



A institucionalização da discriminação do gênero feminino pela perspectiva de Thorstein Veblen

Martiele Gonçalves Moreira*, Carolina Freddo Fleck e João Garibaldi Almeida Viana

Universidade Federal de Santa Maria, Av. Roraima, 1000, 97105-900, Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. *Autor para correspondência: martiele18moreira@gmail.com

RESUMO. Este ensaio traz à tona uma nova perspectiva epistemológica e teórica para os estudos de gênero, ao propor uma análise de causação circular histórica da institucionalização da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro. Para Veblen as instituições são formadas por um conjunto de instintos, hábitos e comportamentos refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade. Com isso, apresentou-se como modelo teórico o ciclo de desenvolvimento de instituições que compreende desde os instintos inatos aos seres humanos até a legitimação e instituição de normas de comportamentos, na perspectiva da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho. Sabendo-se que a sociedade ainda trata de forma desigual homens e mulheres no trabalho, a proposição de um ciclo que visa compreender quais são esses comportamentos e de que forma se perpetuam na sociedade pode se tornar relevante para os estudos de gênero. Portanto, a discriminação do gênero feminino pode ser entendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos em instituições.

Palavras-chave: mulheres; antigo institucionalismo; mercado de trabalho; discriminação de gênero.

The institutionalization of discrimination of the female gender from the perspective of Thorstein Veblen

ABSTRACT. This essay brings to the fore a new epistemological and theoretical perspective for gender studies by proposing a historical circular causal analysis of the institutionalization of female gender discrimination in the Brazilian labor market. For Veblen, institutions are formed by a set of instincts, habits and behaviors reflected in practices accepted and incorporated by a group or society. With this, the cycle of development of institutions that ranges from the innate instincts to the human beings to its legitimation and institution of behavioral norms, with a view to the discrimination of the feminine gender in the labor market, was presented as a theoretical model. Knowing that society still treats men and women unequally at work, the proposition of a cycle aimed at understanding what these behaviors are and how they perpetuate themselves in society may become relevant to gender studies. Therefore, discrimination of the female gender can be understood as a cumulative historical process of transforming habits into institutions.

Keywords: woman; old institutionalism; labor market; gender discrimination.

Received on May 21, 2020.

Accepted on June 25, 2020.

Introdução

A sociedade, incluindo a brasileira, fundamenta-se em diversas simbolizações e crenças que, por vezes, podem ser discriminatórias, especialmente no que diz respeito a questões relacionadas ao gênero feminino. Historicamente a mulher vivencia desafios no que diz respeito ao seu ingresso no mercado de trabalho. Na segunda década do século XXI, tendo em vista que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), as mulheres se qualificam mais, porém ainda recebem menos e trabalham em condições precárias, seguem sendo responsáveis pela maioria dos cuidados da casa e de terceiros e ocupam menor espaço na política e em cargos gerenciais, o viés discriminatório se reforça no mercado de trabalho brasileiro.

É provado que existem diferenças de tratamento entre homens e mulheres (Bortoluzzo, Matavelli, & Madalozzo, 2016). Esse comportamento se identifica ao longo das décadas e desde que a mulher se inseriu definitivamente no mercado de trabalho. Tais comportamentos, que diferem os sexos, são perpetuados de

formas intrínsecas e extrínsecas, reforçando as desigualdades entre os gêneros nas relações sociais e laborais.

Notoriamente desde o século XX as mulheres obtiveram avanços e conquistas nas suas lutas por direitos e igualdade (Organização das Nações Unidas [ONU Mulheres], 2015), porém, pesquisas demonstram que a promoção da igualdade perante a lei não garante a igualdade na prática (Farah, 2004). Para Andrade, Macedo e Oliveira (2014, p. 51, grifo dos autores) a mídia e a sociedade promovem um discurso positivo quanto aos direitos e avanços das mulheres em áreas como política e economia, porém, acreditam que “[...] esse discurso naturalizado ‘cai por terra’ quando se analisa a divisão sexual do trabalho”.

Entende-se que tanto as conquistas como as barreiras ainda existentes para o empoderamento socioeconômico das mulheres se relacionam com as características da região onde residem, especialmente na América Latina e no Caribe, que possuem fortes traços patriarcais, “[...] dominação masculina nas sociedades contemporâneas [...]” o que dificulta ainda mais a igualdade de gênero (ONU Mujeres, 2017; Miguel, 2014).

Mesmo havendo avanços, o período de ‘dormência’ sobre os direitos das mulheres ainda é evidente, ou seja, ainda não é possível igualá-los aos dos homens. A mulher levou muito tempo para ter acesso aos meios públicos, a ter voz no meio político e a ser reconhecida no ambiente social. Dessa forma, se tornou mais custoso o avanço e empoderamento das mulheres na sociedade, o que possibilitou a criação de um ambiente masculinizado, em que se naturalizam as diferenças entre mulheres e homens, sendo legitimadas como bases da organização social como um todo (Gama, 2014).

