

A DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA DA MULHER

Juliana Izar Soares da Fonseca Segalla*

RESUMO

O tema discriminação estética da mulher é o objeto deste trabalho. A importância do tema está relacionada com a grande influência da estética sobre a sociedade contemporânea. A mulher vem historicamente vencendo barreiras no mercado de trabalho e a discriminação estética é o novo desafio. A igualdade é garantida pela Constituição Federal, mas a realidade nos mostra que as mulheres têm sofrido muito mais que os homens no que tange à discriminação estética. Beleza é um conceito subjetivo e dinâmico. Entretanto, a mídia tem nos “bombardeado” diariamente com a imposição de um “Padrão Inatingível de Beleza”. Isso leva à discriminação, com base na aparência e em detrimento das capacidades e qualidades profissionais da pessoa. Frise-se que a estética só pode ser critério de descrimen numa relação de trabalho quando houver relação lógica entre esse fator e a função profissional a ser exercida. A busca pelo padrão estabelecido acabou por gerar a ditadura da magreza. Essa ditadura pode levar à degradação da saúde humana, em seu aspecto físico e emocional, portanto, deve ser combatida (justamente por ser uma afronta à dignidade humana). Dessarte, as mulheres que venceram tantas barreiras até aqui, enfrentam o desafio de desconsiderar o padrão estético imposto, valorizando-se pelo que realmente são.

PALAVRAS-CHAVE: MULHER; DISCRIMINAÇÃO; ESTÉTICA.

ABSTRACT

The woman's esthetic discrimination at the job market is this work's studying object. The theme's importance is related with the esthetics' massive influence on the cotemporary society. The woman has been historically breaking barriers on the job market and the esthetic discrimination is the new challenge. Equality is granted by the

* Mestranda em Direito pelo Centro de Pós Graduação da ITE – Bauru. Advogada.

Federal Constitution, but reality shows us that woman have been suffering much more the man in what is related to esthetic discrimination. Beauty is a subjective and dynamic .concept Although, the press has been bombarding us daily with the imposition of an “Unreachable beauty standard” .This leads to discrimination, based on the looks ,despite of the person’s capacity and professional quality. May be emphasized that esthetics can only by criterion of discrimination in a working relation when there is a logic relation between this factor and the professional function to be practiced .The search for the established standard finished producing the dictatorship of slimness .This dictatorship can lead to the degradation of the human health, in it’s physical and emotional aspects ,therefore should be fought .(exactly for being an offense to human dignity).Thus ,women who have broken so many barriers until now ,face the challenge of the disregard of the imposed esthetic standard ,valuing themselves as they really are.

KEY-WORDS: WOMEN;AESTHETICAL; DISCRIMINATION.

INTRODUÇÃO.

O presente estudo pretende discutir a questão da estética e da discriminação estética da mulher, principalmente no mercado de trabalho. A estética é fator de grande influência na sociedade contemporânea, de forma a centralizar gostos, opiniões, situações e escolhas, refletindo nas relações de trabalho.

Infelizmente, a mulher é quem mais sofre com os padrões estéticos hodiernos. A supervalorização da estética pode levar a comportamentos preconceituosos e situações discriminatórias.

Não temos a pretensão de esgotar o tema em tão singelas linhas, mas é certo que se faz necessária a revisão dos padrões de beleza atuais, quando a busca deles pode gerar ameaça

à saúde humana. O objetivo deste trabalho é levar a uma reflexão sobre os padrões estéticos

estabelecidos para a mulher e sua aceitação social, bem como o impacto que a estética está

causando no cotidiano das mulheres. Para cumprirmos nossa meta, fazemos valer também de material bibliográfico alheio à Ciência do Direito, para que possamos, a partir da multidisciplinariedade, enriquecer nossas conclusões. Importante anotar que todos os comentários feitos na área de Medicina e Psicologia não tiveram qualquer preocupação de esgotar o assunto ou mesmo de aprofundá-lo, pretendendo, apenas, trazer algum referencial para a discussão da matéria.

Respeito à diversidade e valorização do ser humano é o que queremos incentivar a

partir das linhas a seguir.

1. EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À MULHER NO MERCADO DE TRABALHO – BREVES CONSIDERAÇÕES

Indubitável que trabalho da mulher sempre existiu, mesmo que, muitas vezes, sem remuneração ou valorização.

Na Antigüidade, a mulher era escravizada pelo marido e era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão.

Na história das relações econômicas encontra-se registrado que a mulher sempre contribuiu na economia familiar ou grupal, assumindo diferentes papéis segundo a época.

No Código de Manu observamos que em Roma a mulher era simplesmente tida como menor, sujeita ao pai e ao marido.

Na idade Média a posição jurídica da mulher continuava a ser a mesma. Sonia Bossa¹ ensina que

As profissões estavam organizadas num sistema de corporação, agremiações mais rígidas, cujos membros reconheciam uma certa ordem social e se uniam na defesa de seus interesses. Admitida para trabalhar, a mulher jamais chegava a uma posição de destaque. Era considerada a sua vida inteira como aprendiz, quer nas oficinas de corporação, quer no lar pelo marido. Nessas lutas sociais, na formação de novas classes, a mulher assume um papel mais evidente. Mesmo sendo considerada como um ser inferior, já podia exercer determinados ofícios que lhe eram reservados com exclusividade (fiandeira, tecedeira de seda), sem que houvesse qualquer prejuízo no desenvolvimento de uma outra atividade. Muito embora os trabalhos artesanais não lhe dessem fontes de cultura, acendiam em seu interior o interesse por outras atividades que não os afazeres puramente domésticos, tornando-a socialmente produtiva.

