

PERSPECTIVA DE VESTIMENTA E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS NORMAS DE VESTIMENTA PARA MULHERES

Maria Heloisa Silva de Paiva¹
Consuelo Pinheiro Farias²

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar a maneira como as normas de vestimenta no ambiente de trabalho sob a perspectiva de gênero, reforçam estereótipos e contribuem para a manutenção de desigualdades estruturais. A vestimenta no ambiente corporativo é um elemento que reflete normas sociais, culturais e estruturais, influenciando a percepção dos indivíduos e a dinâmica de gênero no local de trabalho. O estudo evidencia que as mulheres são submetidas a regras e expectativas de vestuário mais rigorosas do que os homens, o que limita seu desenvolvimento profissional e perpetua padrões discriminatórios limitando a expressão individual. Conclui-se que a flexibilização dessas regras e a adoção de políticas mais inclusivas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, promovendo a diversidade e a não-discriminação. Tem por específico discutir o histórico das normas de vestimenta no ambiente corporativo, analisar como a vestimenta é interpretada no ambiente de trabalho e comparar a relação entre as expectativas de vestuário, assim como, a relação entre vestimenta e os assédios moral e sexual no ambiente corporativo. Por fim, dispõe-se a demonstrar que as normas de vestimenta institucionalizam práticas discriminatórias, convertendo corpos femininos em alvos prioritários de fiscalização e exclusão no trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Normas de vestimenta. Assédio Sexual. Ambiente corporativo.

8082

ABSTRACT: The aim of this article is to analyze how dress code in the workplace, from a gender perspective, reinforces stereotypes and contributes to maintaining structural inequalities. Dress in the corporate environment is an element that reflects social, cultural and structural norms, influencing the perception of individuals and gender dynamics in the workplace. The study shows that women are subjected to stricter clothing rules and expectations than men, which limits their professional development and perpetuates discriminatory patterns limiting individual expression. It concludes that making these rules more flexible and adopting more inclusive policies can contribute to a fairer and more equal working environment, promoting diversity and non-discrimination. Its specific objective is to discuss the history of dress standards in the corporate environment, analyze how dress is interpreted in the workplace and compare the relationship between clothing expectations, as well as the relationship between dress and moral and sexual harassment in the corporate environment. Finally, it sets out to demonstrate that dress standards institutionalize discriminatory practices, turning female bodies into priority targets for surveillance and exclusion at work.

Keywords: Gender inequality. Dress code. Sexual harassment. Corporate environment.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Norte – UNINORTE.

² Orientadora. Advogada, Graduada em Direito (UNINORTE), Especialista em Direito Civil e Direito Processo Civil (CIESA), Técnica em Segurança do Trabalho (IFAM) e Professora do Centro Universitário do Norte (UNINORTE/SER).

INTRODUÇÃO

A vestimenta no ambiente de trabalho sempre foi um reflexo das estruturas sociais e culturais, muitas vezes reforçando desigualdades históricas, especialmente em relação ao gênero. Enquanto os códigos de vestuário corporativo para homens tendem a ser mais padronizados e menos restritivos, as mulheres frequentemente enfrentam expectativas mais rígidas e subjetivas, que variam desde a imposição de saias e salto alto até a condenação de trajes considerados "pouco profissionais". Essa diferença não apenas evidencia disparidades de gênero, mas também perpetua estereótipos que limitam a autonomia e a expressão individual no espaço profissional.

Há situações em que demonstram como as expectativas em relação à aparência feminina ainda são utilizadas como mecanismos de controle, muitas vezes sob a justificativa de "profissionalismo". No entanto, esse conceito é construído socialmente e tende a privilegiar um modelo masculino como padrão universal, enquanto as mulheres são cobradas por uma apresentação que equilibra competência e "feminilidade".

Além disso, o estudo pretende discutir o histórico das normas de vestimenta no ambiente corporativo, comparar como a vestimenta é interpretada e comparar a relação entre as expectativas de vestuário para homens e mulheres, assim como, a relação entre a vestimenta e o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A revisão e flexibilização dessas normas, assim como a implementação de mecanismos que permitam aos colaboradores reportarem abusos ou discriminações sem medo de retaliação são passos essenciais para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

8083

A metodologia utilizada neste artigo é de natureza qualitativa, com caráter exploratório-descritivo, fundamentada em pesquisa bibliográfica. Foram analisadas obras acadêmicas, legislações nacionais e conteúdos de sites especializados, a fim de compreender criticamente como as normas de vestimenta no ambiente de trabalho se relacionam com as estruturas de poder, gênero e assédio.