Os primeiros movimentos de reivindicações dos direitos femininos no Brasil ocorreram em meados do século XIX, porém, “[...] o feminismo está longe de ser um consenso na sociedade brasileira, a implantação de políticas especiais para mulheres enfrenta ainda hoje ‘resistências culturais’ e políticas” (Costa, 2013, p. 14, grifo nosso).

Nesse sentido, ressalta-se a relevância para o país e para os indivíduos da necessidade de aceitação do gênero feminino em todos os ambientes, bem como os benefícios que seriam incorporados à sociedade e a economia, caso houvesse uma inserção igualitária de homens e mulheres no mercado de trabalho. Mas as medidas políticas, principalmente os programas, ações e leis aparentam não estarem sendo suficientes para a conscientização da população. Para que haja o progresso da igualdade substantiva para as mulheres se faz necessária a ação pública “[...] em três frentes inter-relacionadas: reparar a desvantagem socioeconômica; ‘enfrentar os estereótipos, o estigma e a violência’; e fortalecer o poder de ação, a voz e a participação” (ONU Mulheres, 2015, p. 26, grifo nosso).

A segunda medida apontada acima relaciona-se profundamente com o comportamento dos indivíduos, ou seja, não basta a ação dos órgãos públicos, pois a sociedade deve estar envolvida com essas ações e aceitá-las para então cessar com os estereótipos, estigmas e violências contra a mulher. Dessa forma, presume-se que existe algo além do alcance institucional das leis, que é mais íntimo ao ser humano tais como comportamentos, normas e hábitos discriminatórios.

Portanto, pode-se compreender o problema da falta de conscientização acerca da discriminação do gênero feminino através da abordagem institucional de Thorstein Veblen (1898a), argumento explorado neste ensaio teórico. Especificamente trazendo a noção dos postulados sobre o Antigo Institucionalismo, liderado por Veblen (1898a) que entende que as instituições são a forma de pensar dos homens, que os indivíduos não são dados e possuem costumes, hábitos e comportamentos. Então, deduz-se que os hábitos e comportamentos que discriminam o gênero feminino, enraizados ao longo do tempo pelos indivíduos, acabam se transformando em ações institucionalizadas pela sociedade, retroalimentando a desigualdade política, econômica e social das mulheres.

Pressupõe-se, então, que os costumes e hábitos de comportamentos adotados pelos indivíduos no mercado de trabalho e nas relações sociais carregam consigo atitudes imperceptíveis que promovem a discriminação de gênero. São atitudes e pensamentos que não são dados como propositais ao indivíduo, mas por diversos fatores culturais e sociais, os mesmos perpetuam maneiras de agir que não são contestadas pela sociedade, tornando-se assim, um comportamento institucionalizado. Como afirma Veblen (1989a), se é certo para um indivíduo pode se tornar certo para todo o grupo em que convive.

Dessa forma, o objetivo do presente ensaio teórico é trazer à tona uma nova perspectiva epistemológica e teórica para os estudos de gênero, ao propor uma análise de causação circular histórica da institucionalização da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho brasileiro.

Posto o propósito do trabalho, a seguir apresenta-se a exposição da teoria que embasa a discussão dividida em três grandes tópicos: Economia Institucional, Discriminação do Gênero Feminino e na sequência a argumentação de como as duas teorias se fundem para analisar a discriminação de gênero ainda presente no Brasil. Para fechamento, serão tecidas algumas considerações acerca do tema e de como academicamente é possível avançar nos estudos sobre gênero utilizando-se da Teoria Institucional como suporte para a consolidação da visão da discriminação de gênero como uma instituição legitimada pela sociedade.

Economia institucional

A Economia Institucional originada ao final do século XIX e início do século XX, teve como seu principal autor fundador Thorstein Veblen (1898a) seguido por Commons (1931). Essa abordagem preocupava-se em realizar uma análise econômica menos mecanicista e exata, dessa forma, os institucionalistas preocupavam-se com os custos e benefícios sociais (Almeida, 1987).

Conforme Mayhew (1987), esses dois principais autores, ambos nascidos nos Estados Unidos, construíram suas teorias em períodos marcados por grandes revoluções, como a industrialização e os tempos de guerra. Tal contexto influenciou ambos autores que desenvolveram fundamentos teóricos com o intuito de compreender os comportamentos dos indivíduos no seu ambiente.

Para Veblen (1987) o homem não é um ser imutável, mas com hábitos que podem moldar comportamentos. Segundo o autor, os comportamentos humanos revelavam-se tendenciosos a ponto de configurar um padrão de ação coletiva, que com o passar do tempo, sendo repetido, transforma-se em uma instituição. Dessa forma, instituições são formadas por instintos que moldam os hábitos e comportamentos refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade. Sendo que, na visão de Veblen (1987, p. 165), tem-se os hábitos mentais formados com base em outros conhecimentos, e “[...] os hábitos mentais formados sem nenhuma orientação pela disciplina da vida diária”. Por disciplina da vida diária, pode-se entender que Veblen referiu-se aos instintos que são inatos ao ser humano, sendo carregados pelos indivíduos selecionando e moldando os comportamentos (Veblen, 1914).