Ainda que na Idade Média as mulheres tenham trabalhado em outros setores, a agricultura continuou a ser a ocupação principal.

¹ BOSSA, Sonia. Direito do Trabalho da Mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998, p. 02.

Segundo Sílvia Regina da Rocha², quase todas as profissões foram acessíveis às mulheres nos Séculos X a XIV, no entanto, as discriminações de salários para trabalho igual faziam parte da realidade (a mulher ganhava menos que o homem em situação de serviço idêntica).

Com a evolução do sistema econômico, na Idade Moderna, a mulher recebe algumas oportunidades de trabalho e essas atividades vinham se industrializando, dando causa ao trabalho assalariado. O desenvolvimento industrial proporcionou a introdução em larga escala do trabalho feminino.

A atividade feminina era caracterizada pela mão-de-obra mais barata e menos produtiva, devido às múltiplas ocupações a que a mulher se submetia.

Nessa época o Estado não interferia nas relações jurídicas de trabalho, permitindo todo tipo de exploração (*e.g.*, as mulheres eram remuneradas ao arbítrio dos patrões).

Com a Revolução Industrial, as péssimas condições de trabalho (jornadas de 14 a 16 horas diárias, menores salários, embora realizando os mesmos trabalhos que o homem, etc.), originou-se um movimento de uma legislação protetiva ao trabalho. Então, surgiram na Europa as primeiras leis trabalhistas voltadas à proteção da mulher.

Na Inglaterra, em 1842, surgiram as primeiras manifestações a respeito do trabalho da mulher, através do *Coal Mining Act*, que proibia o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, no *Factory Act*, limita-se a jornada de trabalho feminina a doze horas diárias, proibindo também o trabalho noturno. Posteriormente, em 1878, o *Factory and Workshop Act* também proibiu o trabalho da mulher em ofícios perigosos e insalubres.

Na França, em 1848, surgiu uma lei que restringia o trabalho feminino nas minas subterrâneas. Já em 1874, esse país proibiu o trabalho das mulheres em minas e pedreiras e, em 1892 limitou sua jornada de trabalho em onze horas, generalizando-se a restrição do trabalho noturno na indústria às mulheres menores de 21 anos.

Na Alemanha, em 1890, através da Conferência de Berlim, foi criado um Protocolo versando a respeito de medidas para regulamentar as condições de trabalho (em especial o trabalho das mulheres). Em 1897, em Zurich, foi celebrado o Primeiro Congresso Internacional de Proteção Obreira e, concomitantemente, foi realizado um

² ROCHA, Sílvia Regina da. O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p.08.

Congresso em Bruxelas dando origem a organizações internacionais, criando a Associação Internacional de Proteção aos Trabalhadores.

A Suíça promoveu uma Conferência em Berna, no ano de 1906, donde surgiu o primeiro projeto de Convenção Internacional do Trabalho, incluindo a proibição do trabalho feminino noturno.

No ano de 1919 houve a Conferência da Paz, a qual deu origem ao Tratado de Versailles. Indubitavelmente essa foi uma das mais expressivas regulamentações no âmbito trabalhista, pois, em sua parte XIII criava-se a OIT (Organização Internacional do Trabalho), ficando assegurada a aplicação de leis e regulamentos para a proteção das trabalhadoras. No dizer de Sílvia Regina da Rocha³ :

Com o Tratado de Versailles e as Conferências Internacionais do Trabalho realizados pela OIT, a partir de 1919, o trabalho da mulher começou a merecer a devida atenção dos povos cultos, que o regulamentaram sob o critério de duração, das condições de insalubridade ou periculosidade do serviço, da idade, das condições fisiológicas da mulher (proibição do trabalho antes e depois do parto) e proibição de determinadas atividades.

Dentre as Convenções da OIT, destacamos no presente trabalho a Convenção 111, que foi ratificada pelo Brasil através do Decreto 62150/68 e que trata da não discriminação em matéria de emprego e ocupação, além da Convenção sobre a “Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher”, de 1979, ratificada por meio do Decreto 89.460/84 e pela Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Impossível não mencionar o Ano Internacional da Mulher (1975), que tratou da igualdade de direitos entre homens e mulheres, a promoção da plena integração da mulher no desenvolvimento do país e a sua contribuição para a Paz mundial.

Importante observar que toda essa evolução histórica na proteção da mulher aconteceu em razão de muita luta, sofrimentos e esforços de muitas mulheres, os quais deram origem à legislação vigente e o ideal de efetiva Igualdade de Gênero. Não se pode deixar de considerar as perdas, a humilhações, as dores de tantas mulheres que sofreram desde a Antigüidade para chegarmos até aqui.

Hodiernamente, como é cediço, na maioria dos ordenamentos jurídicos espalhados por todo mundo, a mulher tem sua igualdade em relação ao homem reconhecida pela lei (salvo tristes exceções, como a Índia). A luta que continuamos é para que essa igualdade estabelecida na legislação seja efetivada na realidade.

³ ROCHA, Sílvia Regina da. *Op.cit.*, p. 10.

