elas, ainda hoje, têm sua dignidade violada, sua integridade comprometida e seus valores enquanto pessoa desafiados. Especialmente quando há atravessamentos no campo da interseccionalidade, num cenário, por exemplo, de dupla discriminação, as mulheres são ainda mais desrespeitadas e, conseqüentemente, menos reconhecidas.

Sendo o reconhecimento uma das ferramentas necessárias para a solução dos conflitos sociais que se apresentam e, ademais, servindo como impulso moral ao desenvolvimento social, torna-se imperioso desenvolver a percepção e a necessidade do reconhecimento das mulheres na sociedade, em seus mais múltiplos aspectos, de modo a fortalecer uma ordem mais democrática, equânime e justa.

O primeiro grande aspecto dificultante desse processo de reconhecimento prende-se à ausência do conflito e ao forte processo de silenciamento que atravessa a mulher quando o assunto é a garantia de tratamento isonômico, seja em uma perspectiva laboral, seja em uma perspectiva mais amplificada no contexto social.

Segundo Ferrari (2011), o silêncio e os silenciamentos fazem parte das formações discursivas envolvidas no disciplinamento dos sujeitos. Falar e calar estão envolvidos nos mesmos jogos de poder e força. A mesma formação discursiva que permite a uns falar, pode colocar o outro na posição de calar-se. O silêncio é a falta de ruídos, a abstenção da fala, é o silenciar-se. O silêncio pode se dar por opção, por medo ou como estratégia de poder. O silenciamento, é de outra ordem, parece ser uma ação sobre o outro, portanto, uma estratégia para impor o silêncio, que, em se tratando de correlações de força, pode obter êxito ou não. Compreendendo o silenciamento como uma estratégia disciplinar, sabe-se das resistências que

atuam nos jogos de poder, que podem operar no rompimento dos silêncios ou na submissão ao silenciador. Assim, estou pensando o silêncio como relação, que pode envolver obediências, submissões ou mesmo resistências. E, em diálogo com o silêncio, silenciamento como ação de calar o outro, podendo ser efetivo em sua ação ou sofrer resistências. **Silêncios e silenciamentos que constroem lugares de sujeitos, formas de ver e de se relacionarem.** [...]As mulheres, como sujeitos construídos por práticas discursivas, são atravessadas por jogos de verdades que dizem de seu corpo, de sua sexualidade de sua forma de ser e estar no mundo. Várias são as verdades implicadas nos seus processos de subjetivação. Pensar nestes processos é pensar também nos silêncios e nos silenciamentos de seu corpo e de sua história (MATTOS, 2012).

O processo de *silêncio* ou *silenciamento* vem, ao longo da história, construindo lugares muito díspares no que diz respeito ao gênero na sociedade.

Como o poder cria a todos e, não apenas os dominados, cria também quem domina. As relações de poder não se constituem apenas pelo silenciamento do outro, mas pela própria produção das subjetividades em relação: a produção da subjetividade de quem silencia e de quem é silenciado. [...] e as mulheres são capazes de elaborar novos discursos a partir dos silêncios, podem romper com os silêncios e podem também silenciar a partir da produção de novos discursos. A questão não é entender como se produz os silêncios, mas desfazer redes discursivas que capturam, conformam e criam supostas identidades naturalizadas (MATTOS, 2012).

A título complementar de exemplo, vale-se de um caso relatado por Mattos para demonstrar o processo de silenciamento das mulheres, que, muitas vezes, se inicia nos lares, nas escolas ou nas igrejas, por meio do silenciamento de meninas e jovens, daí tornando-se um hábito e uma cultura social.

Bárbara estava, durante o recreio, brincando com as colegas de fazer mágicas com um baralho de cartas. Diante do fato, o disciplinar (sic) da escola pediu que ela lhe entregasse as cartas, já que naquela instituição não era permitida “a prática de jogos de azar”. A aluna dirigiu-se para o disciplinar e esclareceu que aquele não era um jogo de azar, que o que estava fazendo era brincando de cartas, fazendo mágicas. Como o disciplinar não aceitou a explicação e continuou a insistir que a menina entregasse as cartas, esta argumentou que se ele fosse recolher o seu baralho, deveria também recolher o baralho dos meninos, uma vez que estes sim, estavam jogando Yu-Gi-Oh (Jogo de cartas que é baseado em invocação de monstros e ativação de magias e armadilhas num duelo entre oponentes.), e que se o problema era jogar, os meninos estavam mais errados que ela. Mesmo diante da argumentação fundamentada da menina, o disciplinar insistiu para que ela lhe entregasse as cartas, disciplinando-a e silenciando-a sob a alegação: “Bárbara, entregue as cartas... os meninos, você sabe... não obedecem, por isso não irei tomar o baralho deles. Mas, você é boazinha, não vai criar confusão. Vai?...”. A menina, mesmo indignada e a contragosto entrega as cartas ao disciplinar. Segundo ela, se pudesse não as entregaria, mas como ficou com medo de ter que ir para a diretoria da escola preferiu deixar para lá “ele não entende mesmo, é um

idiota, igual aquele bando de meninos”. Bárbara parece compreender o silenciamento que o disciplinar tenta lhe impor em decorrência de seu gênero, assim busca não se calar, argumenta como pode, tentando mostrar ao disciplinar a diferenciação que ele estava fazendo entre meninos e meninas. Este, por sua vez, parece não compreender a provocação da menina. Ele silencia-se diante da problematização levantada pela menina, e, seja por comodidade ou por falta de entendimento, naturaliza as diferenciações de gênero, não se demovendo de sua postura inicial. (MATTOS, 2012).

Diante desse “simples” e rotineiro caso, vários apontamentos sociológicos, políticos e filosóficos podem ser levantados em relação à educação e ao lugar oferecido às meninas e aos jovens quando desse processo de educação. Ao analisar o caso, verifica-se, *a priori*, a luta de Bárbara em romper com o silêncio que o disciplinador buscava lhe impor à medida que argumenta e tenta esclarecer a seu modo a distinção que ali se construía em razão do gênero. À medida que o disciplinador se silencia quanto à questão do gênero, isto é, evitando debater acerca da desigualdade de tratamento estabelecida entre os meninos e as meninas, e aborda a questão por uma ótica de docilização, ao dizer “mas você é boazinha”, mesmo se sentindo injustiçada, silenciou-se, ou foi silenciada, e entregou as cartas ao disciplinador.

Contudo, o seu silêncio é momentâneo e pontual uma vez que em outros espaços ela retoma o acontecido e novamente problematiza a diferenciação de gênero que sofrera, buscando fóruns que compartilhassem com ela da indignação que é ser silenciada em relação ao outro gênero. Indigna-se frente a justificativa de que os meninos, por serem “agressivos”, “incompreensíveis” e “indisciplinados” tem direito de transgredir as regras da escola. Indigna-se pelo fato do disciplinar realmente tentar discipliná-la em sua condição de menina, criando para ela um lugar de “boazinha”, “obediente” e “compreensiva” pelo simples fato de ser menina. A menina se calou diante da falta de percepção do disciplinar em relação as naturalizações de gênero, mas acreditando ter sido injustiçada, em vários momentos, com colegas, com professores e com familiares ela retoma o assunto. Dentre estes demais adultos, uns lhe compreendem, outros nem tanto. Parecem preferir o silêncio diante do fato, escutam, as vezes dão razão a menina, mas nada fazem de efetivo diante dos fatos. Mudar posturas naturalizadas exige transformações de atitudes, embates, exige debate e posicionamento político, transpiração, o que nem sempre motiva as pessoas, que preferem “deixar as coisas como estão”. O silêncio é utilizado como forma de não problematizar as relações de gênero, como forma de passividade frente a uma possibilidade de mudança. As mulheres são colocadas em um espaço de passividade que constrói possibilidades de silenciá-las em sua condição de diferença frente aos homens. Os discursos dizem de um entendimento e compreensão maior das mulheres em relação aos homens: “não adianta falar, você sabe, são meninos, não adianta falar com eles, eles não vão obedecer”. O disciplinar parece acreditar em uma naturalização das atitudes femininas e masculinas, que constrói verdades, que produzem marcas sobre os corpos de homens e mulheres, como se os homens fossem naturalmente agressivos, indisciplinados e incompreensivos

e as mulheres como naturalmente boazinhas, obedientes e compreensivas. Essa compreensão naturalizada de mulheres e de homens, muito além de colocar as mulheres em um lugar de “compreensivas” e “boazinhas” pode construir para elas um lugar de passividade em relação aos homens e, como o poder se dá na relação, constrói-se a naturalização de homens como “agressivos”, “malzinhos” (sic) e “incompreensíveis” (MATTOS, 2012).

O caso acima estudado é apenas um exemplo de um universo de múltiplos exemplos semelhantes. Como Bárbara, as mulheres têm experimentado, de modo geral, desde a mais tenra idade, esse processo da cultura do silêncio, que, paradoxalmente, gera ecos durante toda a vida familiar, social e profissional dessas mulheres. Como poderia o silêncio gerar eco, uma vez que o eco pressupõe voz? O silêncio é também uma forma de discurso que ecoa de forma simbólica, definindo papéis e elegendo lugares. Ao construir um lugar para as mulheres, aqui simbolicamente representadas por Bárbara, constrói-se um lugar para os homens, aqui representados pelo lugar ocupado pelos meninos. Lugares que são naturalizados na sociedade e repercutem, por meio dos ecos, em todas as posições ocupadas ou que venham a ser ocupadas. Insiste-se neste ponto do silêncio, eis que fundamental. E, uma vez que contemporaneamente observa-se forte tendência em silenciar debates acadêmicos voltados para a discussão das questões de igualdade de gênero e de autonomia da mulher, ao se defender a superação, da ordem patriarcal que regia as relações. Neste viés, sustenta a superação de modo a criar uma ilusão coletiva de que o problema teria sido atravessado e que hoje as mulheres experimentariam igualdade de oportunidades e condições e, por isso, não mais necessário se faz discutir a respeito.