Ao abordar essas questões, este estudo visa não apenas problematizar as normas de vestuário como um elemento aparentemente neutro, mas evidenciar seu papel na reprodução de desigualdades. Ao questionar esses padrões, é possível pensar em ambientes de trabalho mais equitativos, nos quais a competência profissional não seja medida pela conformidade a expectativas estéticas desproporcionais. A reflexão proposta aqui, portanto, não se limita à

moda ou à etiqueta corporativa, mas à construção de espaços laborais verdadeiramente diversos e inclusivos.

2 DISCUTIR O HISTÓRICO DAS NORMAS DE VESTIMENTA NO AMBIENTE CORPORATIVO

As normas de vestimenta no ambiente corporativo são reflexos das transformações sociais, econômicas e culturais ao longo da história. Para compreender como se estabeleceram os códigos de vestuário profissional contemporâneos, é necessário analisar a trajetória do trabalho feminino desde o feudalismo até a Revolução Industrial. Nesse percurso, a roupa não apenas cumpriu funções práticas, mas também foi um instrumento de distinção de gênero, classe e poder.

2. 1 Origem das Mulheres no Mercado de Trabalho

A MULHER das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a 8084 mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental (Saffioti, 1976, p. 17).

Dentre todos os novos arranjos da Modernidade, contudo, um deles é sobretudo relevante para entendermos o mundo do trabalho: a transição do feudalismo para o capitalismo. Em Linhas bastante gerais, o novo sistema que surgia concomitantemente aos Estados Nacionais pode ser caracterizado pelo favorecimento da atividade industrial em relação à atividade agrária, pela distribuição de bens e consumos por meio de um mercado em tese livre da interferência do Estado, e pela privatização da produção de riqueza, que autorizou o estabelecimento de um regime de apropriação de lucros por meio do trabalho assalariado (Cotta, Farage, 2021, p. 18).

O intenso processo de urbanização que a revolução industrial inaugurou desalojou do campo imensas massas de trabalhadores rurais, minou as bases da fabricação doméstica e do artesanato independente; cavou, enfim, um profundo abismo entre o trabalho e a posse dos instrumentos de trabalho, promovendo o assalariamento de crescentes massas humanas provenientes de uma economia campesina ou de burgo (Saffioti, 1976, p. 19).

Quem antes vivia do plantio e arrendava um pedaço de terra do senhor feudal pagando-lhe uma porcentagem de sua produção foi expulso do campo pela pressão fundiária decorrente do novo regime de propriedade privada. O camponês passou a ser um trabalhador assalariado nas primeiras fábricas das novas cidades emergentes (Cotta, Farage, 2021, p. 18).

De maneira geral, os burgueses foram os únicos capazes de instrumentalizar a seu favor as leis e o governo. Os nobres e os senhores feudais que antes se sustentavam pela coleta de aluguéis e de impostos do conforto de seus palácios foram então destronados pelos donos de fábrica, os senhores da manufatura e os comerciantes prósperos, que passaram a obter lucros do trabalho assalariado do conforto de seus gabinetes (Cotta, Farage, 2021, p. 18-19).

No capitalismo, o trabalhador assalariado se relaciona com sua atividade laboral de maneira completamente distinta da do camponês que vivia sob o feudalismo: existe uma separação física entre seu trabalho e suas relações de afeto (Cotta, Farage, 2021, p. 19).

8085

De acordo com Davis (2016), no período da Revolução Industrial, mesmo quando as mulheres conseguiam trabalhar fora de casa, não eram consideradas trabalhadoras com plenos direitos. O preço que pagavam envolvia longas horas, más condições de trabalho e baixos salários. A sua exploração era mais intensa que a sofrida pelos parceiros homens. Dessa forma, o sexism surgiu como forma de gerar superlucros aos capitalistas.

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta³através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que para o processo de acumulação

³ Mais valia absoluta - Aumenta-se a jornada de trabalho sem que o salário tenha um aumento proporcional.

rápida de capital era insuficiente a mais-valia relativa⁴ obtida através do emprego da tecnologia de então (Saffioti, 1976, p. 19).

A atividade trabalho, nas diferentes formas que assume ao longo da história, não é senão o resultado histórico da luta do ser humano (homens e mulheres) com a natureza no processo social de produção de sua vida. O trabalho industrial, nas sociedades capitalistas, neste sentido, não é inerente nem ao homem nem à mulher; é simplesmente um momento da evolução histórica da humanidade, um modo histórico determinado de humanizar a natureza e de retificar as relações sociais (Saffioti, 1976, p. 19).

Segundo Simone de Beauvoir (1970, p. 147): “Como o súbito desenvolvimento da indústria exige uma mão-de-obra mais considerável do que a fornecida pelos trabalhadores masculinos, a colaboração da mulher é necessária. Essa é a grande revolução que, no século XIX, transforma o destino da mulher e abre, para ela, uma nova era”.