2. PRINCÍPIOS

2.1 Princípio da igualdade e da não-discriminação

Algumas considerações acerca do princípio da igualdade são imperativas no presente trabalho e merecem nossa atenção.

Primeiro que tudo, observamos ser “igualdade” um conceito relacional, pois, só podemos extrair sua definição ao usarmos uma comparação.

A Constituição Federal Brasileira assegura que “todos são iguais perante a lei”, assim como outras Constituições no mundo, consagrando o princípio da igualdade.

Tal princípio, como é cediço, deve ser utilizado tanto pelo legislador quanto pelo aplicador da lei.

A igualdade prevista em nossa Constituição, no artigo 5º, *caput*, determina, logicamente, a redução das desigualdades. Vale dizer, então, que o Estado tem o dever de agir positivamente no sentido de reduzir as desigualdades sociais.

Cumpre-nos registrar as palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello⁴:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Ressaltamos a definição aristotélica, na qual *a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais*. Logo, claro está que o princípio da igualdade não proíbe de modo absoluto tratamentos diferenciados, o que veda tal princípio são diferenciações arbitrárias, injustificadas, infundadas (é preciso estar atento ao *discrímen*, o qual deve estar obrigatoriamente em consonância com a Constituição, devendo haver uma correlação lógica entre esse fator discriminatório e a desequiparação protegida). Dessarte, quando a Constituição permite um tratamento diferenciado, tem como objetivo atingir uma igualdade real.

Oportuno, então, dizer que a discriminação pode se apresentar de forma legítima ou de forma ilegítima. A primeira é admitida e pode servir de estímulo para o desenvolvimento de outras iniciativas correlatas⁵, já que seu *discrímen* tem uma razão lógica que justifica a diferenciação e ela não é arbitrária (é o caso, *v.g.*, das ações afirmativas). Já na discriminação ilegítima, “ausentes ou dezarrazoados os critérios a

⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p.10.

⁵ Cf. SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. Discriminação Positiva: ações afirmativas na realidade brasileira. Brasília: Brasília Jurídica, 2005, p.145.

justificar sua prática, trata-se de forma desigual, pondo à margem grupos ou pessoas em função de sua raça, cor, opção sexual, idade, etc.”⁶ ou ainda, a discriminação ilegítima pode ser reconhecida no favorecimento de determinado grupo ou indivíduo, atribuindo-lhes privilégios injustificáveis, em detrimento daqueles que não foram beneficiados, devendo, por isso, ser rechaçada.

Bom é falar que a legislação precisa vir acompanhada de instrumentos que possam tornar a igualdade um princípio eficaz, sob pena de ser inócua.

Em nosso entender, o princípio da não-discriminação é um desdobramento do princípio da igualdade. Percebemos que nosso Legislador Constituinte Originário ressalta, desde o Preâmbulo, a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e **sem preconceitos**. No artigo 3º da CF/88 vemos os objetivos fundamentais de nossa República, dentre os quais destacamos aqui a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**.

Guilherme Machado Dray⁷ diz ser o princípio da não-discriminação uma vertente negativa do princípio da igualdade, surgindo como sua concretização ou reflexo.

Não há dúvida quanto à ilegalidade de qualquer forma de discriminação negativa, em nosso sistema jurídico, no entanto, conforme afirma com exatidão Márcio Túlio Viana⁸, *“a lei é algo muito pequeno para mudar esse tipo de realidade, e o que melhor pode acontecer é a redução, bem modesta, da incidência de abusos”*.

A igualdade, há tempos buscada pelo ser humano que vive em sociedade, continua sendo um ideal a ser perseguido.

O Constituinte de 1988 salienta em sua Carta, para que não paire sombra de dúvida, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Como o presente trabalho fala sobre a luta das mulheres, interessante terminarmos esse tópico com a lembrança trazida por Alice Monteiro Barros⁹ de que

⁶ Idem.

⁷ DRAY, Guilherme Machado. O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Coimbra: Livraria Almedina, 1999, p. 97.

⁸ VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei 9029/95), *in* Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 356.

⁹ BARROS, Alice Monteiro. Discriminação no emprego por motivo de sexo, *in* Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 36

Olympe de Gouges foi guilhotinada em 1793 por apresentar um projeto de Declaração dos Direitos da Mulher, cuja parte do texto se destaca:

A mulher nasce livre e mantém-se igual ao homem no direito. O princípio da soberania reside na nação, ou seja, na reunião dos homens e das mulheres. Todas as cidadãs e todos os cidadãos – iguais diante da lei – devem ser igualmente admitidos em todos os cargos, em todos os postos e empregos públicos, segundo a sua capacidade, sem outra distinção sem ser ver a sua virtude ou seu talento. A mulher tem o direito de subir ao cadafalso; deve ter o direito de subir à tribuna.

2.2 Princípio da dignidade da pessoa humana – algumas considerações pontuais

A dignidade da pessoa humana é inerente a todo ser humano. Tal afirmativa, hoje, pode parecer redundante, mas nem sempre foi assim. Basta observarmos a História. No breve relato histórico que traçamos acerca da evolução da proteção da mulher no mercado de trabalho, é notório que o próprio ser humano feminino nem sempre teve sua dignidade respeitada. Assim como as mulheres, outros indivíduos também tiveram (e infelizmente ainda têm) sua dignidade humana violada ou não reconhecida.

A Constituição Federal de 1988 institui a dignidade da pessoa humana como fundamento de nosso Estado Democrático de Direito (artigo 1º, III).