Às mulheres, ainda hoje, é conferido um lugar de invisibilidade social e de naturalização de papéis. Tenta-se invisibilizar e calar.

Podemos pensar que os processos de silêncio e silenciamento ocorrem em diferentes dimensões: para calar os alunos diante da necessidade de uma explicação, para colocar em vigor um entendimento de disciplina e controle de turma, mas também para silenciar práticas, assuntos e comportamentos tidos como indesejáveis e não valorizados (FERRARI, 2011, p.72).

E, ainda nesse sentido:

Para além da escola, podemos falar ainda do silenciamento das mulheres que sofrem com a violência doméstica (SAFFIOTI, 2009). Podemos falar das vítimas de violência sexual que se calam, seja por vergonha ou por medo (CHACHAM e MAIA, 2009). Podemos falar das mulheres

empobrecidas que não podem se pronunciar, ou mesmo mulheres que por questões de raça são interdadas (RIBEIRO, 2009). Há ainda as mulheres do campo silenciadas em suas condições peculiares (SILIPRANDI, 2009). As mulheres analfabetas. Podemos falar das mulheres que têm no trabalho e ocupação doméstica o seu silenciamento (SORJA, 2009). Podemos falar de mulheres silenciadas para o espaço público e o acesso ao lazer (PORTO, 2009 apud MATTOS, 2012).

Romper com esse silêncio, trazer à tona a importância do reconhecimento e associar medidas de caráter público para sua efetivação continuam a ser alguns dos grandes desafios enfrentados pelas mulheres numa ótica contemporânea.

5 A FUNÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Com o advento da Constituição da República de 1988, a empresa passou a receber uma interpretação mais harmônica e inclusiva no que diz respeito à lógica de um Estado Democrático de Direito. Diz-se inclusiva no sentido de trazer à realidade da empresa os fundamentos norteadores do Estado Democrático de Direito. É nesse sentido que a hermenêutica jurídica contemporânea passou a entender a empresa como parte integrante de um sistema maior e, por isso, responsável por algumas funções a nível social.

Antes de se passar à análise da função e da responsabilidade social da empresa, importante entender o sentido que se atribui ao vocábulo *empresa*. Torna-se fundamental salientar que não é escopo deste estudo uma análise profunda da teoria da empresa, por isso, não será abordada referida teoria no âmbito da evolução histórica do Direito Comercial.

Várias definições foram traçadas ao longo dos anos pelos juristas brasileiros sobre vocábulo *empresa*, verificando-se várias controvérsias.

Frise-se que a palavra empresa é utilizada no plano jurídico com um variado número de significados, porém, há que se observar que as diversas posições tomadas frente ao tema convergem sempre num mesmo sentido: partem da idéia do fenômeno como unidade organizacional. Há que se ressaltar, porém, que a captação de seu significado jurídico encontra-se ligada à idéia de organização ajustada a uma atividade.¹⁷

No que diz respeito à formulação teórica jurídica à conceituação de empresa, verificou-se a valorização do aspecto funcional. Isso quer dizer compreender a empresa enquanto atividade empresarial.

A noção de atividade empresarial surge, portanto, como elemento qualificador básico do empresário e do estabelecimento. Ocorre que para a qualificação da atividade como empresarial é indispensável a inclusão de outros elementos essenciais como: a organicidade, a profissionalidade e a economicidade. O primeiro expressa a organização dos fatores de produção (bens, pessoas e tecnologia); o segundo refere-se à prática habitual e sistemática de uma atividade e o terceiro à produção e circulação de bens e serviços para o mercado. Presentes esses três elementos, o fenômeno da empresa é reconhecido juridicamente.¹⁸

A empresa na contemporaneidade tem valor inestimável para a

¹⁷ Disponível em: <http://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/011.pdf>. Acesso em: 12 nov. 15.

¹⁸ Idem n.14.

sociedade. Seja por sua geração de riqueza e valor, seja por sua influência na organização do trabalho, ela é fundamental nos planos social, econômico e político. Todavia, já não se concebe a ideia de uma empresa atomizada, isto é, desagregada do universo na qual está inserida. A Constituição de 1988 veio localizar a empresa como um dos organismos responsáveis pela promoção do desenvolvimento social.

A Constituição de 1988 marcou definitivamente a redemocratização do Brasil e uma profunda mudança da ordem jurídica, eis que, a partir dela, os princípios constitucionais passaram a incidir nas relações privadas, visando garantir a efetividade do texto constitucional (PEREIRA, 2010, p. 19).

Com efeito, a empresa passa a se integrar na perspectiva constitucionalista e, por essa razão, a aplicar princípios e integralizá-los na realização de sua atividade. Os princípios constitucionais norteadores da atividade empresarial são: da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano, da soberania nacional econômica, da livre concorrência, de defesa do consumidor, de defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais, da busca pelo pleno emprego, do tratamento diferenciado para as microempresas e empresas de pequeno porte e da propriedade privada e da função social da propriedade.

Para melhor enquadramento neste trabalho, detém-se aqui à análise dos seguintes princípios: da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano e da redução das desigualdades regionais e sociais.

O princípio da dignidade humana apresenta-se como o pilar estruturante de toda a ordem democrática brasileira, eis que um dos fundamentos da República. A dignidade é um valor que garante ao indivíduo, destinatário da norma, tratamento respeitoso, no sentido de promovê-lo enquanto pessoa. Tem-se o seguinte conceito filosófico de dignidade, a partir de Kant:

De acordo com Kant, no mundo social existem duas categorias de valores: o preço e a dignidade. Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral) e de interesse geral. *As coisas têm preço; as pessoas, dignidade.* O valor moral se encontra infinitamente acima do valor de mercadoria, porque ao contrário deste, não admite ser substituído por equivalente. [...] Em consequência, a legislação elaborada pela razão prática, a vigorar no mundo social, deve levar em conta, como sua finalidade suprema, a realização do valor intrínseco da dignidade humana (grifos nosso) (MORAES, 2003, p.81 apud SOUZA, 2009, p. 258).

A dignidade, como um dos alicerces mais fortes de uma ordem jurídica democrática, deverá ser sempre observada nas interações públicas e privadas. Portanto, a empresa deverá sempre adotar medidas para implementar e preservar esse princípio tão fundamental à consecução da justiça.

O princípio da valorização do trabalho humano é um dos valores mais importantes da ordem econômica. Está intimamente ligado ao princípio da dignidade humana. O trabalho é a forma pela qual o indivíduo se emancipa e encontra recursos aptos ao pleno desenvolvimento social. É pelo trabalho que lhe são garantidos acessos a outras inúmeras possibilidades na vida social. Representa sua fonte de subsistência, e por isso é, fundamental. Este princípio é também um dos fundamentos da República, juntamente com o princípio da dignidade.

O trabalho existe antes da empresa, e esta foi criada para racionalizar a forma com que ele era até então realizado, de maneira que ele tivesse o melhor resultado possível, mediante o emprego da menor força física e do menor consumo de matérias-primas, com menor custo final. Isso mostra, pois, que a empresa é uma instituição nitidamente humana, profundamente humana, porque é profundamente humano procurar a otimização. Contudo, esse processo de otimização deve privilegiar o desenvolvimento pessoal do homem, para que o trabalho seja realizado com prazer, e não como fonte geradora de recursos materiais para a satisfação das necessidades pessoais do empregado e de sua família (ZANOTI, 2009, p. 190 apud PEREIRA, 2010, p. 40).

Torna-se responsabilidade da empresa portanto a promoção da dignificação do trabalho e dos trabalhadores, de modo a cooperar com os fundamentos inaugurados quando da promulgação da Constituição da República.

O princípio da redução das desigualdades regionais e sociais apresenta-se como um norteador fundamental do desenvolvimento de uma sociedade mais justa e democrática. Tem-se discutido ao longo de todo o trabalho a importância de se alcançar a igualdade social, para que a sociedade se estabeleça e avance de forma mais harmoniosa e inclusiva. A empresa tem sua parcela de responsabilidade na redução das desigualdades sociais. Portanto, ações voltadas para a realização deste princípio são imprescindíveis. Além de um estar ligado à ordem econômica, o princípio de redução das desigualdades tornou-se um dos objetivos fundamentais do Brasil. Estabelece o artigo 3º da Constituição:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (destaque nosso).

Assim, a redução das desigualdades é um compromisso social de todos, inclusive das empresas.

O processo de desenvolvimento econômico, no Estado Democrático de Direito brasileiro, não pode ser desenfreado, devendo contribuir para o regular funcionamento das práticas mercantis. O princípio da redução das desigualdades regionais e sociais está conectado à evolução da ordem econômica, ao contribuir para o estável funcionamento dos mercados, possuindo evidente função social (PEREIRA, 2010, p. 49).

Todos os princípios acima descritos, numa ótica empresarial, podem restar reunidos numa perspectiva maior, que muito se tem estudado a função social da empresa.

A função social surge da necessidade do Estado moderno de limitar o individualismo, frente a exigência social de garantir o interesse da coletividade que não é satisfeita dentro do Estado liberal atual. A liberdade não pode contrastar com a utilidade social em temas como segurança, dignidade humana, devendo prevalecer os interesses coletivos como à educação, à saúde, os transportes, à tutela ambiental, entre outras (MAGALHÃES, 2008, p. 8).