Colling (2004) comprehende que se estabeleceu uma oposição entre espaço público e privado, o primeiro passou a ser definido como naturalmente masculino enquanto o segundo como feminino. A divisão entre público e privado está na origem das desigualdades entre gêneros, e, portanto, não se restringiu ao seu aspecto espacial; foi antes de qualquer coisa o estabelecimento de domínios diferenciados em relação às atribuições e importância social, com base no gênero.

8086

A separação progressiva entre a casa-espaco-privado e o trabalho-espaco-público se deu não apenas a partir da ruptura física entre os dois espaços, mas em especial por meio da atribuição de atividades distintas para cada um deles. A casa passa a ser o local reservado à família, às relações de afeto e às atividades necessárias ao cuidado e à criação de seres humanos. Tudo isso adquire um caráter privado, algo que diz respeito apenas às pessoas que pertencem àquele ambiente. O mundo do trabalho ganha identificação com atividades remuneradas e com a produção de bens e serviços (Cotta, Farage, 2021, p. 19).

As mulheres participaram diretamente do esforço de guerra em seus países. De duas formas principais: substituindo os homens em seus trabalhos e trabalhando na fabricação de armas e munições. Com a grande demanda dos serviços militares, os homens trocaram os campos de trabalho pelos campos de batalha. As mulheres tiveram que assumir as atividades.

⁴ Mais valia relativa - Também é possível aumentar a exploração de mais-valia sem alterar o número de horas trabalhadas. Isso pode ser feito por meio de melhorias nos processos técnicos de trabalho, que aumentam a produtividade.

Na França, em agosto de 1914, época de colheita, o presidente do conselho francês convocou as camponesas para que as safras não fossem perdidas. Em 1916, 44% das granjas na Bavária, região da Alemanha, eram comandadas por mulheres. Elas substituíram os homens também em atividades até então exclusivas dos rapazes, tornando-se condutoras de bonde, garçonetas em cafés, funcionárias dos correios, distribuidoras de carvão, empregadas de banco, professoras em escolas masculinas (Conexão Escola).

Trabalho é político. E por diversas razões. A começar pela maneira como decidimos o que será reconhecido como trabalho; São raros os ambientes de trabalho capazes de subverter ou corrigir as falhas estruturais da nossa sociedade, sendo muito mais comum que funcionem como lugares de reprodução e reforço desses problemas. Sem contar a própria lógica de organização do trabalho em uma sociedade capitalista, em que a quase totalidade das pessoas ou trabalha para produzir lucro para seus chefes ou é autônoma, precarizada, ou ainda informal, sem acesso aos direitos mais básicos (Cotta, Farage, 2021, p. 13).

2.2 Vestimenta na época

No pensamento da época, a mulher faz, portanto, a figura do elemento obstrutor do desenvolvimento social, quando, na verdade, é a sociedade que coloca obstáculos à realização plena da mulher. As barreiras que a sociedade de classes coloca à integração social da mulher, todavia, não apresentam, no processo de seu aparecimento e vigência, muita uniformidade (Saffioti, 1976, p. 19).

8087

Nesse período, a roupa começou a adquirir um caráter de disciplina: os donos de fábricas impunham regras de vestuário para garantir produtividade e controle sobre os corpos femininos. Nesse contexto marcado por questões profundas e graves, a discussão a respeito da roupa de trabalho da mulher pode parecer de menor importância ou até mesmo frívola (Cotta, Farage, 2021, p. 14).

Durante a Revolução Francesa, a calça comprida foi expressamente proibida para as mulheres. Os líderes da Revolução consideravam as roupas uma declaração de liberdade e expressão da individualidade, mas não incluíram as mulheres nessa universalidade emancipatória. A peça do vestuário que representava a liberdade e a igualdade ficou restrita aos homens (Cotta, Farage, 2021, p. 61).

Segundo a Folha de São Paulo de 24 de maio de 1997: "O STF (Supremo Tribunal Federal) rompeu nesta semana com uma tradição secular: a exigência de uso de vestido ou

saia para o acesso de mulheres ao plenário. A liberação do uso de calça comprida foi o último ato de Sepúlveda Pertence na presidência do STF. No STF, antigos funcionários afirmam que a exigência criou várias situações de constrangimento, como a de uma advogada do Rio de Janeiro que foi a Brasília, no início dos anos 70, exclusivamente para fazer uma sustentação oral no plenário. Ela usava calça comprida e blazer. Ao ser barrada por um segurança, teria tirado a calça na frente do segurança e entrado no plenário apenas com o blazer”.

Além disso, no Brasil, a primeira vez que uma mulher teve permissão para usar calça comprida no Plenário do Senado foi há duas décadas. O uso do traje era proibido até 1997, quando um ato do então presidente, senador Antônio Carlos Magalhães (1927-2007), permitiu a entrada e a permanência de mulheres com essa vestimenta. O uso também foi liberado nas salas das comissões, na sala do café dos senadores, na tribuna de honra e na bancada de imprensa (Agência Senado, 2017).