Portanto, entende-se que as instituições dependem dos pensamentos e atividades dos indivíduos (Almeida, 2007), de tal maneira, que os hábitos de pensamento são tomados pela sociedade, que decide seguir repetindo-os. Nesse sentido, Hodgson (1998, p. 177, tradução nossa) fala sobre os indivíduos: “Os indivíduos interagem para formar instituições, enquanto propósitos individuais ou as preferências também são moldadas por condições socioeconômicas. O indivíduo é um produtor e um produto de suas circunstâncias”¹.

Hodgson (1998) assume que os indivíduos são centrais na análise econômica do antigo institucionalismo, compreendendo que diferentemente da teoria neoclássica, não há como descrever o ser humano como um ser previsto e sim, mutável. Corroborando, Trigg (2001, p. 99) alega que “Veblen desenvolve um quadro evolutivo em que as preferências são determinadas socialmente em relação às posições dos indivíduos na hierarquia social”. Reforçando a interpretação de Commons (1931) de que a instituição é a ação coletiva que controla, libera e expande a ação individual.

De acordo com Commons (1931) pode-se compreender que através das instituições o indivíduo ao mesmo tempo que está liberto, ele está obedecendo regras, que por sua vez foram criadas, aceitas e seguidas por ele mesmo. Commons (1931, p. 650, tradução nossa, grifo do autor) exemplifica esse conceito, demonstrando a conformidade da ação coletiva

[...] ele ‘pode’ ou ‘não pode’ porque a ação coletiva irá ou não ajudá-lo. Ele ‘deve’ ou ‘não deve’ porque a ação coletiva o obrigará. Ele ‘pode’ porque a ação coletiva permitirá e irá protegê-lo. Ele ‘não pode’ porque a ação coletiva o impedirá².

É como se houvesse limites invisíveis que controlam as ações dos indivíduos em sociedade e moldam seus comportamentos, até o momento em que houver uma ruptura, através de mudanças incrementais que irão provocar novas mudanças institucionais.

Dessa forma, o institucionalismo, que segundo alguns críticos não passava de meras suposições sem teoria consolidada, torna-se mais concreto ao embasar-se em outras áreas como a psicologia, antropologia,

¹ “Individuals interact to form institutions, while individual purposes or preferences also are molded by socio-economic conditions. The individual is both a producer and a product of her circumstances.”

² “He ‘can’ or ‘cannot’, because collective action will or will not come to his aid. He ‘must’ or ‘must not’, because collective action will compel him. He ‘may’, because collective action will permit him and protect him. He ‘may not’, because collective action will prevent him”.

sociologia para demonstrar a forma como as pessoas se comportam (Hodgson, 1998), permitindo análises mais profundas e subjetivas, se diferenciando da teoria neoclássica.

Primeiro tem-se os instintos que determinam a conduta dos seres humanos na busca por um fim objetivo (Veblen, 1914). “Os instintos propõem um objetivo final, porém o que difere um instinto do outro é que cada um estabelece um objetivo ou objeto final específico a ser atingido e são diferentes entre si” (Moura, Brites, Zucco, & Marin, 2015, p. 11), entende-se como uma maneira adotada de forma inata pelo indivíduo que dita como este irá reagir frente as situações. Em consequência, para Veblen (1914) os hábitos são inclinações adquiridas pelo ser humano, ao longo do tempo, que são moldados pelos instintos e transmitidos através das gerações. Os comportamentos são adquiridos através dos hábitos que se repetem perante determinadas situações. Posterior aos comportamentos transformando-se em ações mais frequentes, a sociedade pode tomá-lo como certo e assim, institucionalizá-lo.

O processo de institucionalização passa pelo crivo dos indivíduos, que pode ser compreendido pelas bases de legitimação cunhadas por Weber (2004) a saber, legalmente sancionada, moralmente governada e culturalmente sustentada – conceitualmente correta. A legitimação não ocorre de forma impositiva, o indivíduo só legitima um modelo ou pensamento de acordo com seus vínculos. Porém, por vezes os indivíduos se encontram cercado por um sistema que dita os comportamentos ‘aceitáveis’ e acaba por proceder da mesma forma que o grande grupo ou sociedade.

Entende-se, no caso da discriminação do gênero feminino, que mesmo havendo políticas públicas (leis e regras), o ser humano traz enraizado consigo uma interpretação equivocada da importância da participação feminina em todos os ambientes. Assim perpetua-se a discriminação em diferentes níveis para com a mulher no Brasil.

A fim de criar um resumo da análise da Economia Institucional aqui abordada, apresenta-se a Figura 1 que compreende o caminho do desenvolvimento de instituições com base nos hábitos e comportamentos cunhados por Veblen (1987).



Figura 1. Ciclo de desenvolvimento de instituições.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na literatura.