A função social da empresa está atrelada à superação da ideia de que a empresa só serve a sua finalidade lucrativa. Falar em função social da empresa remete à ideia de um compromisso empresarial em prol da coletividade. Contudo, a função social da empresa vai muito além da geração de riquezas e de empregos.

Conforme já exposto, exercer uma função social significa atingir um objetivo útil, não apenas para os sujeitos diretamente envolvidos, mas também para a sociedade. Ademais, “considerando a função econômica da empresa como fonte geradora de riquezas, impostos, emprego e lucro, não é certo dizer que, só por funcionar, a empresa cumpre sua função social.” (MAGALHÃES, 2007, p. 345). Nesse sentido, a função social da empresa não consiste – apenas – em manter a atividade empresarial como geradora de empregos, tributos e riquezas. Defende-se uma compreensão mais ampla da função social da empresa, no contexto do Estado Democrático de Direito (PEREIRA, 2014, p. 144).

É nessa dimensão mais amplificada que se pretende aplicar a função social da empresa neste estudo, de modo a verificar se a promoção da igualdade de gênero e da autonomia da mulher faz parte da zona de aplicação da função social da empresa, ou da chamada *responsabilidade social da empresa*, tema que mais tarde se apresentará mais detidamente. A empresa enquanto ator principal de atividade econômica organizada possui inúmeras responsabilidades sociais, não se limitando à produção da atividade econômica em si.

O grande objetivo de uma empresa é o lucro. Isso não se discute. Todavia, não se torna viável e não se coaduna com a ordem democrática essa visão simplista e mercantilista da empresa. Arelada à ideia de empresa está indissociavelmente a figura do indivíduo.

O homem é um ser social por natureza e, por isso, a empresa, no Estado Democrático de Direito, deixa de ser vista apenas sob a perspectiva de uma atividade que busca apenas lucros. Posto isso, transforma-se em vínculo intersubjetivo, entre diversas pessoas e bens, a respeito da organização dos fatores de produção, atuando, também, com a finalidade de exercer uma função social. Não se trata de uma simples busca ávida por lucros, mas sim o regular desempenho de uma atividade no interesse de todos que possam ser beneficiados ou prejudicados pela atividade empresarial. O direito individual da busca por lucros – principal escopo de toda atividade econômica – não é esquecido, eis que inerente a toda empresa (PEREIRA, 2014, p. 147).

Não pretende a função social da empresa excluir a livre iniciativa e bloquear os avanços mercantis que possibilitem a uma dada empresa produzir mais riqueza. A função social visa estabelecer um ponto ético que permita o estabelecimento de relações intersubjetivas entre a empresa e a sociedade. Não se enxerga mais a empresa como instituição apartada do sistema social, mas como parte integrante e que, por isso, apresenta responsabilidades para com essa ordem social na qual se encontra inserida.

A função social não tem a finalidade de anular a livre iniciativa nem de inibir as inovações na órbita empresarial, mas sim de assegurar que o projeto do empresário seja compatível com o igual direito de todos os membros da sociedade de também realizarem os seus respectivos projetos de vida (FRAZÃO, 2011, p. 193 apud PEREIRA, 2014, p. 147).

E ainda nesse viés:

A função social não tira a liberdade do indivíduo de agir de acordo com os próprios interesses, mas terá deveres com a sociedade determinados pelos princípios e normas jurídicas, positivadas ou não, limitando a autonomia privada em razão do bem comum. Diante do exposto, a sociedade só poderá exigir das empresas a função social das atividades que constituem objeto dela, ou seja, ligado a sua atividade econômica exercida. Não é possível exigir, com fundamento na função social, deveres para os quais as empresas não foram criadas, porque senão só teria deveres e não direitos (MAGALHÃES, 2007, p. 343 apud PEREIRA, 2014, p. 148).

Não obstante, as empresas compreendidas na dimensão do Estado Democrático de Direito estão, necessariamente, comprometidas com os princípios da ordem econômica, de modo a prestarem sua contribuição ao desenvolvimento da área social. Certamente que não se pretende defender a ideia da empresa como uma entidade assistencialista, mas sim eticamente comprometida para com o desenvolvimento social da ordem da qual é ativa.

A função social da empresa constitui o poder-dever de o empresário e os administradores da empresa harmonizarem as atividades da empresa, segundo os interesses da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 40 apud PEREIRA, 2014, p. 144).

Ainda neste sentido:

A função social da empresa atua como um limite à livre iniciativa econômica, eis que o principal objetivo do empresário é o lucro. Ademais, na atualidade, quem possui maior capacidade de fornecer o bem-estar não é a Igreja, nem a família, muito menos o Estado, mas sim a empresa. Os empresários, cada vez mais, se interessam com a qualidade de vida de seus empregados, administradores e consumidores, bem como com toda a cadeia que é afetada por suas atividades, eis que isso será benéfico para a solidificação de sua atividade (PEREIRA, 2014, p.149).

Assim, a função social diz respeito à conciliação de interesses empresariais e sociais, admitindo que estas duas realidades se entrelaçam e encontram-se diretamente conexas. Desse modo, não poderá a empresa praticar atos que implique em prejuízos para a sociedade. Ademais, deverá praticá-los de acordo com sua possibilidade, para promover os princípios fundamentais constitucionalmente tutelados e cooperar para a construção de uma ordem mais democrática e justa.

A responsabilidade social empresarial é uma vertente que decorre da

função social da empresa.

A responsabilidade social decorre da função social e, conforme observa Rodrigo Almeida Magalhães, “segundo entendimento de que a função social somente está ligada ao objeto da empresa, surge o termo responsabilidade social (MAGALHÃES, 2007, p. 346 apud PEREIRA, 2014, p. 151).

Portanto, está associada às práticas desenvolvidas pelas empresas, de forma voluntária, capazes de gerar algum benefício direto à sociedade e que fujam a seu principal ramo de atividade.

A responsabilidade social das empresas consiste na integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na interação com a comunidade. Além disso, seria uma forma de levar outras instituições a colaborar com o Estado na busca da justiça social, ao invés de ficar esperando que o estado tome providências nessas áreas (TOMASEVICIUS FILHO, 2003, p. 46 apud PEREIRA, 20014, p. 152).

A responsabilidade social não é uma prática a ser adotada exclusivamente pela empresa. Trata-se, sim, de uma prática que deveria ser desempenhada por toda a coletividade, envolvendo trabalhadores, fornecedores e consumidores em prol de uma sociedade melhor.

Para Rodrigo Almeida Magalhães, o exercício da responsabilidade social consiste, especificamente, na decisão do empresário em contribuir, voluntariamente, para o desenvolvimento econômico sustentável, conforme se extrai de suas ponderações, segundo as quais: “O empresário voluntariamente decide contribuir com objetos distintos de seu âmbito de atividades para fazer uma sociedade mais justa, contribuindo para o desenvolvimento social e ambiental do país (MAGALHÃES, 2007, p. 346, apud PEREIRA, 2014, p. 152).

Tanto a função social da empresa como a responsabilidade social apresentam elevado grau de comprometimento para com o desenvolvimento sustentável, que, por sua vez, apresenta-se como um compromisso social de todos da coletividade, inclusive e especialmente a parte que toca ao desenvolvimento econômico.

Dessa forma, o desenvolvimento econômico, desvinculado da responsabilidade e da função social, não promove equidade e justiça social, muito pelo contrário. Gera um ambiente inseguro para investimentos, eis

que os consumidores perdem poder aquisitivo. Ademais, o cidadão mais esclarecido opta por consumir de outras fontes, visando gastar seu dinheiro com quem contribuir para o meio social. [...] Então, o crescimento econômico deve sempre estar ligado ao desenvolvimento social, para não deixar de lado o aclamado princípio da dignidade humana. O ser humano não pode ser desvalorizado a ponto de se tornar insignificante face aos objetivos das empresas, sob pena de infringir esse já citado princípio, previsto no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna de 1988 (PEREIRA, 2014, p. 158).

A função e a responsabilidade social empresarial são ferramentas fundamentais para o desenvolvimento do Estado Democrático de Direito. A função social apresenta inúmeros reflexos positivos, orientada aos interesses seja do consumidor, seja da comunidade, seja dos sócios e administradores ou dos empregados. Seja como for, a participação ética e responsável das empresas perante a sociedade só poderá repercutir de forma positiva para a coletividade.

O esforço isolado do Estado para assegurar a justiça social é inócuo se a sociedade e os indivíduos que a compõem não assumirem a sua responsabilidade e a efetiva participação no processo. A função social da propriedade e da empresa não deixa de ser uma tentativa de inserir a solidariedade nas relações horizontais entre os indivíduos, transformando-os em responsáveis pela efetiva realização do projeto de uma sociedade de membros autônomos e iguais, inclusive no que diz respeito à redução das desigualdades sociais (LOPES, 2006, p. 253 apud PEREIRA, 2014, p.163).

É nessa perspectiva que se apontam a função social da empresa e a responsabilidade social empresarial como ferramentas hábeis à cooperar para o complexo processo de igualdade de gênero e de autonomia mulher, especialmente no que diz respeito a começar, pelo tratamento isonômico, numa perspectiva seja remuneratória, seja de reconhecimento, seja de oportunidades de ascensão na carreira, no âmbito das próprias estruturas organizacionais. A empresa que aplicar seus esforços no sentido de cooperar para a redução das desigualdades sociais, como é o caso das desigualdades que marcam as relações entre homens e mulheres, estará desempenhando, ainda que em parte, seu compromisso com a sociedade quanto ao desenvolvimento do Estado Democrático de Direito, contribuindo, ademais, para a dignificação das pessoas e, em consequência, de uma sociedade mais justa.