Vestir-se é ato político. Nada do que vestimos é aleatório, neutro ou puramente pragmático. Por meio da moda, conseguimos compreender, explicar e até mesmo transformar a sociedade (Cotta, Farage, 2021, p. 81).

3 COMO A VESTIMENTA É INTERPRETADA NO AMBIENTE DE TRABALHO E 8088 COMPARAR A RELAÇÃO ENTRE AS EXPECTATIVAS DE VESTUÁRIO

A mulher no trabalho parece representar um convite aberto para julgamentos, uma vez que, a roupa é parte fundamental nessa equação do desconforto. Vestir-se para ir trabalhar passa a ser, então, um esforço recorrente para que o foco esteja no trabalho, na nossa competência, nas atividades desempenhadas, e não no que vestimos (Cotta, Farage, 2021). Desde códigos de vestimenta corporativos até comentários informais, há uma pressão implícita para que as mulheres se vistam de modo a evitar “distrações” ou críticas. Tal exigência não apenas inviabiliza a expressão individual, como também reforça a noção de que o espaço profissional é masculino, cabendo às mulheres adaptarem-se a ele. A roupa, assim, deixa de ser uma escolha pessoal para tornar-se um instrumento de conformidade, onde desvios são punidos com a deslegitimação profissional.

Aquilo que é considerado adequado para uma mulher vestir no ambiente de trabalho é uma ideia que frequentemente parece fugir de nós, escapando por entre nossos dedos quando passamos a mão pelos cabides ou remexemos as gavetas (Cotta, Farage, 2021). O

paradoxo é que a mesma sociedade que exige que mulheres se destaquem em suas carreiras também as pune por expressarem individualidade através do vestuário. Assim, o guarda-roupa profissional feminino torna-se um campo minado, onde cada peça carrega o risco de despertar julgamentos que nada têm a ver com competência, mas tudo com controle social (Cotta, Farage, 2021). Em razão disso, as autoras Cotta e Farage ressaltam: “Não importa o contexto, é muito provável que nos questionemos sobre estarmos apropriadas”.

Está aqui, sem dúvida, a “consciência dominada” das mulheres e, ao mesmo tempo, sua possibilidade de escapar de seu destino de gênero, via transgressão, que permite a criação de novas matrizes de gênero, cada uma lutando por dethronar a matriz dominante de sua posição hegemônica (Saffioti, 2015, p. 143 apud Mathieu, 1985, p. 169-245).

Partimos da premissa de que o trinômio mulher-roupa-trabalho nunca é um assunto apenas do universo da moda, mas do âmbito político de fato (Cotta, Farage, 2021). Escolher o que vestir envolve negociar normas invisíveis que regulam corpos femininos, reproduzindo hierarquias de gênero. Enquanto a roupa masculina é associada a neutralidade e autoridade, a feminina é constantemente policiada, seja por códigos de vestimenta rígidos, seja por comentários que reduzem mulheres a sua aparência. Essa dinâmica expõe como o controle sobre os corpos femininos é um mecanismo de manutenção do poder patriarcal, transformando o guarda-roupa em um palco de disputas simbólicas.

A politização do vestuário também se manifesta nas desigualdades interseccionais. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam julgamentos ainda mais severos sobre seus trajes, especialmente quando incorporam elementos culturais, como turbantes ou tranças. Da mesma forma, mulheres gordas são frequentemente pressionadas a se vestirem de modo a “esconder” seus corpos, como se sua existência fosse um desvio. Essas experiências mostram que a roupa não é apenas uma questão de gênero, mas de raça, classe e corporalidade, tornando-se um instrumento de exclusão que reforça múltiplas opressões.

Ser mulher é um status social e político que informa e deforma a maneira como somos (des)tratadas e vistas (ou invisibilizadas) na sociedade em que vivemos (Cotta, Farage, 2021). Ser mulher é carregar um conjunto de marcas sociais e políticas que moldam desde oportunidades até violências cotidianas. Mulheres negras, indígenas, periféricas e LGBTQIA+ experimentam camadas adicionais de invisibilização. Enquanto mulheres brancas podem ser “invisíveis” em reuniões executivas, mulheres negras muitas vezes são hiper visíveis como símbolos de diversidade, mas raramente como autoridades.

A deformação do tratamento, nesses casos, é também racializada: corpos negros são estereotipados como "agressivos" ou "barulhentos" quando reivindicam espaço, enquanto travestis e mulheres trans têm sua identidade questionada como "fantasia". Essas violências não são meros preconceitos, mas ferramentas de manutenção de hierarquias. Segundo as autoras Cotta e Farage: "Isso significa que adotamos como traços da nossa personalidade padrões que foram construídos e impostos, o que nos faz reproduzir as hierarquias de gênero estabelecidas de forma artificial em nossa sociedade".