Pietro de Jesús Lora Alarcón¹⁰ entende dignidade humana não apenas como fundamento do Estado Democrático de Direito, mas como um valor constitucional.

O ser humano, em sua essência, não pode ser desrespeitado. Alarcón¹¹, com muita propriedade, afirma:

...o ser humano não pode objeto de humilhações ou ofensas, mas que se deve reconhecer na sua essência de liberdade, responsabilidade e finalidade em si mesmo.

...

Em função disso, a impossibilidade de degradação do ser humano impede a redução do homem a mero objeto do Estado ou de terceiros, o que inclui a impossibilidade de coisificação da pessoa, um ponto de não retorno da pessoa ao estado de simples “coisa”.

O respeito à dignidade da pessoa humana implica no respeito e proteção à integridade física, moral, à individualidade e espiritualidade do ser humano.

Logo, o Direito, que tem sua razão de existir no homem, deve ter instrumentos que visem impedir qualquer tipo de degradação do gênero humano.

3. DISCRIMINAÇÃO

3.1 Discriminação, preconceito e esteriótipo

¹⁰ LORA ALARCÓN, Pietro de Jesús. Patrimônio Genético Humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988. São Paulo: Método, 2004, p. 253.

¹¹ *Idem.* p. 254

Segundo Alice Monteiro de Barros¹², a palavra discriminação, do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção.

De acordo com a Convenção 111 da OIT, em seu artigo 1º, o termo discriminação compreende:

- a) *Toda distinção, exclusão ou preferência, com base na cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;*
- b) *Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.*

Oportuno trazermos, também, a definição de Maurício Godinho Delgado¹³:

Discriminação é a conduta pela qual nega-se à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). Mas pode, é óbvio, também derivar a discriminação de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.

Importante, ainda, inserirmos os conceitos de discriminação, preconceito e esteriótipo dados pelo Programa Nacional de Direitos Humanos, na edição de “Brasil, gênero e raça”, uma vez que é simples e bastante elucidativo:

Esteriótipo, embora possua nome complicado, tem funcionamento que pode ser comparado ao de um simples carimbo. Uma vez ‘carimbados’ os membros de determinado grupo como possuidores deste ou daquele ‘atributo’, as pessoas deixam de avaliar os membros desses grupos pelas suas reais qualidades e passam a julgá-los pelo carimbo. Exemplo: todo judeu é sovina; todo japonês é introspectivo; todo português é burro; todo negro é ladrão.

Preconceito é uma indisposição, um julgamento prévio, negativo, que se faz de pessoas estigmatizadas por esteriótipos.

Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas, com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros¹⁴.

¹² BARROS, *Op. cit.*, p. 39.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. in Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, p. 97.

Não se pode olvidar que para Christiani Marques¹⁵, o preconceito tem em si uma predisposição hostil em face de outro ser humano. Segundo essa autora:

O preconceito está arraigado no inconsciente popular. Interfere, diretamente, no ato da discriminação, visto que consiste em prévio julgamento mediante generalização ou mistificação, sem distinguir as dimensões do indivíduo ou grupo social.

É de bom alvitre colocar que a discriminação tem duas formas de se manifestar, quais sejam: direta e indireta. A discriminação direta pressupõe um tratamento desigual, fundado em razões proibidas. Já a discriminação indireta se dá a partir de um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos.

Infelizmente a discriminação está presente em nosso cotidiano (até mais do que conseguimos perceber), mas deve ser combatida. Existe aparato na legislação brasileira (tanto constitucional quanto infraconstitucional, *e.g.*, Lei 9029/95) para que se busque uma tutela jurisdicional quando de uma situação discriminatória.

É necessário que sejam tomadas atitudes educativas com o objetivo de contribuir para diminuição do preconceito (como estabelece nossa Magna Carta) e para revisão dos estereótipos, além de medidas judiciais para coibir as práticas discriminatórias. Nesse sentido, concordamos com as palavras de Maurício Godinho Delgado¹⁶:

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis de exclusão social e individual.

4. ESTÉTICA

4.1 Conceito

A estética traz consigo uma relação com o que é belo. Válido trazer a conceituação de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira¹⁷, qual seja:

Estética: Estudo das condições ou dos efeitos de criação. 2-tradicionalmente, estudo racional do belo, quer quanto à

¹⁴ Programa Nacional de Direitos Humanos. Brasil. Gênero e raça: todos pela igualdade de oportunidades: teoria e prática, Brasília: MTb, Assessoria, 1998, p. 14-15.

¹⁵ MARQUES, Christiani. O contrato de trabalho e a discriminação estética. São Paulo: LTr, 2002, p. 179.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 97.

¹⁷ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI, O dicionário da língua portuguesa. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999, p. 834.

possibilidade de sua conceituação, quer quanto à diversidade emoções e sentimentos que ele suscita no homem. 3-caráter estético, beleza. 4 - Beleza física; plástica.

Maria Helena Diniz¹⁸ também relaciona estética com o belo: “*Na linguagem filosófica, é a ciência que tem por objeto o juízo de apreciação, determinante do belo nas produções artísticas. Trata-se da ciência do belo ou da filosofia da arte*”.

Necessário, outrossim, face à associação com a estética, entendermos o que seja beleza.