5.1 A aplicabilidade da função social ao problema da igualdade entre os gêneros

Diante de tudo que foi elaborado, admite-se pela possibilidade de elevar o problema da igualdade entre os indivíduos à categoria de aplicabilidade na dimensão da função social da empresa.

A empresa, como parte integrante da sociedade, tem sua responsabilidade no desenvolvimento de uma sociedade mais equilibrada e menos desigual, a começar por sua própria estrutura organizacional.

Um dos grandes fatores de desigualdade social, com graves repercussões, é o tratamento concedido à mulheres inseridas no processo produtivo de empresas que, na maioria das vezes: não as enxergam como iguais e tampouco oferecem condições para que possam desenvolver as mais plenas potencialidades profissionais; estão tão mergulhadas numa estrutura culturalista patriarcal que muito pouco oferecem às suas empregadas; oferecem as posições mais precárias e mal-remuneradas às mulheres integrantes de seu quadro de atividade; sequer vislumbram a possibilidade de criar alternativas para cooperar para a equalização e o equilíbrio social no que diz respeito às relações entre funcionários e funcionárias; fecham os olhos para o problema do assédio sexual e a sujeição das mulheres em sua própria estrutura organizacional; cooperam para a cultura do silêncio; e sequer vislumbram a possibilidade de um debate acerca da questão.

O compromisso com a igualdade é responsabilidade de todos; é condição sem a qual jamais se alcançará um Estado verdadeiramente democrático. Promover o empoderamento das mulheres, de modo com que haja igualdade de oportunidades, é fundamental ao desenvolvimento de uma sociedade mais próspera e harmônica. A empresa tem uma função primordial nesse contexto. Não haverá função social plena enquanto questões dessa natureza forem ignoradas na da própria estrutura. Promover a igualdade entre homens e mulheres deveria ser pauta das organizações no que tange à sua função social.

A empresa socialmente responsável age proativamente, isto é, incumbe-se da busca e implementação de ações que visem a resolver problemas sociais e ambientais. Para tal, a empresa cultiva e pratica um conjunto de valores que se torna referência para a conduta de todos os seus membros” (FAUSTINO, 2010, p. 29).

Uma empresa socialmente responsável, numa perspectiva de responsabilidade interna, busca, dentre outras coisas, a não discriminação e o tratamento equânime para os indivíduos inseridos na organização (FAUSTINO, 2010, p. 29). A função social da empresa, bem como a responsabilidade social, acaba por conferir às empresas um revestimento humanizado, o qual lhe permite cooperar para o desenvolvimento e o progresso de toda uma coletividade. Ademais, favorece o próprio ambiente interno da organização.

De fato, a responsabilidade social empresarial com o público interno, propicia inúmeros benefícios tanto para os empregados quanto para a empresa. Segundo Coelho (2004), uma vez que as condições de trabalho e as relações humanas melhoram, a empresa ganha mais eficiência e reduz seus custos. Nessa mesma linha, Orchis, Yung e Morales (2002) sustentam que a correta prática da responsabilidade social empresarial gera vantagem competitiva, uma vez que: agrega valor à imagem da empresa e à marca; motiva os funcionários; melhora o clima organizacional; melhora o relacionamento com os fornecedores; melhora o relacionamento com o governo; facilita o acesso ao capital e ao financiamento (FAUSTINO, 2010, p. 29).

Tem-se, nesse viés, a importância da empresa em se valer de sua função social, bem como de sua responsabilidade social empresarial, na mitigação das desigualdades sociais e, especialmente, no desenvolvimento da igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher.

5.2 Práticas adotadas pelas grandes empresas brasileiras na promoção da igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher

As empresas são responsáveis por desempenhar um papel fundamental em relação às demandas sociais, eis que, num cenário de Estado Democrático de Direito, possuem uma função maior perante a coletividade, representada pela atribuição de sua função social.

É a empresa responsável por implantar medidas, desenvolver projetos e fomentar iniciativas que cooperem para a minimização das desigualdades sociais. Neste contexto, o que se pretende é investigar quais práticas têm sido adotadas pelas grandes empresas brasileiras na promoção da igualdade entre os gêneros e a autonomia da mulher. Ressalte-se que o empenho na luta pela igualdade entre os indivíduos e no combate às práticas discriminatórias é tarefa social de todos para com todos. “O engajamento da sociedade nesta luta é essencial. As empresas

devem assumir sua responsabilidade social, adotando medidas que diminuam as desigualdades e criem oportunidades, ou seja, que combatam a discriminação” (CANTELLI, 2007, p.188).

No Brasil, o Instituto Ethos é um dos mais conhecidos em nível nacional quanto ao monitoramento das empresas no que diz respeito ao desenvolvimento de projetos e medidas de responsabilidade social.

[...] o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, fundado por empresários, mas que mantém estreitas relações com a Central única dos Trabalhadores (CUT). Além disso, a própria CUT criou há alguns anos um Observatório Social, destinado a acompanhar o comportamento de empresas multinacionais aqui sediadas, especialmente no que tange às condições de trabalho e ecologia. Entre as questões que vêm sendo objeto dessa nova espécie de controle social, encontra-se a questão da discriminação contra a mulher. Na maioria dos casos, os códigos de conduta e acordos-macro estabelecem a isonomia de tratamento entre os sexo, não só no tocante aos salários, mas às condições de trabalho como um todo, o que inclui critérios de admissão, de promoção, cursos de treinamento, etc. (CANTELLI, 2007, p. 184).

Por meio de projetos sintonizados com os *Objetivos do Milênio da ONU*, o Instituto Ethos desenvolveu em 2003 o estudo *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, que permitiu verificar a intensa situação de desigualdade vivenciada pelas mulheres no âmbito das grandes organizações. Foi possível dimensionar o baixo número de mulheres ocupando postos de comando, chefia e direção, bem como as enormes desvantagens competitivas por elas enfrentadas na dimensão do trabalho. Diante da realidade apreendida por meio deste estudo, o Instituto Ethos forneceu novas bases às empresas, no sentido de dar direcionamento no que tange às medidas possíveis de serem implantadas para que a situação das mulheres dentro da empresa seja beneficiada e a igualdade entre os gêneros seja realidade no mundo corporativo. Esse novo documento *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*, tem servido de modelo para várias empresas responsáveis que desejam contribuir para a diminuição dos impactos negativos advindos da discriminação da mulher no mercado de trabalho e a construção de um mercado de trabalho mais equânime no que diz respeito ao tratamento conferido a homens e mulheres.

De acordo com o posicionamento do Instituto Ethos, várias vantagens advêm da equidade entre homens e mulheres, especialmente no cenário empresarial.

Para as empresas, investir na promoção da diversidade entre seus funcionários, com forte recorte de gênero, representa a possibilidade de aproveitamento de um potencial, ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade de suas equipes. A diversidade em todas as instâncias da empresa tem se traduzido em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos e em redução da rotatividade. Promover as mulheres no mundo do trabalho em geral também é interessante para as empresas, pois isso colabora para aumentar a qualificação dos profissionais disponíveis no mercado. Além disso, mulheres mais qualificadas e com maior renda resultam num mercado consumidor maior e mais dinâmico, com repercussões positivas em toda a economia. Outro aspecto significativo é o crescente segmento do mercado consumidor que orienta suas opções de compra por critérios de responsabilidade social. Uma empresa que contribui para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é reconhecida pela sociedade, especialmente pelas próprias mulheres, que hoje representam uma grande força na opinião pública e no mercado consumidor (ETHOS, 2004).

Mas como, de fato, têm se portado as empresas brasileira no sentido de fazer cumprir o *Pacto Global* e contribuir de forma mais participativa na construção de uma sociedade mais igualitária e democrática?

A realidade não é muito animadora. De acordo com estudos desenvolvidos pelo Instituto Ethos, “é praticamente inexpressivo o índice de empresas que adotam ações afirmativas” (CANTELLI, 2007, p. 181), de modo a cooperar para a mudança de tratamento conferido às mulheres no mercado de trabalho. Das 500 maiores empresas avaliadas no Brasil e suas respectivas ações afirmativas assim constatou:

7% das empresas promoviam ações afirmativas no sentido de estabelecer programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho, tais como mulheres, negros, indivíduos com mais de 45 anos de idade;
3% das empresas adotavam programas de capacitação profissional para melhorar a qualificação das mulheres;
3% das empresas estipulavam metas para a redução das desigualdades salariais entre homens e mulheres (CANTELLI, 2007, p. 181).

O estudo foi pautado na ótica das 500 maiores empresas brasileiras, nas quais normalmente, o nível de compromisso social é mais evidenciado e programas sociais são mais desenvolvidos.

Políticas de responsabilidade social empresarial com nítido recorte de promoção da equidade (sic) entre homens e mulheres ainda são recentes no Brasil, principalmente as voltadas para o público interno das organizações. A revista Exame realizou uma pesquisa em 2003 indicando as 40 melhores empresas para as mulheres trabalharem, eleitas pelas próprias funcionárias. Nem todas as organizações relacionadas mantêm políticas explícitas de promoção da equidade de gênero e, muitas vezes, contam apenas com critérios justos de acesso e promoção. Em muitos casos, porém, isso não é suficiente para superar as desvantagens das

mulheres no mercado de trabalho, que se expressam na sua reduzida participação na direção e nas gerências das empresas, na menor participação em cursos de capacitação e em um ritmo mais lento na evolução de sua carreira (ETHOS, 2004).