O masculino e o feminino não são somente modos de categorizar. Homens e mulheres não são simplesmente diferentes em nossa sociedade. As diferenças orientam a construção de hierarquias sociais que atuam sobre nós na internalização dessas discrepâncias. Ou seja, as supostas diferenças entre homens e mulheres acabam funcionando como marcas da superioridade política e social masculina e muitas vezes são internalizadas por nós (Cotta, Farage, 2021).

Para a autora Wolf (1992, p. 58-59): "Os homens não retribuíram com suas próprias fantasias, cores ou trajes. O resultado dessa situação em que os homens usam uniforme onde as mulheres não o usam significa, simplesmente, que elas recebem a responsabilidade total pelas vantagens e desvantagens do encanto físico no local de trabalho, podendo, do ponto de vista legal, ser punidas ou promovidas, insultadas ou até mesmo estupradas de acordo com essa responsabilidade".

8090

Os códigos de vestimenta, portanto, são definidos muito antes dos gostos ou das tendências estéticas. Quando falamos de estilo, do que gostamos ou não, do que achamos bonito ou feio, do que cai bem ou mal, do que consideramos elegante ou arrumado e do que descartamos como brega ou de mau gosto, já fomos perpassadas por códigos de comunicação que organizam e estruturam hierarquias sociais e que pouquíssimo ou nada têm a ver com percepções individuais (Cotta, Farage, 2021).

O terno é uma alegoria-chave dessa problemática: não há uma peça no guarda-roupa feminino que imprima tanta força e poder, há tantos anos e em tantos ambientes diferentes, quanto o terno (Cotta, Farage, 2021). Isso ocorre porque a assimilação de símbolos de poder masculino por mulheres não anula a hierarquia de gênero, mas a expõe. Um exemplo de que não basta usar certas roupas para alcançar o status masculino é o "se vestir como homem", isto é, copiar fidedignamente as roupas associadas à masculinidade, como por exemplo, o terno e a gravata. Uma pessoa socialmente construída como mulher em uma roupa formal

de trabalho socialmente construída como masculina não é aceita com tranquilidade no ambiente profissional (Cotta, Farage, 2021).

O salto alto divide opiniões. Algumas pessoas não aguentam nem olhar para um, talvez traumatizadas pela imposição de seu uso no trabalho por anos sem fim. Outras sentem que não se arrumaram o suficiente se a roupa não for finalizada com um salto. Para outras tantas, ainda, o salto alto é uma espécie de amuleto utilizado em ocasiões especiais que requerem um pouco mais de autoconfiança. Tem mulheres que amam e se sentem muito bem quando estão de salto. Mas, para muitas, colocar um salto alto representa quase uma violência com o próprio corpo (Cotta, Farage, 2021).

Mulheres em cargos de liderança, por exemplo, muitas vezes relatam sentir pressão para usar saltos como forma de “suavizar” sua autoridade, equilibrando competência com uma suposta “delicadeza” esperada. A dimensão física do salto alto também é política. Desconstruir a cultura do salto alto exige questionar não apenas a indústria da moda, mas as expectativas sociais que colocam o conforto feminino em segundo plano.

Somos demandadas a nos comportar “como homens” com tanta frequência que o uso de códigos socialmente construídos como referências do feminino nem sequer faz parte do horizonte de possibilidades. Cores vibrantes, estampas, sandálias, decotes e lenço amarrado no cabelo, por exemplo, não são bem-vindos nem na recepção em muitos ambientes de trabalho (Cotta, Farage, 2021).

8091

O importante a reter é que a base material do patriarcado não foi destruída, não obstante os avanços femininos, quer na área profissional, quer na representação no parlamento brasileiro e demais postos eletivos políticos (Saffioti, 2015, p. 112). O foco nas desigualdades de gênero pode levar a uma reconfiguração da democracia, exigindo que ela corresponda mais efetivamente à promoção da igualdade entre os indivíduos e das condições para o exercício da autonomia por cada um (e cada uma), (Miguel, Biroli, 2014, p. 94).

A divisão sexual do trabalho, que tem relação direta com as desvantagens sociais das mulheres, é em muitos sentidos alimentada por dinâmicas de mercado que atingem de maneira distinta as mulheres de classe média e as mulheres pobres (Miguel, Biroli, 2014, p. 95). Enquanto mulheres pobres são frequentemente confinadas a empregos precarizados, como trabalho doméstico, serviços informais ou subcontratado, mulheres de classe média enfrentam a pressão da “dupla jornada”, conciliando carreiras profissionais com o trabalho

reprodutivo⁵ não remunerado. Ambos os cenários reforçam a ideia de que o cuidado e a subalternidade são “naturais” ao feminino, perpetuando ciclos de desvantagem.