A Figura 1 foi composta por elementos que são entendidos como determinantes para o surgimento de novas instituições. “Todos estes fatores geram sempre, a partir de uma ação individual, uma ação coletiva que legitima a constituição das instituições” (Fleck, 2011, p. 283), especialmente nesse ensaio, a discriminação do gênero feminino na sociedade brasileira.

Compreende-se que todo lugar possui uma cultura que molda os hábitos e comportamentos dos indivíduos. Porém, estes indivíduos já carregam consigo instintos que também influenciam no comportamento. A partir disso, os indivíduos tomam suas ações com base nos instintos, hábitos e comportamentos, que quando repetidos tornam-se legitimados pela sociedade como uma conduta aceita pelo todo. No momento em que a sociedade legitima um comportamento, este é tomado como uma instituição. Vale ressaltar que nem todo comportamento instituído tem um viés benevolente e socialmente

justo. Pelo contrário, argumenta-se que a construção social de instituições pode fortalecer ambientes discriminatórios, como o caso da discriminação do gênero feminino, aceito e mantido pela sociedade em geral.

Discriminação do gênero feminino

Ao falar sobre os homens selvagens, Veblen (1898b) entende que o homem é movido pelas suas atividades e enquanto ele age, ele está pensando e sentindo por meio dos seus instintos. Assim como em outras espécies, o homem, ser social, possui hábitos e comportamentos e está agindo de acordo com seus princípios. As atividades realizadas com facilidade pelo homem, são fáceis pois fazem parte do seu dia a dia. Constrói-se assim uma linha de ação habitual que se transforma em pensamentos habituais, que por sua vez, tornam-se um conhecimento apropriado pelo indivíduo.

Dessa forma, o que se aprendeu com facilidade, feito repetidas vezes que inicialmente eram realizados apenas pelos instintos vira conhecimento, se tornando na visão geral, algo bom e aceito pela comunidade, concretizando-se em um ato transmissível (Veblen, 1898b). É nesse sentido que se criam os hábitos e costumes que com o tempo se transformam em instituições. E esses hábitos e comportamentos são modificados no momento em que se criam novas ferramentas de trabalho, que altera a forma como as coisas eram feitas (Veblen, 1898b).

Em seu livro *A Teoria da Classe Ociosa*, Veblen (1987) cita as comunidades antigas, que se comportavam quase que inconscientemente através de estruturas de classes divididas pelo valor do trabalho. O autor, em suas primeiras páginas, já cita que para as mulheres restavam-lhes somente os trabalhos diários de subsistência, que juntamente com os escravos compunham a classe inferior. Porém, naquela época isso não era alarmante, pois era convencional devido aos costumes arraigados nas comunidades (Veblen, 1987).

Ainda na mesma obra, Veblen (1987) descreve como se dá nos povos bárbaros a distinção nítida dos trabalhos femininos e masculinos, que posteriormente serviu como base para a distinção e instituições das classes trabalhadora e ociosa. Para o homem moderno tais considerações não fazem mais sentido, porém nos detalhes das ações atuais isso ainda está presente, como exemplifica Veblen (1987, p. 8), “A diferença indicada persiste tenazmente como preconceito corriqueiro mesmo na vida moderna; é o que, por exemplo, mostra a nossa habitual aversão às tarefas servis. É uma diferenciação de caráter pessoal nada tendo a ver com inferioridade ou superioridade”.

Ainda conforme o autor, a discriminação se dá a partir das funções: as funções dignas são aquelas dotadas de elementos de proeza e façanha, já as indignas relacionam-se às funções diárias e rotineiras (Veblen, 1987). As primeiras são realizadas geralmente pelos homens e as segundas pelas mulheres. Aos homens o público e às mulheres o privado. Aos homens o intelecto e às mulheres o cuidado da casa e dos filhos. São discriminações que se mantêm da mesma forma que os homens selvagens, que perpetuavam a maneira de realizar as atividades, através dos hábitos e costumes que contavam com a aceitação geral do povo.

Pode-se criar analogias a partir do pensamento Vebleniano, trazendo para o contexto atual à discriminação do gênero feminino no trabalho. Este pensamento não se alterou completamente. Conforme aponta Gama (2014), a divisão social do trabalho tem dois fundamentos, o princípio da separação (trabalho de homem é diferente do trabalho de mulher) e o princípio hierárquico (o trabalho masculino vale mais do que o feminino) e ainda ressalta que estes princípios se encontram em todas as sociedades.

Obviamente que no século XXI a mulher é percebida de forma muito diferente da descrita por Veblen. O movimento feminista que ganhou força nos anos 1970, evidenciou a luta das mulheres por direitos iguais e por maior espaço na sociedade. A partir disso, a causa ganhou força e voz, e atualmente a mulher goza de direitos trabalhistas iguais aos dos homens, mas isso é declarado somente nas leis, ou seja, em instituições formalizadas pelo Estado.