Apesar da baixa aderência ao pacto e da pouca preocupação das empresas em nível social em desenvolver medidas e adotar práticas pró-equidade de gênero e autonomia da mulher, o debate tem se intensificado e algumas práticas têm sido implantadas em algumas grandes empresas no Brasil. Certamente que esse processo não é algo espontâneo e natural. Há que se estabelecer em fortes e estruturadas bases de política de conscientização, eis que a discriminação da mulher é fruto de uma cultura marcadamente patriarcal e desfazer culturas é um processo lento de transformação. Apesar de lento o processo, há alguma movimentação nesse sentido.

Atualmente, a preocupação em garantir as condições para a igualdade de oportunidades começa a ganhar corpo entre as organizações empresariais atuantes no Brasil. Isso pode ser percebido por diferentes indicadores, como a realização de censo interno para mapear a diversidade dentro das empresas e estabelecer novas práticas de seleção e promoção, o estabelecimento de metas para ampliação da participação feminina nos órgãos diretivos ou, ainda, o planejamento de ações de capacitação específicas (ETHOS, 2004).

As novas práticas desenvolvidas por algumas grandes empresas brasileiras, que agora serão expostas, não se apresentarão de forma exaustiva. Serão apresentados modelos de projetos desenvolvidos por algumas empresas no Brasil que se coadunam com o objetivo do *Milênio da ONU* na promoção da igualdade entre gêneros e autonomia da mulher. Todavia, não se sustentam apenas os modelos aqui apresentados, que podem ser múltiplos e igualmente relevantes.

Dentre práticas adotadas por algumas grandes empresas brasileiras ou pelas grandes empresas que estão no Brasil são:

a) Criação de comitês internos em prol da diversidade, por meio dos quais há a criação de espaços para a discussão da situação da mulher e a instituição de formas de ampliação de sua participação. Os comitês são responsáveis por elaborar pesquisas qualitativas e quantitativas que visam traçar objetivos efetivos na prospecção de medidas hábeis a alavancar as carreiras femininas dentro da empresa. Exemplo: o antigo Banco Real, atual Banco Santander, que, apesar de ser uma subsidiária, desenvolve programas sociais de afetação direta no Brasil.

b) Há empresas tipicamente femininas, como na área de cosméticos e produtos para beleza de um modo geral, que fazem investimentos mais significativos na promoção das mulheres. Programas neste sentido são desenvolvidos em prol da saúde da mulher, com foco no combate ao câncer de mama, por exemplo. Há projetos que envolvem a criação de berçários, dentro das empresas, para que seja viável a amamentação durante os primeiros meses de vida do bebê. Exemplos: Boticário e Avon.

c) Há empresas que desenvolvem projetos voltados não apenas para a inclusão da mulher, mas também da mulher que apresente alguma outra interseccionalidade excludente, como é o caso da mulher negra. Há projetos voltados para o desenvolvimento educacional de jovens e a criação de projetos que incentivem a gerência feminina. Exemplo: BankBoston, mais tarde incorporado pelo Banco Itaú.

d) Formação de comitês multiculturais para o desenvolvimento de políticas e princípios antidiscriminatórios. A multiculturalidade está inserida numa dimensão étnica e, também, de gênero. Exemplo: a empresa alemã Basf, que desde 2003 mantém ativo o Comitê de Diversidade no Brasil.

e) Há empresas que proporcionam aos filhos dos funcionários e das funcionárias programas de educação infantil, em horário integral, próximo ao estabelecimento da empresa, para facilitar a comunicação entre pais, escola e empresa. Há projetos voltados para o fomento da participação em projetos sociais, com premiações e elaboração de literatura e estudos correlatos ao tema. Exemplo: Boticário.

f) Há empresas que adotam posturas antidiscriminatórias em relação ao salário, promovendo a adequação da linha de produção para que mulheres possam ocupar cargos que, tradicionalmente, seriam ocupados por homens. Cursos são desenvolvidos dentro das empresas sobre: os direitos reprodutivos, planejamento familiar, parto, amamentação, doenças do aparelho reprodutivo e doenças sexualmente transmissíveis. Há empresas que promovem o estancamento da licença paternidade para cooperar para com a família e para promover a conscientização de que o cuidado também é responsabilidade masculina. Exemplo: Fersol, empresa química localizada no interior de São Paulo.

g) Criação de fóruns de debate formados por mulheres, para a conscientização e desenvolvimento de lideranças femininas. Exemplos: GE do

Brasil, Boticário e Avon.

h) Desenvolvimento de cursos orientados para incluir crianças (meninas) carentes no mundo da informática e educação na área tecnológica. Exemplo: IBM do Brasil.

i) Criação de “consulados” para mulheres, para discutir acerca das relações entre gêneros, qualidade de vida, empreendedorismo e associativismo. Exemplo: Multibrás, que mais tarde tornou-se Whirlpool S.A.

Esses são apenas alguns exemplos de práticas que vêm sendo adotadas em algumas grandes empresas no Brasil. Não obstante o esforço de algumas empresas pontuais no desenvolvimento de uma cultura menos excludente e mais igualitária, as ações ainda são insuficientes, diante da realidade social experimentada pelas mulheres no Brasil.

O que se pode verificar é que muito pouco tem sido feito por empresas brasileiras quando o assunto envolve a promoção da igualdade entre os gêneros e o empoderamento das mulheres. Em março de 2015, 900 empresas ao redor do mundo aderiram aos programas da ONU e aos *Princípios de Empoderamento das Mulheres*, que compreendem diretrizes e considerações que fomentam e amparam a comunidade empresarial na incorporação e elaboração de práticas que visem à igualdade entre os gêneros. “Os princípios foram elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), integrando o Pacto Global, e contam com a adesão de 900 corporações pelo mundo. No Brasil, 73 empresas aderiram à proposta e nove estão em etapa final de formalização” (CRUZ, 2015).

Segundo Nadine Gasman, representante da ONU para mulheres, as empresas signatárias buscam estratégias para a criação de iniciativas transformadoras. “Os anos demonstram que, no Brasil, tem um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, mas ainda tem um desequilíbrio na questão salarial, como no resto do mundo. Há um aumento das mulheres entrando na força de trabalho, mas, na parte da liderança, ainda tem desequilíbrio”. [...]

Denise Hills, vice-presidente da Rede Brasileira do Pacto Global, acredita que os princípios devem ser observados, principalmente, em empresas nas quais a questão de gênero tem grande relevância. “Em segmentos da economia como bancos você tem 50% ou 60% de mulheres em cargos até níveis gerenciais e, provavelmente, menos de 10% em níveis de comitês executivos e CEOs [sigla em inglês para Chief Executive Officer ou, simplesmente, diretor-geral]. Como você pode acelerar o crescimento de mulheres em cargos de decisão? Existem programas de empoderamento e de como promover o empreendedorismo para a mulher, que são importantes. A grande agenda que a gente tem no Brasil é como acelerar

essa questão”, disse Denise, que também é superintendente de Sustentabilidade do Banco Itaú (CRUZ, 2015).

Há muito a ser feito; há muito a caminhar. As empresas muito podem cooperar para a transformação social neste aspecto, por meio de políticas e compromissos reais a favor da promoção e valorização da Mulher.

O Instituto Ethos assim enumerou:

Este conjunto de dez pontos sintetiza as grandes questões que precisam ser enfrentadas e solucionadas para valorizar a mulher na empresa e no mercado de trabalho em geral. 1. Garantir igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e de desenvolvimento de carreira, promovendo, quando necessário, capacitação específica para permitir o progresso funcional das mulheres na empresa. 2. Garantir salários iguais para funções iguais ou equivalentes. 3. Assegurar que a participação de mulheres nos órgãos de direção seja proporcional ao total de mulheres no quadro funcional. 4. Comprometer-se com a proteção da maternidade e com a defesa dos direitos das crianças. 5. Proteger as funcionárias contra a violência física, sexual ou moral no local de trabalho. 6. Sensibilizar os funcionários homens para a divisão das tarefas domésticas, para a paternidade responsável e para que evitem toda forma de violência contra mulheres e crianças. 7. Respeitar o direito de livre associação dos funcionários e estimular as funcionárias a participar das organizações de trabalhadores internas à empresa. 8. Proibir estratégias de marketing que estimulem o tratamento desigual entre os sexos. 9. Apoiar empreendimentos liderados por mulheres por meio de créditos e contratos de fornecimento de produtos e serviços e promover oportunidades de educação para mulheres e meninas na comunidade. 10. Estimular a equidade de gênero entre fornecedores e parceiros (ETHOS, 2004).

Não somente no mercado de trabalho, mas também na vida, as mulheres precisam receber um tratamento mais digno, sem o qual será impossível experimentar, de fato, um Estado Democrático de Direito.

5.3 Ações afirmativas no cenário corporativo

As ações afirmativas, também chamadas de *discriminações positivas*, nas palavras de Cantelli, “são medidas destinadas ao favorecimento de grupos ou segmentos sociais que se encontram em condições desfavoráveis na sociedade.”

Fato é que a discriminação contra a mulher possui profundas raízes históricas e é fruto de uma mentalidade tradicionalista patriarcal, que a enxerga como menos apta a desenvolver certas atividades e menos susceptível a ocupar posições mais altas em sua carreira. Como um mecanismo de compensação, surgem as ações afirmativas, com o intuito de equilibrar todas as perdas já enfrentadas pelas mulheres e de cooperar para que a discriminação seja minimizada.