Em muitos locais de trabalho, as mulheres são expostas cotidianamente a pressões e constrangimentos que não fazem parte da vivência dos homens, do assédio sexual às exigências contraditórias de incorporar tanto o profissionalismo quanto uma “feminilidade” que é construída como sendo o oposto. Em conjunto, a vigência dos estereótipos, as estruturas de autoridade ainda dominadas pelos homens e as múltiplas responsabilidades adicionais, que são típicas da condição feminina nas sociedades marcadas pelo sexismo, tornam a experiência do trabalho assalariado mais penosa para as mulheres do que para os homens, o que, de formas diferentes, ocorre em todos os níveis da hierarquia de ocupações (Miguel, Biroli, 2014, p. 7).

O investimento de tempo e de recursos financeiros na aparência expõe a permanência de padrões desiguais de gênero. As expectativas sociais de que o investimento na autoapresentação seja prioritário são dirigidas às mulheres, não aos homens. Em seguida, o maior ou o menor sucesso nos resultados dos esforços para aproximar-se dos padrões vigentes de beleza é mobilizado em julgamentos que têm efeito nas oportunidades das mulheres, na construção das suas carreiras (Miguel, Biroli, 2014, p. 73).

Da forma pela qual a beleza e o trabalho as recompensam e as castigam, as mulheres jamais chegam a esperar pela coerência, mas pode-se contar que não pararam de tentar. Os esforços pela beleza e a qualificação de beleza profissional no local de trabalho agem em conjunto para ensinar as mulheres que, no que lhes diz respeito, a justiça não se aplica. Essa injustiça é apresentada às mulheres como algo imutável, eterno, correto e que tem origem em si mesmas, que lhes pertence tanto quanto a sua altura, a cor do seu cabelo, seu sexo e o formato do seu rosto (Wolf, 1992, p. 74-75).

Apesar de a roupa ser capaz de, como toda forma de discurso, reforçar estruturas de poder constituídas, ela tem ainda o potencial de contestá-las. Como forma de consumo, a roupa nos faz questionar e repensar a organização do mundo em que vivemos. As roupas disponíveis não são apenas um reflexo objetivo da sociedade, mas um meio capaz de transformar estruturas e de estar profundamente conectado à tradição criativa de produção

8092

⁵ **Trabalho Reprodutivo** - Diz respeito ao trabalho de produção e reprodução da força de trabalho, desenvolvido no âmbito doméstico, pelo trabalho não assalariado majoritariamente feminino.

de imagens. (Cotta, Farage, 2021, p. 83). Uma mulher pode ser demitida por não ter a aparência correta, mas a questão da aparência correta permanece aberta à interpretação (Wolf, 1992, p. 42).

4 A RELAÇÃO ENTRE VESTIMENTA E OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

A ideia de que a vestimenta de uma pessoa pode justificar ou incentivar o assédio sexual é um mito perigoso e persistentemente enraizado na sociedade — inclusive no ambiente corporativo. Apesar dos avanços nas discussões sobre direitos e respeito no trabalho, muitas vítimas ainda enfrentam a culpabilização com base em sua aparência, como se roupas “provocativas” fossem um convite para assédios. As autoras Cotta e Farage (2021) enfatizam que: “A vulnerabilidade do corpo feminino em nossa sociedade é uma realidade revoltante que precisamos enfrentar todos os dias”. Essa vulnerabilidade não é um problema individual, mas coletivo, reforçado por instituições que falham em proteger as mulheres e, muitas vezes, as culpabilizam quando são violentadas.

A cultura do estupro, por exemplo, normaliza a ideia de que a vítima tem alguma responsabilidade pela violência sofrida, seja por sua vestimenta, por seu horário ou por seu comportamento. Essa narrativa perversa desvia o foco do verdadeiro culpado — o agressor — e coloca sobre a mulher o peso de evitar a própria violência. Enquanto isso, homens seguem impunes, reproduzindo um ciclo de opressão que mantém as mulheres em estado permanente de alerta e medo.

8093

O enfrentamento dessa realidade exige mais do que discursos pontuais, requer ação contínua e mudanças estruturais. É preciso educar meninos e homens sobre consentimento, responsabilizar agressores de forma eficaz e criar políticas públicas que garantam a segurança e a autonomia das mulheres. Além disso, é essencial desconstruir a ideia de que a vulnerabilidade feminina é inevitável, mostrando que ela é, na verdade, produto de uma sociedade que ainda enxerga a mulher como um corpo disponível para consumo masculino. A revolta diante dessa situação não deve ser silenciada, mas transformada em mobilização por direitos e respeito. A vulnerabilidade do corpo feminino só deixará de ser uma realidade ultrajante quando for substituída por uma cultura de igualdade, onde a violência seja inaceitável e a dignidade, inegociável.

O fenômeno do assédio sexual, contudo, e sua manifestação generalizada é um caso indiscutível de experiência de dominação masculina que atinge mulheres em diferentes posições sociais e, nesse sentido, ele é um problema coletivo generalizado, pois todas as mulheres podem experimentá-lo (Cotta, Farage, 2021).