Ao se analisar estatisticamente a situação da mulher no mercado de trabalho, tem-se que os homens ocupam a maioria dos postos de trabalho, possuem um rendimento médio superior ao das mulheres, trabalham em condições melhores do que as mulheres e participam pouco das atividades do lar e dos cuidados com terceiros (IBGE, 2018). Estes dados demonstram que as leis e programas governamentais ainda não estão atingindo os objetivos esperados, evidenciando que a discriminação de gênero no trabalho se mostra presente nos hábitos e comportamentos individuais.

Porém, não basta que haja apenas uma equiparação salarial, pois se torna “[...] insuficiente para lidar com fatores sociais, políticos, culturais e históricos que reproduzem a divisão sexual do trabalho” (Eveline &

Todd, 2009, p. 166). Percebe-se assim, que a discriminação do gênero feminino, de uma forma geral, vai muito além de reparos legais e propostas de igualdade, autonomia e enfrentamento. Há traços sociais e culturais de comportamentos enraizados que vem sendo repetidos através de gerações, como exemplificado por Veblen (1987). Sendo que a sociedade, na maioria dos países, ainda não se descolou da percepção da ‘mulher do lar’ (Montoya, Loreto, & Teixeira, 2015). E principalmente na região da América Latina e do Caribe onde ainda há fortes traços de “[...] dominação masculina nas sociedades contemporâneas” (ONU Mujeres, 2017; Miguel, 2014, p. 232).

Para Gama (2014), a separação dos ambientes familiar e do trabalho colocaram a mulher trabalhadora como um ‘problema’, sendo que um dos efeitos pode ser examinado na naturalização das diferenças instituídas entre homens e mulheres no ambiente de trabalho. Em acordo, Eveline e Todd (2009) afirmam que a forma como a instituição da família é vista nas sociedades capitalistas contribui, até mesmo, com as disparidades salariais. Ou seja, a família ainda é vista de acordo com a seguinte ordem: o homem é o responsável financeiro que trabalhará para garantir o sustento da família; e a mulher é a responsável pelo bem-estar do lar e dos filhos, sem a necessidade de buscar uma renda própria (Cobellache, 2017).

Por sua vez, o fato de a remuneração do gênero feminino ser menor pode dever-se a noção geral de que se a mulher sair do lar para trabalhar é apenas para complementar a renda familiar, nota-se que o termo complemento já prevê um valor mais baixo de remuneração. No entanto, mudanças ocorreram nas últimas décadas, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2017), em 20 anos os lares com referência feminina (responsáveis financeiras) passou de 23% em 1995 para 40% no ano de 2015. O que indica que o conceito de família instituído e ainda percebido como único, não é mais singular nos dias atuais.

Ainda, cabe ressaltar, segundo Montoya et al. (2015), a falta de importância dada ao trabalho doméstico frequentemente realizado apenas por mulheres, configurando-se em muitas sociedades como uma discriminação social. No mundo existem aproximadamente 53 milhões de empregados domésticos, segundo dados da ONU Mulheres (2015), onde cerca de 80% são mulheres. Muitas destas mulheres auxiliam outras mulheres nas atividades do lar, possibilitando que essas possam acessar o mercado de trabalho. Mesmo o Brasil tendo instituído leis de direitos do trabalho doméstico, essas trabalhadoras ainda são invisíveis e pouco valorizadas.

Cobellache (2017) alega que as relações entre trabalho e capital, com o início da industrialização, modificou a visão sobre a responsabilidade dos indivíduos no lar. “Essa independência dada ao homem trabalhador é ideológica” (Cobellache, 2017, p. 35). A mulher foi declarada como dependente jurídica e politicamente dos homens a partir desse sistema que foi institucionalizado pela sociedade, em que o homem representava a família.

Essa institucionalização do ‘homem superior’ que foi concebida há séculos ainda é identificada no século XXI. Se tornou um hábito fortemente arraigado criando comportamentos que reforçaram esse entendimento, que logo aceito pelo todo, repetido, e então legitimado, transformou-se em uma instituição de pensamento. Essa leitura está embasada nos postulados de Thorstein Veblen que se adequa a compreensão do processo de discriminação de gênero, como será desenvolvido no tópico a seguir.

A discriminação do gênero feminino sob a ótica do Institucionalismo de Thorstein Veblen

Ao longo do tempo, com a industrialização das sociedades, houveram mudanças de hábitos e comportamentos que em constante repetição tornaram-se legitimadas pelo todo. Nesse processo, mesmo que de forma não declarada, se instituiu a discriminação do gênero feminino. Os homens, ao se apoderarem das formas de trabalho legitimaram a restrição da mulher, restando-lhes os cargos inferiores e de baixos salários. Assim, cumulativamente, foi se construindo esse processo que se auto reforça até os dias de hoje.

A discriminação do gênero feminino no trabalho é corroborada por diversas pesquisas acadêmicas envolvendo a população (Jerabek, & Deviá, 2010; Santos, 2010; Gama, 2014; Organización de las Naciones Unidas [ONU Mujeres], 2017; IPEA, 2017; IBGE, 2018). Fato que se acentua ao saber que 62,2% dos cargos gerenciais em 2016 eram ocupados por homens (IBGE, 2018), o que demonstra a fragilidade da força da mulher no mercado de trabalho e sua presença em cargos superiores.