As medidas de discriminação positiva, também chamadas de ações positivas, ou, ainda ações afirmativas, são ferramentas de integração de grupos da sociedade que tenham estado em situação diferencial com respeito aos demais. Essas medidas são uma das formas de política pública ou medida privada de inserção no mercado de trabalho, dentre outras medidas de inserção possíveis, tais como a formação, a reciclagem, requalificação profissional, agências públicas de colocação, etc. Piovesan as define como “políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar condições resultantes de um passado discriminatório”, cumprindo uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático de assegurar a diversidade e a pluralidade social, devendo ser compreendidas não apenas sob um prisma retrospectivo, em um sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório, como também sob um prisma prospectivo, em um sentido de fomentar a transformação social. Elas são destinadas a acelerar a equiparação de oportunidades ou o acesso a certos espaços sociais ou bens a que um grupo tenha sido sistematicamente excluído (THOME, 2012, p. 150).

No que diz respeito, precisamente, às ações afirmativas ligadas ao gênero, elas, normalmente, são desenvolvidas de modo a cooperar para a qualificação técnico-profissional das mulheres, para que possam obter melhores oportunidades e ascenderem em suas carreiras profissionais.

Segundo Siqueira Neto, as medidas de discriminação positiva para a mulher têm como finalidades principais a eliminação ou superação das diversas disparidades de fato que sofrem grande parte das mulheres, a promoção da inserção da mulher no mercado de trabalho particularmente nos setores tecnologicamente avançados e nos níveis de responsabilidade, e o favorecimento do acesso ao trabalho autônomo e a formação empresarial e a qualificação profissional da trabalhadora autônoma e das empresárias (THOME, 2012, p. 152).

No Brasil, uma forma bem comum de ação afirmativa é o sistema de cotas. As cotas representam, em verdade, uma modalidade de ação afirmativa (discriminação positiva) que não se define como a ação afirmativa em si. No Brasil, por exemplo, no que diz respeito à participação no cenário político, há uma ação afirmativa na dimensão de cotas para as candidaturas de mulheres. A Lei 12.034/2009 estabelece que cada partido político, ou coligação, deverá preencher o percentual mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. Normalmente, as ações afirmativas vêm sendo implantadas pelas instituições públicas. Contudo, ressalte-se a importância de serem implantadas essas ferramentas nas corporações, de modo a cooperar para com o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária.

Conclui-se, portanto, que as medidas de discriminação positiva vão muito além da determinação de políticas públicas que garantam o ingresso da

mulher no mercado de trabalho, dizendo respeito também, ao acesso à formação profissional e aos cargos de responsabilidade e qualificação mais apurada, mas para isso, faz-se necessária a participação de todos os atores sociais envolvidos, de maneira empenhada e compromissada, atuem com empenho e compromisso, já que a efetividade de uma norma, mormente a norma promocional, depende da maturação de uma sensibilidade cultural (THOME, 2012, p. 165).

Diante de todo o exposto, defende-se a importância de desenvolver ações afirmativas por parte de todos os agentes sociais, especialmente das corporações, de modo a permitir a configuração de um mercado de trabalho mais equilibrado e justo, tendo em mente que a igualdade entre homens e mulheres não acontecerá de maneira espontânea e natural. Assim, medidas sérias voltadas para a promoção da igualdade entre todos os indivíduos tornam-se fundamentais e indispensáveis para se alcançar a justiça social.

5.4 O atual cenário, o problema das legislações simbólicas e da efetividade

No atual cenário contemporâneo brasileiro, observa-se o aumento significativo da participação da mulher no mercado de trabalho. Não obstante sua presença na seara laboral, observam-se igualmente as dificuldades que essa mulher encontra para se inserir e se manter no mercado de trabalho. “[...] dificuldades originadas pela desigualdade de tratamento, ou seja, pela discriminação” (CANTELLI, 2007, p. 128). A desigualdade de tratamento é realidade ainda enfrentada pelas mulheres e admite diversas roupagens. Há um processo de discriminação desde a colocação da mulher no mercado de trabalho e durante todo o curso da produção de sua atividade laborativa.

Não obstante o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, não houve crescimento efetivo no que diz respeito aos empregos formais ou na igualdade remuneratória quando comparado ao dos homens no desempenho do mesmo nível de atribuições e mesma qualificação.

A pobreza continua a afetar com mais intensidade a mulher, sendo esta a primeira a sofrer com as crises de desemprego que assolam o país.

Verifica-se que, apesar da existência de legislações protetivas voltadas para a erradicação da discriminação da mulher, muita pouca efetividade em termos práticos pode ser verificada. Muitas vezes, as legislações acabam por repercutir às avessas o que se pretendia. Em razão disso, a mulher acaba sendo ainda mais discriminada

e afastada do mercado de trabalho. Desse modo, uma substancial quantidade de preceitos, normas e leis acabam por ter seu nível de eficácia comprometida, no que se refere ao aspecto normativo-jurídico. É o caso das legislações simbólicas.

De acordo com Kindermann, a função simbólica de uma legislação está presente “quando o legislador se restringe a formular uma pretensão de produzir normas, sem tomar qualquer providência no sentido de criar os pressupostos para a eficácia, apesar de estar em condições de criá-los”, ou quando a “produção de textos cuja referência manifesta à realidade é normativo-jurídica, mas que serve, primária e hipertroficadamente, a finalidades políticas de caráter não especificamente normativo-jurídico (KINDERMANN, Harald. apud NEVES, Marcelo, apud TEODORO;SOUZA, 2015).

A grande questão que envolve as legislações simbólicas é o fato de estas não possuírem caráter de aplicação normativo verdadeiramente eficaz e capaz de gerar modificações pretendidas. Desse modo, o enfrentamento do problema se dá em nível teórico, e não prático efetivo.

Segundo Foucault, a legislação simbólica não possui normatividade, ou seja, a capacidade de se fazer valer, uma vez que ela reflete tão somente uma forma de exercício dos mecanismos de poder, através da criação de discursos de verdade. [...] Com isso, a produção de discursos de verdade é contínua, e o papel que a norma desenvolve nesse contexto é significativo nos dias atuais (TEODORO; SOUZA, 2015).

As legislações simbólicas anunciam um direito e uma proteção, mas não os promovem de fato, tendo em vista sua baixa normatividade. Um dos problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho que apresenta conexão com o problema da efetividade é a licença-maternidade. A licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil não apresentam configurações equânimes e acabam por cooperar com a discriminação da mulher, como se passa a analisar.

A mulher, de acordo com a legislação trabalhista, faz jus a uma licença maternidade, no que toca ao tempo, muito superior a que faz jus o homem. Isso, no momento da contratação, significa um fator de diferença e discriminação.

Com os períodos da licença tão destoantes, a norma que deveria assegurar a proteção a mulher no período gravídico-puerperal, acaba por discriminá-la, considerando que tal disparidade faz com que os empregadores também prefiram a contratação do sexo masculino e assegure-lhes maior proteção durante o contrato de trabalho, para não correrem o risco de contratar mulheres. [...] Dessa forma, essa norma visa tão somente confirmar valores

sociais e acaba por diferenciar os grupos sociais, no caso, homens e mulheres, dando-lhes diferentes valores. Por essa razão, adéqua-se totalmente ao conceito de legislação simbólica tratada por Kindermann (TEODORO; SOUZA, 2015).

Um dos desafios que se apresenta, então, é romper com o padrão de legislações simbólicas e produzir diplomas legais que se revistam de efetividade e que, de fato, cooperem para a erradicação da discriminação da mulher no cenário laboral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações entre homens e mulheres atravessam múltiplas dimensões. A forma como se deu essa interação entre homens e mulheres ao longo do processo histórico da humanidade permite contextualizar os desafios experimentados por esses dois agentes sociais na contemporaneidade, na medida em que deixaram consequências profundas no modo como homens e mulheres se posicionam e se apresentam no atual contexto social.

Durante muito tempo, as relações desses agentes foram marcadas por uma lógica desigual e assimétrica de poder. Ao homem foi conferido o comando e legitimado o mundo público, o mundo social; e à mulher, diferentemente, estabeleceu-se a obediência e legitimou-se o mundo privado, o mundo não social, elevando-a à categoria de *sexo frágil*.

Esses lugares no passado eram padrões naturalizados e aceitos como válidos. Durante muito tempo, essa lógica funcionou bem. Toda a educação da mulher era voltada para o desenvolvimento de habilidades de como ser uma boa mãe, uma boa esposa, de como ser dócil, obediente e submissa. Na relação entre homens e mulheres, o homem possuía o poder de mando, e inúmeros direitos lhe foram conferidos, enquanto à mulher, inúmeros deveres.

Os resultados dessa divisão assimétrica de poder refletem nos dias atuais o formato das relações experimentadas por esses agentes no cenário social e nos lugares que normalmente são ocupados por eles.

A partir das revoluções liberais, o *sexo frágil* procurou se emancipar e buscar um lugar diferente daquele que lhe havia sido imposto. Nasceram naquele momento as primeiras reações ao modelo patriarcal dominante, que se estenderiam por toda a história que viria a ser construída, alcançando os dias atuais.

Iniciavam-se, assim, os movimentos feministas que lutavam por emancipação e igualdade de direitos. Mulheres se organizavam de modo a questionar as razões de receberem tratamento tão desigual e, na maioria das vezes, injusto.

A primeira onda do feminismo centrava-se na insatisfação das mulheres quanto à falta de isonomia de tratamento. Lutavam por igualdade de direitos, pelo direito ao voto e pelo direito de serem tratadas em iguais condições. Poucos avanços foram observados nesse momento.