A generalização desse problema fica evidente quando observamos que nenhum ambiente está imune - do chão de fábrica aos escritórios executivos, das universidades aos hospitais, todas as mulheres estão sujeitas a essa forma de violência. O que varia não é a possibilidade de sofrer assédio, mas as formas como ele se manifesta e as ferramentas disponíveis para combatê-lo em cada contexto. Enquanto mulheres em posições mais vulneráveis economicamente enfrentam assédio associado à ameaça de demissão, profissionais em cargos altos lidam com a sabotagem profissional quando rejeitam avanços sexuais. Em todos os casos, porém, o denominador comum é a tentativa de controle e submissão através da sexualização.

Essa dinâmica de dominação se sustenta justamente por sua natureza coletiva e sistêmica. Quando normalizamos "cantadas" no ambiente de trabalho, piadas de cunho sexual ou comentários sobre a aparência feminina, estamos alimentando uma cultura que naturaliza a invasão dos limites corporais das mulheres. O assédio sexual funciona assim como um termômetro das relações de gênero em uma sociedade: quanto mais tolerado, mais evidente se torna o desequilíbrio de poder entre homens e mulheres. Não por acaso, em ambientes com maior igualdade de gênero e políticas claras contra assédio, os índices desse tipo de violência tendem a ser menores.

8094

O assédio sexual no trabalho é tão naturalizado que, na hora em que acontece, muitas vezes nem sequer compreendemos que se trata de uma situação de violência ou constrangimento, e podemos demorar bastante tempo para perceber e aceitar que fomos vítimas de condutas abomináveis (Cotta, Farage, 2021).

O tempo prolongado para reconhecer o assédio tem consequências graves para a saúde mental das vítimas. Durante o período em que a mulher ainda não nomeou a violência sofrida, ela pode experimentar sentimentos contraditórios de culpa, vergonha e confusão, sem entender plenamente a origem de seu mal-estar. Esse processo de negação é um mecanismo de defesa compreensível em um ambiente que frequentemente pune quem denuncia e protege quem comete o assédio. A demora no reconhecimento também dificulta

a coleta de provas e o acesso à justiça, já que muitas vezes as evidências se perdem com o passar do tempo.

A dificuldade em identificar o assédio imediatamente revela o quanto nossas referências sobre violência de gênero ainda são distorcidas. Muitas mulheres crescem ouvindo que certos comportamentos masculinos são "normais" ou "próprios da natureza dos homens", internalizando a ideia de que devem tolerar situações desconfortáveis. Essa educação sexista faz com que, mesmo quando sentem claramente que algo está errado, hesitem em caracterizar como assédio, questionando se não estão "interpretando mal" as intenções do colega ou superior. Romper com essa programação cultural exige um esforço consciente de reeducação e informação sobre os limites do respeito no ambiente profissional.

Sabe-se que o assédio sexual é uma forma de violência baseada no gênero, caracterizada por comportamentos indesejados de natureza sexual que violam a dignidade, a liberdade e a integridade da vítima. Uma vez que, as autoras Cotta e Farage esclarecem que:

[...] Ao entender o assédio sexual como um fenômeno constitutivo das relações de gênero no trabalho, conseguimos lançar luz sobre as diversas modalidades de manifestação do problema, que pode acontecer por meio de comportamentos inapropriados, microagressões, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências em geral cometidas contra mulheres — o comentário sobre o decote ou o comprimento da saia, a piadinha totalmente sem graça com conotação sexual, o constrangimento de dar em cima de alguém que não está interessada etc. Reconhecer que o assédio sexual não é apenas uma ação específica que acontece em um tempo determinado, mas também um conjunto variado de práticas que se combinam de maneira sustentada, é um passo fundamental para o seu enfrentamento efetivo. (Cotta, Farage, 2021, p. 127).

8095

O assédio sexual trata-se de uma experiência profundamente invasiva que atinge a integridade psíquica do indivíduo, desencadeando reações traumáticas complexas. De acordo com as autoras Cotta e Farage (2021), “O assédio pode, por exemplo, gerar um trauma, com potencial de se tornar depressão ou estresse pós-traumático”. É válido ressaltar que a culpa e a vergonha internalizadas - fruto da cultura de culpabilização da vítima - agravam esse quadro, fazendo com que a vítima se isole, perdendo a sua capacidade de socializar, por se sentir “sujo” dentre as outras pessoas. Chegando a ter casos em que a pessoa chega a pedir demissão. Pois, autoras Cotta e Farage (2021) argumentam que: “Via de regra, onde há mulheres trabalhadoras e homens em posição de chefia, muitas vezes há abuso”.