Nesse sentido, se propõe o estudo da discriminação de gênero feminino no mercado de trabalho através da abordagem Vebleniana. Entende-se que o estudo dos hábitos de pensamento, sua repetição e legitimação em instituições torna-se útil para compreender o que ocorre com as mulheres nas organizações e no meio

social. Dessa forma, ao utilizar as bases do institucionalismo de Veblen, pode-se identificar quais são os comportamentos discriminatórios dentro de uma organização e investigar como se dá a aceitação de tais comportamentos. Se os motivos concretos não puderem ser trazidos à luz, ao menos a observância de um ciclo de legitimação de comportamentos discriminatórios pode ser partilhada.

Para tal, resgata-se elementos da Figura 1, sobre o ciclo de desenvolvimento de instituições para criar a Figura 2 a respeito da forma como a discriminação do gênero feminino pode tornar-se uma instituição no mercado de trabalho brasileiro.



Figura 2. A Instituição da Discriminação do Gênero Feminino a partir do Pensamento de Thorstein Veblen.

Fonte: Elaborado pelos autores com base na literatura.

Ao centro da Figura 2 verifica-se os elementos que compõe o processo de institucionalização de hábitos, conforme a teoria Vebleniana. Nas laterais da mesma figura são descritas algumas condições de como pode se manifestar os comportamentos discriminatórios contra a mulher no trabalho. Dessa forma, para cada elemento tem-se uma condição, legitimando-se através do ciclo o contexto da discriminação do gênero feminino no mercado de trabalho atual. As condições aqui formuladas foram observadas na literatura sobre o tema e em pesquisas empíricas (ONU Mulheres, 2015; IPEA, 2017; IBGE, 2018).

Mesmo que Veblen (1987) determinasse que as instituições mudam conforme a evolução social, os instintos demoram mais para se transformarem no decorrer dessa evolução. Assim, o primeiro elemento da figura, os ‘instintos’, está exemplificado por meio de um dos rótulos mais conhecidos empregados à mulher: o ‘sexo frágil’. A partir desse entendimento, que vem de séculos, a mulher torna-se universalmente rotulada como frágil, dócil, compreensiva e delicada (Botelho, Moraes, & Cunha, 2008).

No momento em que esse instinto se perpetua, transforma-se no segundo elemento da figura, em hábitos e comportamentos compartilhados de forma geral pelos indivíduos. Tem-se como condição prática desse processo a indicação de que os trabalhos manuais, delicados e de cuidados ficam, frequentemente, a cargo das mulheres. Corroborar esse fato a afirmação de Pinto, Carvalho, e Rabay (2017), em que as relações de gênero criam barreiras invisíveis por meio da naturalização das relações sociais, onde as mulheres tendem a graduar-se nas áreas da saúde, ligadas aos cuidados, e os homens em áreas mais exatas.

Dando sequência ao processo de institucionalização, após a criação de novos hábitos e comportamentos, os indivíduos passam a agir com formas pré-estabelecidas, expressando sua nova conduta. Como exemplo para as ações de discriminação do gênero feminino, aborda-se a diferenciação de cargos e salários sendo que os cargos inferiores e os salários mais baixos são destinados, em sua maioria, para as mulheres, ação fruto de hábitos anteriormente enraizados. Tanto no setor privado quanto no público pode-se verificar a disparidade entre os salários de homens e mulheres, porém, enquanto no setor privado a diferença é nítida, o setor público mantém o salário baixo em alguns setores, que coincidentemente ou não, são os setores que mais empregam mulheres (Rubery, Grimshaw, & Figueiredo, 2005).

Ao passo que as ações se tornam naturais perante a sociedade, inicia-se a repetição dessas ações por um grande número de pessoas. Na Figura 2, a repetição está exemplificada por meio de atitudes violentas contra as mulheres, não só físicas, como verbal e moral. De acordo com Teles (2017, p. 615), a prática de violência

de gênero é bem difundida, sendo a principal violação dos direitos humanos femininos, pois sendo “[...] tolerada pela sociedade, mantém-se por meio da impunidade acomodada na ideia de que esses fenômenos são próprios da natureza humana”.

Entendendo que esses ‘fenômenos são próprios da natureza humana’, evidencia-se que esses comportamentos já estão institucionalizados na sociedade de forma contundente, o que reforça o argumento trazido neste ensaio. A discriminação de gênero se mantém presente devido sua institucionalização que foi determinada ao longo de séculos.

Em seguida, apresenta-se a legitimação, quinto elemento da figura. A discriminação do gênero feminino se fez presente nas ações individuais que foram legitimadas/aceitas pela sociedade. E como exemplo, tem-se dados do IBGE (2018) que indicam que a grande maioria dos cargos de chefia são ocupados por homens, e esse fato se agrava ao saber que são as mulheres que melhor se qualificam para o mercado de trabalho.