Mais tarde, na perspectiva da segunda onda do feminismo, seria desenvolvida

a ideia de *gênero*, de modo a se defender uma ótica construcionista social, e não mais biologizante dos papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade. Ainda na dimensão da segunda onda, mais tarde se desenvolveria a conceituação do direito à diferença como necessário a uma igualdade efetiva. Nesse cenário, muitas teorias foram elaboradas, tendo alcançado as universidades, acabando por serem elevadas à categoria de ciência.

Já numa ótica contemporânea, a qual pode ser situada na dimensão da chamada *terceira onda*, os debates caminharam no sentido da construção das diversidades, das múltiplas identidades e da desconstrução de padrões sociais.

Por meio de uma breve evolução histórica, é possível afirmar que muitas transformações foram verificadas pelo movimento feminista, desde as primeiras lutas pela igualação dos sujeitos até os dias atuais em que discussão se estabelece mais no âmbito da efetividade dos direitos conquistados.

Não obstante as relações de gênero se configurarem de forma muito distinta das relações do passado, há ainda nos dias atuais traços e heranças de modelos patriarcais e tradicionais que insistem em ser reproduzidos nas sociedades. A mulher continua sendo alvo de múltiplas formas de discriminação.

A paridade entre os gêneros apresenta-se, ainda nos dias atuais, como uma construção desafiadora e lenta, na medida em que remete à quebra de paradigmas sociais (em que o homem é visto numa posição sobressalente à da mulher).

A sociedade está constantemente oscilando, ora reproduzindo a dominação e os discursos de dominação que a todo tempo prendem e submetem a mulher, ora produzindo de forma talvez contemporaneizada novos modelos de dominação.

Convive-se com uma ambivalência irritante. A verdade é que ainda hoje a mulher é vítima e, ao mesmo tempo, não vítima (na medida em que reproduz e aceita como válidos os discursos de dominação) dessa dominação apelidada por Pierre Bourdieu de *Dominação Masculina*, que se estabelece em razão de um gênero.

Essa realidade apresenta-se de forma irritante e parece estar a todo instante chamando para o confronto uma camada que, em razão da violência simbólica experimentada, não consegue se articular (nem na academia, nem no plano social) para, de certa forma, se libertar da opressão e da ditadura imposta por seus opressores. (Entenda-se por opressores homens e mulheres que, por fruto do culturalismo tipicamente tradicionalista e machista, produzem e reproduzem ações e

discursos que promovem, por sua vez, segregações que se "socialmente se legitimam" *a priori* e *a posteriori* a partir de um sexo biológico.

A distinção se dá desde o momento do nascimento e se perpetua como um estigma durante toda a existência.

Muito embora se proclamem a igualdade e o Estado Democrático de Direito, a realidade revela, muitas vezes, a constatação de que há uma imensa distância entre o dever ser – a norma legal – e o ser – aquilo que, de fato, acontece no dia a dia. No universo do trabalho, casos e mais casos inundam os tribunais e trazem à tona o desafio de tornar efetivo o reconhecido princípio da igualdade de tratamento, bem como a vedação ao tratamento discriminatório.

As mulheres vêm sendo alvo da discriminação. São agredidas e vítimas de assédio em seus ambientes de trabalho. Percebem remuneração inferior pelo simples fato de serem mulheres. Têm, muitas vezes, suas carreiras estagnadas, ficando impedidas de chegarem ao topo por influência de um pesado culturalismo que não percebe a mulher como sendo merecedora de reconhecimento, destaque e promoção.

Muito se tem discutido acerca da responsabilidade dos atores sociais (empresas, associações, sindicatos, Estado) na promoção da igualdade entre os gêneros e autonomia da mulher.

Por meio deste estudo foi possível constatar que apesar de disseminada no cenário corporativo contemporâneo a importância do desenvolvimento da responsabilidade e da função social empresarial, de modo que as empresas, enquanto sujeitos aptos a promover mudanças, possam cooperar para o progresso da sociedade como um todo e, especialmente, à igualdade entre os gêneros, muito pouco tem sido feito, muito pouco se tem avançado. Tornam-se inexpressivas as medidas adotadas diante da realidade contemporânea brasileira.

Apesar das medidas pontuais adotadas por um número reduzido de empresas, não é possível reconhecer mudanças significativas em termos de conscientização e efetividade no que tange às práticas adotadas. Isso porque em todas as pesquisas consultadas, as mulheres continuam sendo mal-remuneradas, lotadas em cargos mais precários, vítimas de assédios e tendo sua ascensão profissional dificultada. Ainda permanece viva na sociedade, mesmo que de um modo latente e silencioso, a lógica culturalista patriarcal dominante.

Transformar culturas é um trabalho que demanda tempo, persistência e voz.

Superar a herança patriarcal e, de certo modo machista, não é tarefa simples. Todavia, ações conjuntas empenhadas por parte dos estudiosos, das universidades, das escolas, das mídias e, até mesmo, das instituições religiosas servirão de combustível necessário à quebra desse paradigma e, certamente, à construção de uma sociedade mais justa, mais igualitária e democrática.

Limitações da pesquisa

Não obstante a extensa bibliografia sobre igualdade de gênero e autonomia da mulher, constatou-se a carência de obras centradas nas práticas adotadas pelas empresas quando de sua promoção, o que, de modo geral, limitou a produção e o resultado deste trabalho.

Outra limitação prende-se à dificuldade para obter amostras adequadas ao estudo da questão. O acesso às empresas e a produção de entrevistas e questionários ficaram prejudicados em razão de alguns fatores, por exemplo, a polêmica que envolve a questão estudada e a crise por que passa o País, afetando mais diretamente a produção de uma pesquisa qualitativa.

Contribuições da pesquisa

Este trabalho contribuiu, de modo geral, para: suprir a lacuna bibliográfica no que se refere às práticas adotadas pelas empresas brasileiras no tocante à promoção da igualdade de gênero e autonomia da mulher; fornecer dados às empresas que desejam aprofundar-se mais no conhecimento sobre a decisão e implantar modelos capazes de promover o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e democrática; permitir às mulheres sair da zona de silêncio e, a partir da produção científica, ter suas demandas enfrentadas e debatidas no universo acadêmico; e favorecer o crescimento pessoal da pesquisadora enquanto pessoa, profissional, acadêmica e mulher.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Heloísa Buarque de et al. **Gênero em Matizes**. Bragança Paulista, 2002.

ANDRADE, Edinara Terezinha de. LUISA, Graziela. Responsabilidade Social Empresarial e Economia Solidária: Uma Parceria Possível. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v.13, n.1, p. 65-87, jan.-jun./2007. Disponível em: <<http://revistas.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/view/413/367>>. Acesso em: 20 nov. 15.

BADINTER, Elisabeth. **Rumo Equivocado**: o feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. 7 ed. São Paulo: Nova Fronteira, 1980.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 23 out. 15.

BULGARELLI, Waldírio. **Sociedades Comerciais**: sociedades civis, sociedades cooperativas, empresas, estabelecimento comercial. São Paulo: Atlas, 1998.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, Judith. **Seu comportamento cria seu gênero**. Disponível em: <<http://pt.allreadable.com/1c1f6CXy>> Acesso em 26 nov. 15.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O Trabalho Feminino no Divã**: Dominação e Discriminação. São Paulo: LTr, 2007.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários ao Código Civil**: parte especial: do direito de empresa (artigos 1.052 a 1.195). São Paulo: Saraiva, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CORALINA, Cora. **Vitém de cobre, meias confissões de Aninha**. 4ª ed. Goiânia: Universidade Federal de Goiás. 1987.

COSTA, Ana Alice Alcântara. **O Movimento Feminista no Brasil**: dinâmica de uma intervenção política. Em Olhares Feministas. Edição eletrônica. Brasília, 2007.

COZZA, Mário. **Novo Código Civil do direito de empresa**. Porto Alegre: Síntese,

2002.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero**. Estudos Feministas, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 11 nov. 15.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à Diferença – As Ações Afirmativas como Mecanismo de Inclusão Social de Mulheres, Negros, Homossexuais e Pessoas Portadoras de Deficiência**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

CRUZ, Fernanda. **Empresa se reúnem pela Igualdade de Gêneros no Universo Empresarial**. 2015. Disponível em: < <http://www.revistaforum.com.br/blog/2015/03/empresas-se-reunem-pela-igualdade-de-generos-no-universo-empresarial/>>. Acesso em 12 nov. 15.

CYRINO, Rafaela. **Mulheres Executivas: a divisão do trabalho doméstico à luz dos estereótipos de gênero**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

DANTAS, Michele. **Não há liberdade enquanto for nossa a responsabilidade**. 2013. Disponível em: <https://marchamulheres.wordpress.com/2013/04/18/nao-ha-liberdade-enquanto-for-nossa-a-responsabilidade/>. Acesso em: 23 out.15.

DERRIDA, Jacques. **Estrutura, Signo e Jogo no Discurso das Ciências Humanas**, 1972. Em Macksey, Richard & Donato, Eugênio, ed. A Controvérsia Estruturalista: As linguagens da crítica e as ciências do Homem. São Paulo: Ed. Cultrix.

ETHOS, Instituto. **O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

FAUSTINO, Rodrigo de Almeida. **A Responsabilidade Social Empresarial com o Público Interno em uma Empresa Japonesa do Setor de Autopeças**. 2010. 132f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

FERREIRA, Sérgio de Abreu. **O Princípio da Autonomia Privada e a Função Social da Empresa**. In: Direito Civil. Princípios Jurídicos no Direito Privado. Atualidades III. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

FIÚZA, Cesar. **Crise e Interpretação no Direito Civil**. [S.l.]: César Fiúza, 2015. Disponível em < <http://cesarfiuza.blogspot.com.br/p/crise-e-interpretacao-no-direito-civil.html>> Acesso em: 7 set. 14.