Beleza, segundo o Dicionário Ilustrado Gamma¹⁹, é “*Qualidade do que é belo; mulher bela; coisa bela ou muito agradável*”. Belo, por sua vez, é um adjetivo que significa, segundo o mesmo dicionário, “*que tem forma agradável ou perfeita e proporções harmônicas; agradável ao ouvido; elevado; bom; generoso; ameno*”, e ainda, como substantivo, esse dicionário o conceitua como “*conjunto de qualidades despertadoras de um sentimento elevado e especial de prazer e admiração*”.

O conceito de feio, dado pela mesma obra, é: “*adj. De aspecto desagradável; disforme; desproporcionado; oposto à beleza; indecoroso; torpe; insuportável; trabalhoso*”.

É cediço que o conceito de beleza é subjetivo e dinâmico. Belo e feio apresentam características de relatividade. Todavia, podemos perceber que, normalmente, o belo traz consigo a idéia de ser agradável, harmonioso, enquanto que o feio, ao contrário, é desagradável, desconfortável. A percepção do belo e do feio varia de acordo com cada indivíduo, levando-se em conta sua história, a comunidade onde vive, seus conceitos e sua sensibilidade (o que é bonito para um, pode não sê-lo para outro).

Justamente por ter caráter subjetivo, a beleza não pode ser critério para admissão numa relação de trabalho, pois os critérios de recrutamento devem ser objetivos. Mas infelizmente não é o que acontece na prática, pois atualmente vivemos numa época de supervalorização dos padrões estéticos estabelecidos.

¹⁸ DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 425.

¹⁹ LIMA, HILDEBRANDO DE (org.). Dicionário Ilustrado Gamma. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A.

Cumpra-nos ressaltar a afirmativa de Christiani Marques²⁰: “a estética decorre do mito da beleza, o qual foi institucionalizado de forma arraigada em nossa sociedade nas três últimas décadas, como transformados para o progresso profissional”.

É notório que os meios de comunicação exaltam e impõem um padrão de beleza de modelos perfeitos e o expõe diariamente, fazendo como que isso seja a referência para as pessoas comuns. Mesmo que inconscientemente, por fazer parte do cotidiano, esse padrão imposto acaba por influenciar várias escolhas e atitudes em nosso dia-a-dia. Nas relações de trabalho isso não é diferente.

Ocorre, então, o que chamamos de discriminação estética. A sociedade discrimina as pessoas que estão fora do padrão estético imposto. Tudo que é diferente assusta, tende a ser rejeitado. Embora cada ser humano seja único, vivenciamos uma busca pela massificação, pela padronização dos indivíduos em detrimento da diversidade característica do homem.

Essa busca pela padronização, que na verdade é uma busca pela aceitação social, é muito mais cruel para com as mulheres. Augusto Cury²¹ lança a expressão “Padrão Inatingível de Beleza” para identificar esse padrão imposto. O psiquiatra e escritor faz o seguinte alerta:

Vivemos aparentemente na era do respeito pelos direitos humanos, mas, por desconhecermos o teatro de nossa mente, não percebemos que jamais esses direitos foram tão violados nas sociedades democráticas. Estou falando da terrível ditadura que oprime e destrói a auto-estima do ser humano: a ditadura da beleza. Apesar de serem mais gentis, altruístas, solidárias e tolerantes do que os homens, as mulheres têm sido o alvo preferencial dessa dramática ditadura. Cerca de 600 milhões de mulheres sentem-se escravas nessa masmorra psíquica. É a maior tirania de todos os tempos e uma das mais devastadoras da saúde psíquica. - (grifos nossos)

A linha de Cosméticos **Dove**, marca da Unilever, encomendou uma pesquisa²² global à empresa *StrategyOne*, com coordenação das doutoras Nancy Etcoff, cientista, psicóloga e professora da *Harvard University* (EUA), e Susie Orbach, psicanalista da *London School of Economics*. Essa pesquisa, envolvendo 3.200 mulheres, entre 18 e 64 anos de idade, de dez países (entrevistas realizadas entre fevereiro e março de 2004), EUA, Canadá, Inglaterra, Itália, França, Portugal, Holanda,

²⁰ MARQUES, Christiani. Op. cit., p. 107.

²¹ CURY, Augusto Jorge. A ditadura da beleza e a revolução das mulheres. Rio de Janeiro: Sextante, 2005, p. 5.

²² Pesquisa disponível no site www.dove.com.br – acesso em 25/10/2006.

Brasil, Argentina e Japão, chegou à conclusão que apenas 2% das mulheres se descrevem como belas. Destarte, está claro que a idéia de um padrão imposto foi comprada mundialmente.

É importante, ainda, falarmos sobre aparência. Christiani Marques²³ diz que a aparência está intimamente ligada à estética, visto que forma um conjunto que abrange o psicológico e emocional do ser humano. Ressalta que a aparência não pode ser usada como critério para admissão, manutenção e desligamento na relação de trabalho, já que se trata de aspecto subjetivo e irrelevante para o desempenho da atividade profissional.

A realidade nos mostra o triste retrato no qual a discriminação no trabalho é crescente em razão do fator denominado “boa aparência”. Na hora da contratação, a exigência de “boa aparência”, além do caráter de subjetividade, exclui pessoas diferentes do padrão imposto, como *v.g.*, aqueles que têm excesso de peso. O critério adequado para o recrutamento, como já frisamos, deve ser objetivo, analisando a capacidade profissional do trabalhador em relação à função a ser exercida.