Por fim, o processo de discriminação se completa ao ser institucionalizado, sexto elemento da Figura 2. Ao ser institucionalizado, observa-se a divisão sexual do trabalho. Decorrente das relações sociais entre homens e mulheres, de maneira histórica, designa-se aos homens a esfera produtiva e as mulheres a esfera reprodutiva, consequentemente, os homens ocupam as funções com maior prestígio social e as mulheres ficam com os trabalhos menos valorizados (Hirata & Kergoat, 2007). E ao longo do tempo essa instituição se auto reforça com a constante perpetuação do ciclo. A partir dessa reflexão teórica, pode-se considerar pertinente o estudo da discriminação do gênero feminino através dos postulados de Thorstein Veblen. Mesmo sendo uma teoria postulada no início do século XX, autores contemporâneos têm retomado seus pressupostos para entender as relações econômicas e sociais da atualidade, em especial estudos que englobam indivíduos, comportamentos e instituições.

Portanto, a discriminação do gênero feminino pode ser entendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos em instituições. No entanto, segundo Veblen (1914), evoluções sociais acontecerão e novos entendimentos serão apresentados pelos indivíduos sobre as coisas. Nesse ponto, o otimismo floresce, determinando à evolução social o papel de arrefecer a discriminação de gênero, a ponto de que no futuro as mulheres não sofram mais nenhum tipo de preconceito e possam gozar, efetivamente, dos mesmos direitos que os homens.

Considerações finais

Este ensaio propõe uma análise da discriminação do gênero feminino a partir do Antigo Institucionalismo de Thorstein Veblen, que define instituições como um conjunto de hábitos, costumes e formas de pensar refletidos em práticas aceitas e incorporadas por um grupo ou sociedade.

Pode-se dizer que a discriminação do gênero feminino foi institucionalizada pela sociedade e que este sistema foi sendo construído a partir dos hábitos e comportamentos dos indivíduos que identificaram as mulheres como o sexo mais frágil, responsáveis pelas atividades domésticas e dependentes do homem. Portanto, esse modelo identifica que a discriminação do gênero feminino pode ser compreendida como um processo histórico cumulativo de transformação de hábitos e comportamentos.

Sendo assim, através da abordagem Vebleniana, abre-se uma nova perspectiva de investigações a fim de identificar quais foram e de que forma se deu a construção dos hábitos e comportamentos dos indivíduos, que repetidos foram legitimados pela sociedade, concretizando uma instituição discriminatória do gênero feminino. Nota-se que isso não ocorreu recentemente e considerando os diversos avanços que as mulheres alcançaram, a discriminação do gênero feminino ainda está fortemente presente na sociedade do século XXI.

Ao se analisar essa trajetória por meio dos postulados de Veblen, pode-se encontrar um elemento de resistência que impossibilita a aceitação generalizada de ações e leis da promoção da igualdade entre os sexos pela sociedade. Essa não aceitação deve-se ao caráter cumulativo dos hábitos de pensamento discriminatórios dos indivíduos, tornando-se enraizados e de difícil mudança.

Há um grande esforço sendo realizado para que os preconceitos contra a mulher sejam amenizados. No entanto, sob a ótica Vebleniana, somente através de mudanças incrementais ou abruptas é que novas instituições serão construídas. Ou seja, ações mitigadoras da discriminação de gênero constituídas hoje com o propósito de mudanças de padrões de comportamento, compõem um ciclo que passará pela transformação de novos hábitos que se tornarão ações recorrentes, legitimando-as, podendo surgir no futuro uma nova instituição de gênero.

Para próximos estudos, a proposição aqui levantada deve ser utilizada na busca de se comprovar empiricamente a forma como a teoria institucional de Veblen pode explicar a discriminação do gênero feminino, especialmente no mercado de trabalho. E assim sobrepor observações empíricas de gênero com o ciclo de desenvolvimento de instituições concebido neste ensaio.