FIUZA, Ricardo. **Novo Código Civil Comentado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FRISCHEISEN, Luiza Cristina Fonseca. **Igualdade**. In: Dicionário de Direitos Humanos. Disponível em: < <http://escola.mpu.mp.br/dicionario/tiki-index.php?page=Igualdade>>. Acesso em: 23 out. 15.

GALEANO, Eduardo. **Para que serve a utopia?** Disponível em:

<<http://www.contiouttra.com/para-que-serve-utopia-eduardo-galeano/>> Acesso em: 26 nov. 15.

GALVÃO, André Clara. **Nossa cidade**: pela não banalização do mal. Disponível em: <<http://tribunadonorte.com.br/noticia/nossa-cidade-e-a-violencia-pela-nao-banalizacao-do-mal/291297>>. Acesso em: 23 out. 15.

GUERRA, Raquel Diniz. **Mulher e Discriminação**. 2006. 162 folhas. Dissertação de (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: D&PA, 2001.

HONNETH, Axel. **Luta por Reconhecimento**: A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Ed.34, 2003.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**: texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2003.

LAUFER, Jaqueline. **Femme et carriers: la question du plafond de verre**. *Revue française de gestion*, nº 151, 2004.

LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra. **A Empresa Familiar e a Opinião de seus Dirigentes sobre o Processo Sucessório**. Disponível em http://www.ti.usc.es/lugo-xiii-hispano-lusas/pdf/01_ESTRATEGIA/24_guerra.pdf Acesso em: 16 dez. 2014.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

MACHADO, Lia Zanotta. **Campo Intelectual e Feminismo**: Alteridade e Subjetividade nos Estudos de Gênero. Brasília, 1994.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A Função Social e a Responsabilidade Social da Empresa**. Disponível em: <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-11.pdf>. Acesso em: 23. out. 15.

MALLET, Estevão. **O Princípio Constitucional da Igualdade e o Trabalho da Mulher**. *In*: Trabalho da Mulher. Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

MANDELA, Nelson. **Ser Livre**. *In*: *Long way to freedom*. 1994. Disponível em: <http://www.citador.pt/textos/ser-livre-nelson-mandela> Acesso em: 25 nov. 15.

MATTOS, Zaine Simas. **“Bárbara, não vá criar confusão”**: Silêncios e Silenciamentos nas Relações de Gênero. 2012. Disponível em: http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2012/Genero,_Sexualidade_e_Educacao/Trabalho/12_39_55_1065-7459-1-PB.pdf. Acesso em: 23 out. 15.

MELLO, Cleverson Molinari; PAULA, Juliana Lima de; DA SILVA, Cristiano Pereira.

Formação e Inserção das Herdeiras: Um estudo Multicasos em Organizações Familiares em Processo de Sucessão. Disponível em: < http://www.convibra.org/upload/paper/2013/32/2013_32_8146.pdf>. Acesso em: 16 dez. 14.

MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital.** Rumo a uma teoria da transição. 1 ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIRANDA, Maria Bernadete. **Homens e Mulheres – A Isonomia Conquistada.** 2011. Disponível em: http://www.facsao Roque.br/novo/publicacoes/pdfs/bernadete_drt_20111.pdf

MOREIRA, Maria Ignez Costa. **A Formação e Desformatação da Categoria Analítica de Gênero.** 2015.

MORIN, Tania Machado. **Virtuosas e Perigosa:** As Mulheres na Revolução Francesa. São Paulo: Alameda, 2013.

MURARO, Rose Marie; BOFF, Leonardo. **Feminino e masculino:** uma nova consciência para o encontro das diferenças. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

MURARO, Rose Marie. **A Mulher no Terceiro Milênio.** Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Ventos, 2000.

NOGUEIRA, Conceição. **Questões Teóricas e Metodológicas de Gênero no Campo da Epistemologia Feminista.** *In:* Semana de Estudo de Gênero. Belo Horizonte: Universidade Puc Minas, 6 de maio de 2015. (Palestra).

OCKRENT, Cristine. **Princípios Universais para além das culturas e das crenças.** 2013. Disponível em: < <https://anidabar.wordpress.com/2013/03/07/principios-universais-para-alem-das-culturas-e-das-crencas/>>. Acesso em 28 ago. 15.

OLIVEIRA, Ana Carla Menezes de. **A Evolução da Mulher no Brasil do Período Colônia a República.** 2012. Disponível em : http://educonse.com.br/2012/eixo_02/PDF/103.pdf>. Acesso em 28 ago. 15.

ORSI, Carlos. **Mulheres são maioria com nível superior, mas homens dominam mercado de trabalho.** 2012. Disponível em: < <https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/notas/mulheres-sao-maioria-com-nivel-superior-mas-homens-dominam-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 23.10.2015.

PASTORE, José. **O Trabalho da Mulher.** 2007. Disponível em: < http://www.josepastore.com.br/artigos/mu/mu_002.htm>. Acesso em: 23 out. 15.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **A Mulher e o Trabalho no Mundo Contemporâneo. A Feminização no Poder Judiciário.** *In:* Trabalho da Mulher. Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

PEREIRA, HENRIQUE VIANA. **A Função Social da Empresa e as Repercussões sobre a Responsabilidade Civil e Penal dos Empresários**. 2014. 214 f. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2014.

PEREIRA, HENRIQUE VIANA. **A Função Social da Empresa**. 2010. 121f. Dissertação (Mestrado)- Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2010.

PIOVESAN, Flávia; PIMENTEL, Sílvia. **Mulher, Democracia e Desenvolvimento**. 2014. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz0901201107.htm>>. Acesso em 16 dez. 14.

PIOVESAN, Flávia. **Direito das Mulheres e Desenvolvimento**. 2014. Disponível em: < <http://www.strixeducacao.com.br/Publicacao.aspx?codigo=379>> Acesso em: 23 out. 15.

PIOVESAN, Flávia. **A Mulher e o Direito sobre os Direitos Humanos no Brasil**. 2014. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_mulher_debate_dh_br.pdf> Acesso em 16 dez. 14.

QUÉTEL, Claude. **As Mulheres na Guerra – 1939-1945**. Tradução Ciro Mioranza. São Paulo: Larousse do Brasil, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Estudos de Direito do Trabalho**. Edições Almedina: 2003.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2010.

ROCHA, Carolina Dantas. **O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras**. 2014. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/38320405.pdf>. Acesso em 23 out. 15.

ROMITA, Arion Sayão. **O Combate à Discriminação da Mulher no Mundo do Trabalho, à Luz das Fontes Internacionais com Reflexos no Ordenamento Interno**. In: Trabalho da Mulher. Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

SAFFIOTI, Heleieth. Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar. **O Trabalho da mulher e as negociações coletivas**. In: Estudos Avançados 49: Mulher, mulheres, Geração de Empregos, História Cultural, Rússia Hoje. São Paulo: IEA, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Reconhecer para Libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Christian Ramos. **O Instituto da Discriminação Positiva como manifestação do Princípio Constitucional da Igualdade**. 2014. Disponível em: < <http://geiselramos.jusbrasil.com.br/artigos/146770275/o-instituto-da-discriminacao-positiva-como-manifestacao-do-principio-constitucional-da-igualdade>>. Acesso em: 23 out. 15.

SARTI, Cythia Andersen. O Feminismo Brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, 2004.

SASSO, Rosiane. **Considerações sobre o Conceito Jurídico de Empresa à Luz do Novo Código Civil Brasileiro**. Disponível em: <http://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/011.pdf>. Acesso em: 12 nov. 15.

SCHUMAHER, Schuma. **Dicionário Mulheres do Brasil**. De 1500 até a atualidade biográfico e ilustrado. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. Educação e Realidade. Porto Alegre. v.16, n.2, 1990.

SHULZ, Rosangela M. **As Contribuições da Teoria do Reconhecimento no entendimento das lutas sociais de mulheres em condições de extrema pobreza**. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2071&Itemid=229 Acesso em: 23 out. 15.

SOUZA, ADRIANO STANLEY ROCHA. **O Fundamento Jurídico do Dano Moral: princípio da dignidade da pessoa humana ou *punitive damages*?** In: *Direito Civil*. Princípios Jurídicos no Direito Privado. Atualidades III. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

TEODORO, Maria Cecília Máximo ; SOUZA, Miriam Parreiras. . **Equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade**. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de (Org.). Tópicos Contemporâneos de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2015, v. 1, p. 110-120.

THOME, Candy Florencio. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012.

VALORA, Leila de Castro. **Paulo Freire, o educador autor do termo Empoderamento, em seu sentido transformador**. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Comportamento_organizacional/empowerment_por_paulo_freire.pdf>. Acesso em: 23 out.15.

VASCONCELLOS, Maria Drosila. **Pierre Bourdieu: A Herança Sociológica**. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v23n78/a06v2378.pdf>. Acesso em: 23 out. 15.

VERRI et al. 2009. **A invisibilidade social**. Disponível em: < <http://journalsociologico.blogspot.com.br/2009/05/invisibilidade-social.html>> Acesso

em: 25 nov. 15.

YOUSAFZAI, Malala. **Eu sou Malala**. A História da Garota que Defendeu a Direito à Educação e foi baleada pelo Talibã. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

WALD, Arnoldo; FONSECA, Rodrigo Garcia da (Org.). **A empresa no terceiro milênio**: aspectos jurídicos. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2005.

WEBER, Max. **Conceitos Sociológicos Fundamentais**. Tradução Artur Mourão. Covilhã: Lusofia: Press, 2010.