4.2 Fatores estéticos

Não temos a pretensão de, neste trabalho, esgotarmos o tema, nem seria possível exemplificar todos os fatores estéticos em tão poucas linhas. No entanto, é imperioso que se destaquem alguns dos fatores estéticos que têm servido como fonte de discriminação nas relações de trabalho.

O peso, a altura, as tatuagens e piercings, as manchas, cicatrizes e quelóides na pele, assim como as deficiências podem nos servir de exemplo.

Como já ressaltado, é necessário que haja uma correlação lógica entre o fator discriminatório e a função a ser exercida. É claro, por exemplo, que alguém que vai ser contratado para o cargo de segurança deve ter certa compleição física. É possível que o empregador queira alguém alto, o que não feriria o princípio da igualdade. Porém, exigir na contratação de um médico que ele deva ser “alto”, tendo no mínimo “X” de altura, é efetivamente uma afronta à isonomia, pois não existe relação entre a função a ser exercida e o fator exigido para contratação.

²³ MARQUES, Christiani. Op. cit., p. 116.

Da mesma forma, não há como entender que uma cicatriz no rosto ou uma tatuagem vá interferir negativamente no exercício profissional de um advogado ou de um juiz.

Uma pessoa portadora de deficiência talvez tenha sua maior dificuldade na discriminação e no preconceito do que no próprio fator físico. Impossível dizer, por exemplo, que um cadeirante não possa ser contratado para ser professor ou um portador de deficiência auditiva não tenha condições de ser contratado para fazer programas de *software*, pois essas deficiências não atrapalham no desempenho dessas funções.

O peso é um fator que merece destaque, vez que a população mundial tem desenvolvido cada vez mais distúrbios alimentares (anorexia, bulimia e excesso de peso são alguns deles). A Revista Veja traz na reportagem “O feitiço do corpo ideal” (Edição de 29/09/97) a afirmação dos médicos americanos Peter Brown e Vicki Bentley-Condit, autores do artigo “Cultura, evolução e obesidade”, qual seja: “*Nossa cultura de valorização da magreza transformou a obesidade em um símbolo de falência moral. Denota descuido, preguiça, desleixo, falta de disciplina*”. Notamos que a pessoa que apresenta excesso de peso é realmente estereotipada e discriminada em nossa sociedade. A mulher, indubitavelmente, sofre ainda mais com a cobrança do peso ideal, sendo julgada constantemente por seu exterior, sua aparência, em detrimento de suas virtudes interiores.

Imprescindível ilustrarmos nosso trabalho com uma pesquisa realizada e que atesta o preconceito contra os obesos na relação de trabalho, publicada na Revista Veja, Edição de 22/11/2000, na matéria “Minoria da Pesada”.

*Um estudo da Universidade de Michigan, nos Estados Unidos, coordenado pelo professor de administração Mark Roehling, concluiu que a probabilidade de uma pessoa ser preterida na hora da contratação por estar muito acima do peso considerado ideal pela medicina pode ser maior que a de um negro e até de um ex-presidiário, dois segmentos historicamente colocados à margem da sociedade. Ele pesquisou empresas da região de Michigan e constatou restrições na hora de contratar, promover ou dar aumentos salariais a empregados gordos. A Associação para o Avanço da Aceitação da Obesidade, uma organização não-governamental com sede em San Francisco, chegou a fazer cálculos sobre os prejuízos financeiros. Os executivos em postos de alta gerência com 20% de excesso de peso ganham 4 000 dólares a menos por ano que os profissionais enquadrados no manequim esbelto. **No caso de mulheres muito gordas, a diferença de salários pode chegar a 24% para a ocupação de cargos equivalentes.** Timidamente, a causa dos obesos tenta alçar vôo – a associação de San Francisco tem 5 000 afiliados, número ainda magro se comparado à abundância de militantes que afluem aos movimentos gays, feministas ou antitabagistas.*

No Brasil, a ditadura da balança também faz suas vítimas no mercado de trabalho, atingindo aqueles que se enquadram na classificação de obesos, baseada em uma equação simples que leva em conta o peso e a altura de cada indivíduo. Em um levantamento da consultoria Catho, foi apresentada a 1 400 executivos uma lista de razões que podem barrar um pretendente a emprego. Nada menos do que 73% dos presidentes e diretores e 68% dos gerentes cravaram um "x" na alternativa "ser gordo". O índice foi superior ao de outros tradicionais motivos de rejeição, como "estar desempregado há mais de seis meses", "ser mulher com filhos pequenos" e "ter mais de 50 anos". "O obeso é visto como alguém lento e não sadio, por mais que isso não seja verdade", afirma o headhunter Marcelo Mariaca, da consultoria Mariaca & Associates, acostumado a selecionar executivos sob encomenda de grandes corporações. "Cabe a ele escolher se é melhor conviver com esse preconceito inevitável ou se vale a pena lutar para perder peso."