Referências

- Almeida, M. H. T. (1987). Apresentação. In T. Veblen. *A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições* (p. 7-12). São Paulo, SP: Nova Cultura.
- Almeida, J. F. (2007). *Uma abordagem institucional do consumo* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Andrade, L. F. S., Macedo, A. S., & Oliveira, M. L. S. (2014). A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. *Revista de Administração*, 15(6), 48-75. Doi: 10.1590/1678-69712014
- Bortoluzzo, A. B., Matavelli, I. R., & Madalozzo, R. (2016). Determinantes da Distribuição da (Des) igualdade de Gênero entre os Estados Brasileiros. *Estudos Econômicos*, 46(1), 161-188. Doi: 10.1590/0101-416146115
- Botelho, L. L. R., Moraes, L. V. S., & Cunha, C. J. C. A. A. (2008). Ascensão profissional feminina: um caminho bem mais tortuoso do que se imagina. In *Anais do 8º Seminário Internacional Fazendo Gênero. Corpo, Violência e Poder* (p. 1-6). Florianópolis, SC: IEG-Instituto de Estudos de Gênero
- Cobellache, V. R. M. (2017). *Representatividade das Mulheres nas Empresas que participaram do Prêmio Women's Empowerment Principles (Weps) do Brasil: um estudo de caso* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Administração e Economia, Curitiba.
- Commons, J. R. (1931). Institutional economics. *American Economic Review*, 21(4), 648-657. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/495>
- Costa, A. A. A. (2013). O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. *Revista Gênero*, 5 (2). Recuperado de <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitoshumanos/direitosdasmulheres/obrasdigitizadas/teoriasexplicativasdaviolenciacontraamulher/dinamicadofeminismonobrasilcostaok.pdf>
- Eveline, J., & Todd, P. (2009). 'Gender mainstreaming: the answer to the gender pay gap', *Gender. Work and Organization*, 16(5), 536-558. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00386.x
- Farah, M. F. S. (2004). Gênero e políticas públicas. *Estudos Feministas*, 12(1), 47-71. Doi: 10.1590/S0104-026X2004000100004
- Fleck, C. F. (2011). A tríade ensino-pesquisa-extensão e os vetores para o desenvolvimento regional. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 7(3), 270-298. Recuperado de <https://rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/518>
- Gama, A. S. (2014). *Trabalho, família e gênero impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil*. São Paulo, SP: Cortez.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132). Doi: 10.1590/S0100-15742007000300005
- Hodgson, G. M. (1998). The approach of institutional economics. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 166-192. Recuperado de www.jstor.org/stable/2564954
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2018). *Estatísticas de Gênero. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil*. Recuperado de https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf [consultado em 7-03-2018]
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA]. (2017). *Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos*. Recuperado de http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526
- Jerabek, M., & Devia, V. (2010). Desigualdade de gênero nos BRICS: uma análise longitudinal. In *Anais do Seminário Discente de Pós-Graduação do Instituto de Relações Internacionais*. São Paulo, SP: Universidade de São Paulo. Recuperado de <http://www.usp.br/iri/documentos/seminariopos/JERABEK&DEVI%C3%81G%C3%AAneroBRICS.pdf>

- Miguel, L. F. (2014). O Feminismo e a política. In L. F. Miguel, & F. Biroli (Orgs.), *Feminismo e política: uma introdução* (eBook, p. 233-541). São Paulo, SP: Boitempo.
- Mayhew, M. (1987). The beginnings of institutionalism. *Journal of Economic Issues*, 21(3), 971-998. Doi: 10.1080/00213624.1987.11504694
- Montoya, Á. J., Loreto, M. D. S., & Teixeira, K. M. D. (2015). O perfil socioeconômico das donas de casa na Nicarágua. *Revista Estudos Feministas*, 23(1), p. 53-70. Recuperado de www.jstor.org/stable/estufemi.23.1.53
- Moura, A. C., Brites, M., Zucco, V., & Marin, S. R. (2015). Instintos e hábitos do pensamento como fatores de desenvolvimento: releitura a partir de Thorstein Veblen. In *Anais do 9º Encontro de Economia Catarinense*. Chapecó, SC: APEC Associação de Pesquisadores em Economia.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU Mujeres]. (2017). *El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe. Transformar las economías para realizar los derechos*. Panamá. Recuperado de <http://www2.unwomen.org/>
- Organização das Nações Unidas [ONU Mulheres]. (2015). *Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016. Transformar as Economias para Realizar os Direitos*. Estados Unidos. Recuperado de <http://progress.unwomen.org>
- Pinto, É. J. S., Carvalho, M. E. P., & Rabay, G. (2017). As relações de gênero nas escolhas de cursos superiores. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 10(22), 47-58. Doi: 10.20952/revtee.v10i22.6173
- Rubery, J., Grimshaw, D., & Figueiredo, H. (2005). How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal*, 36(3), 184-213. Doi: 10.1111/j.1468-2338.2005.00353.x
- Santos, T. S. (2010). *Carreira profissional e gênero: trajetória de homens e mulheres na medicina*. Porto Alegre, RS: UFRGS.
- Teles, M. A. A. (2017). *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo, SP: Brasiliense; eBook.
- Trigg, A. (2001). Veblen, Bourdieu, and conspicuous consumption. *Journal of Economic Issues*, 35(1), 99- 115. Doi: 10.1080/00213624.2001.11506342
- Veblen, T. (1898a). Why is economics not an evolutionary science? *The Quartely Journal of Economics*, 12(4), 373-397. Doi: 10.2307/1882952
- Veblen, T. (1898b). The instinct of workmanship and the irksomeness of labor. *American Journal of Sociology*, 4(2), 187-201. Doi: 10.1086/210791
- Veblen, T. (1914). *The instinct of workmanship: and the state of the industrial arts*. New York, NY: B. W. Huebsch.
- Veblen, T. (1987). *A teoria da classe ociosa: um estudo econômico das instituições* (M. H. T. Almeida, Apres.). São Paulo, SP: Nova Cultural.
- Weber, M. (2004). *Economia e sociedade*. Brasília, DF: UnB.