Já começam a ser registrados no Brasil os primeiros casos em que a discriminação é contestada. Um deles deu-se em Jundiá, no interior de São Paulo. Interessada em uma vaga para caixa no supermercado Carrefour, Daniela Aparecida Xavier, jovem de 21 anos, apresentou o currículo e duas semanas depois foi chamada para a entrevista. Só que, quando a viu pessoalmente, o encarregado pela seleção disse, na frente das outras candidatas, que ela não seria chamada por ser gorda. A moça saiu da sala chorando. O episódio chegou ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho, que convocou o supermercado para prestar esclarecimentos. "A empresa apresentou a justificativa de que ela não poderia ser contratada porque não caberia no caixa, o que confirmou a discriminação", conta o procurador Ronaldo José de Lira. Ao final do processo, a rede varejista comprometeu-se a não repetir a atitude, sob pena de pagar multa diária de 5 000 reais.- (grifos nossos)

O sistema jurídico brasileiro, como já dissemos, garante proteção contra quaisquer tipos de discriminação, inclusive a estética (embora não expressamente).

Roborando o assunto, destacamos a tutela prestada pelo Poder Judiciário, no Acórdão nº. 20050580870, do TRT da 2ª Região:

Ementa. Dano Moral. Caracterização. Verifica-se dos depoimentos das testemunhas da reclamante que era atribuído à autora, por seu chefe, tratamento que ofendia sua dignidade. A autora era chamada de "gordinha". Evidentemente que a autora não gostou do adjetivo que lhe era atribuído, porém não podia reclamar na vigência do contrato de trabalho, sob pena de ser dispensada. Todas as pessoas têm nome, que fica incorporado ao seu patrimônio moral. Tendo nome a autora, não poderia ser chamada de "gordinha" com sentido pejorativo. Indenização por dano moral mantida.

Concluimos este tópico com as brilhantes palavras de Christiani Marques²⁴:

"... a estética poderá ser critério de descrimen, desde que atenda a critérios objetivos e lógicos, sob pena de ferir o princípio da isonomia, da dignidade humana e da não-discriminação".

5. ESTUDO DE UM CASO: MODELOS E A DITADURA DA MAGREZA X A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

²⁴ MARQUES, Christiani. Op. cit., p. 136.

5.1 A ditadura da magreza e a formação de um "Padrão Inatingível de Beleza"

A Semana da Moda de Madri (Passarela Cibeles), que ocorreu em 18 a 22 de setembro de 2006, chamou a atenção do mundo inteiro por um fato inusitado: modelos muito magras foram deixadas de fora do desfile em razão de seu IMC (Índice de Massa Corporal) estar abaixo do considerado saudável pela Organização Mundial da Saúde. A repercussão na mídia e na sociedade foi intensa. A justificativa dos organizadores do evento e das autoridades locais é de que essa magreza dá mau exemplo aos jovens e estimula doenças como anorexia e bulimia.

Muitas são as opiniões acerca do ocorrido, no entanto, registramos algumas que reputamos importantes²⁵:

Antonio Pernas (estilista) - "Precisei trocar todas as garotas em um só dia – 18 modelos. Isso nos provocou problemas, mas veja bem, este setor é visto como exemplo para mulheres jovens. Queremos projetar uma imagem saudável, por isso não sou contra a medida" - Agência Reuters

Leonor Pérez Pita (diretora da Passarela Cibeles) - "As restrições podem ser um enorme choque para o mundo da moda no começo, mas estou certo de que é importante no que diz respeito à saúde" – BBC Brasil

O Presidente do Departamento de Obesidade da Sociedade Brasileira de Endocrinologia e Metabologia, Dr. Henrique Suplicy²⁶, acha que o exemplo espanhol deveria se tornar lei no Brasil. O especialista defende que as passarelas sejam plurais, mostrando modelos "mais cheinhas" e magras, desde que estivessem dentro do padrão de normalidade do IMC (para estar considerado dentro do nível normal, o IMC deve variar entre 18,5 e 24,9.).

É incontroverso que o mundo da moda, assim como os meios de comunicação, influenciam muito a vida e os padrões sociais (a mulher comum quer ser como "a celebridade", não é à toa que o nome dado à profissão é "modelo"). Logo, o fato ocorrido em Madri levou o mundo à reflexão sobre os padrões estéticos impostos, sobre a ditadura da magreza como algo que não é saudável.

Já ressaltamos que tudo que possa levar à degradação do ser humano deve ser evitado, para que se preserve a dignidade humana. Assim, a imposição de um padrão de beleza que determina sérias restrições alimentares, podendo levar inclusive a

²⁵ Disponíveis em: <http://www.abeso.org.br/reportagens/discussao_sobre_modelos_muito_magras.htm> acesso em 27.out.2006

²⁶ Disponível em: <http://www.endocrino.org.br/noticia_g_exibe.php?id=82> acesso em 27.out.2006.

distúrbios, é uma afronta à saúde e, por consequência, à dignidade da pessoa humana, devendo ser combatido.

Naomi Wolf²⁷ nos traz estatísticas (dos EUA) que comprovam o quanto a ditadura da magreza e a busca por um “Padrão Inatingível de beleza” são prejudiciais ao ser humano, e em especial, às mulheres.

A seita da perda de peso recruta mulheres desde cedo, e os distúrbios da nutrição são seu legado. A anorexia e a bulimia são doenças do sexo feminino. Noventa a 95% dos pacientes são mulheres. Os Estados Unidos, que têm o maior número de mulheres de sucesso na esfera masculina, também lideram o mundo na incidência de anorexia feminina. As revistas para mulheres revelam que há até um milhão de americanos com anorexia, mas a Associação Americana de Bulimia e Anorexia declara que essas duas condições atacam um milhão de americanas a cada ano; e que 30.000 também estão viciadas no uso de eméticos. A cada ano, de acordo com a associação, 150.000 americanas morrem de anorexia. Se for assim, a cada doze meses, ocorrem só nos Estados Unidos 17.024 mortes a mais do que o total de mortes causadas por AIDS compilado pela Organização Mundial de Saúde em 177 países e territórios, desde o início da epidemia até o final de 1988. Se for assim, morrem mais pessoas de anorexia nos Estados Unidos a cada ano do que morreram nos dez anos de guerra Civil em Beirute.

Não há como negar a violação da dignidade da pessoa humana quando se impõe a ela um tratamento dos campos de concentração para que atinja um ideal de beleza. Teoricamente milhões jovens estão “aprisionadas” nesses “campos de tortura psicológica” por opção. É, então, urgente que se revejam esses padrões impostos.

É desumano e cruel exigir da mulher de hoje uma tripla jornada, todavia, é o que ocorre, pois se exige que ela cuide da casa, trabalhe fora e esteja impecavelmente bonita, de acordo com o “Padrão Inatingível de Beleza” imposto.

Vencedora de grandes batalhas, a mulher tem de continuar sua luta, enfrentando talvez seu maior desafio: tem de vencer a força de um gigante chamado “Mídia”, além das pressões sociais, do seu psicológico, do inconsciente e do físico dela mesma, para que se sinta um ser humano único, formado por características interiores e exteriores, devendo ser valorizada pelo seu todo.

CONCLUSÕES.

²⁷ WOLF, Naomi. O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992, p. 240.

- 1) A mulher vem vencendo barreiras no mercado de trabalho. A evolução histórica da proteção da mulher, bem como o reconhecimento de sua igualdade em relação ao homem pelas legislações do mundo são provas disso.
- 2) A igualdade é garantida pela Constituição Federal Brasileira, a qual também proíbe a discriminação negativa. No entanto, essa igualdade precisa de atitudes positivas para ser realizada na prática.
- 3) Qualquer ação ou omissão que leve à degradação física ou emocional do ser humano deve ser evitada, para que não ocorra violação da dignidade da pessoa humana.
- 4) A discriminação pode ser direta ou indireta. A discriminação direta pressupõe um tratamento desigual, fundado em razões proibidas. Já a discriminação indireta se dá a partir de um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos. As atitudes discriminatórias devem ser enfrentadas buscando-se a tutela jurisdicional, vez que o ordenamento jurídico brasileiro oferece instrumentos para tanto.
- 5) Preconceitos e estereótipos levam à discriminação. A discriminação é presente em nossa sociedade, refletindo, conseqüentemente, nas relações de trabalho.
- 6) A estética traz consigo uma relação com o que é belo. Beleza é um conceito subjetivo, relativo e dinâmico. Justamente por isso, a beleza não pode ser critério para admissão numa relação de trabalho, pois os critérios de recrutamento devem ser objetivos.
- 7) A estética poderá ser critério de descrimen numa relação de trabalho, desde que atenda a critérios objetivos e lógicos (relação com a função a ser exercida), sob pena de ferir o princípio da isonomia, da dignidade humana e da não-discriminação.
- 8) Os meios de comunicação exaltam e impõem um padrão de beleza de modelos perfeitos, fazendo como que seja a referência para as pessoas comuns. Isso reflete no mercado de trabalho. As pessoas são julgadas pela aparência em detrimento de suas capacidades e qualidades, o que acaba gerando a discriminação estética.
- 9) As mulheres são as que mais sofrem por causa desse padrão de beleza imposto.

10) A busca pelo padrão estabelecido acabou por gerar a ditadura da magreza. Essa ditadura pode levar à degradação da saúde humana, em seu aspecto físico e emocional, portanto, deve ser combatida. Dessarte, as mulheres que venceram tantas barreiras até aqui, enfrentam o desafio de desconsiderar o padrão estético imposto, valorizando-se pelo que realmente são.

BIBLIOGRAFIA:

ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 3 ed. Brasília: CORDE, 2001.

BARROS, Alice Monteiro. Discriminação no emprego por motivo de sexo. *In: VIANA, Márcio Túlio & RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação.* São Paulo: LTr, 2000.

BOSSA, Sonia. Direito do Trabalho da Mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

CARLOS, Vera Lúcia. Discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: Método, 2004.

CURY, Augusto Jorge. A ditadura da beleza e a revolução das mulheres. Rio de Janeiro: Sextante, 2005

DEL PRIORE, Mary. Histórias das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. *In: VIANA, Márcio Túlio & RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação.* São Paulo: LTr, 2000.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário Jurídico. Vol. 2. São Paulo: Saraiva, 1998.

DRAY, Guilherme Machado. O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI, O dicionário da língua portuguesa. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

LORA ALARCÓN, Pietro de Jesús. Patrimônio Genético Humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988. São Paulo: Método, 2004.

MARQUES, Christiani. O contrato de trabalho e a discriminação estética. São Paulo: LTr, 2002.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

ROCHA, Sílvia Regina da. O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

SILVA, Sidney Pessoa Madruga da. Discriminação Positiva: ações afirmativas na realidade brasileira. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei 9029/95). *In*: VIANA, Márcio Túlio & RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar e o futuro do Direito do Trabalho. *In*: VIANA, Márcio Túlio & RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coord.). Discriminação. São Paulo: LTr, 2000.

WOLF, Naomi. O mito da beleza: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.