Umas das ideias conservadoras mais perversas que circulam contra as mulheres, aliás, é que o assédio só acontece com “mulheres que não se dão ao respeito”. Isso

simplesmente não é verdade. A própria ideia de “mulheres que se dão ao respeito” reproduz o machismo estrutural que precisamos com urgência combater (Cotta, Farage, 2021).

A falsa dicotomia entre mulheres “respeitáveis” e “não respeitáveis” serve apenas para perpetuar a cultura da violência, criando hierarquias absurdas entre vítimas “legítimas” e “ilegítimas”. Essa lógica ignora que o assédio ocorre independentemente de como a mulher se veste, age ou se expressa. Profissionais em trajes formais, mães, religiosas e até crianças são alvos frequentes de assédio, demonstrando que a violência está enraizada na desigualdade de gênero, não nas escolhas individuais das mulheres.

Ao dividir as vítimas entre “boas” e “más”, essa narrativa conservadora reforça a ideia de que algumas mulheres “merecem” ser violentadas, enquanto outras seriam “protegidas” por sua conduta — o que é uma ilusão perigosa. Além disso, o conceito de “se dar ao respeito” é intrinsecamente sexista, pois impõe às mulheres um padrão de comportamento impossível e subjetivo.

O que é considerado “respeitável” para uma mulher pode ser visto como “provocação” para outra, dependendo do contexto e do julgamento alheio. Essa arbitrariedade revela como o machismo controla os corpos femininos, ditando regras invisíveis que sempre colocam a mulher em posição de culpa. Enquanto os homens são socializados para ocupar espaços e agir com liberdade, as mulheres são ensinadas a se autorregular constantemente, como se fossem responsáveis pelas ações violentas dos outros.

Há mulheres que, não obstante jamais terem sofrido violência física ou sexual, tiveram suas roupas ou seus objetos de maquiagem ou seus documentos rasgados, cortados, inutilizados. Trata-se de uma violência atroz, uma vez que se trata da destruição da própria identidade destas mulheres (Saffioti, Heleith, p. 118).

Os impactos traumáticos do assédio destacam a urgência de combatê-lo não apenas como uma infração legal, mas como uma violação dos direitos humanos fundamentais. A legislação brasileira (Art. 216-A do Código Penal) avança ao tipificar o crime, porém é insuficiente sem mudanças culturais que desconstruam estereótipos de gênero e hierarquias opressivas.

Conforme o Código Penal Brasileiro, o Art. 216-A, dispõe: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo

ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)"

De acordo com a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual: "O assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes, que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador".

O assédio moral, frequentemente negligenciado e mal compreendido, é um fenômeno que se desenrola lentamente nas relações de trabalho, criando um ambiente negativo e prejudicial nas organizações. Em sua essência, o assédio moral é caracterizado por um conjunto de comportamentos que visam humilhar, ofender ou degradar um indivíduo ou grupo de indivíduos repetidamente, seja através de críticas constantes, isolamento ou até mesmo agressões verbais (Oliveira, Dra. Izabela, 2025, p. 03).

A dignidade da pessoa humana é um princípio constitucional basilar, servindo como pilar da ordem jurídica e da construção das relações sociais e trabalhistas. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece como um dos fundamentos da República "a dignidade da pessoa humana". Esse dispositivo impõe ao Estado e à sociedade a obrigação de garantir condições mínimas de respeito, integridade e igualdade, inclusive no ambiente de trabalho. Nesse contexto, práticas como o assédio moral e o assédio sexual, ao exporem trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias ou de constrangimento, violam frontalmente esse princípio. Ao atingir a integridade psíquica e emocional da vítima, o assédio corrói o valor da pessoa enquanto sujeito de direitos, revelando-se como uma forma de violência institucionalizada. Portanto, é papel do ordenamento jurídico assegurar medidas eficazes de prevenção e punição dessas práticas, de modo a proteger o trabalhador e garantir que o ambiente laboral seja um espaço de realização e não de opressão. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é, portanto, um preceito unificador de todos os direitos, e ao qual todos os direitos humanos se reportam, em maior ou menor grau (Pereira, Sarah, 2022, p. 31).

Quando o assédio moral se instala em uma organização, o impacto vai muito além das vítimas imediatas; ele transforma todo o ambiente de trabalho em um terreno árido, onde a negatividade e a desconfiança proliferam como ervas daninhas. Em um espaço que deveria ser colaborativo e criativo, os efeitos nocivos do assédio moral reverberam, criando

ambientes profundamente tóxicos que comprometem não apenas o bem-estar individual, mas a dinâmica de equipe como um todo (Oliveira, Dra. Izabela, 2025, p. 23).

Transformar um ambiente de trabalho marcado pelo assédio moral em um espaço acolhedor e produtivo é um desafio que exige comprometimento de todos os envolvidos. O primeiro passo para essa recuperação é a implementação de intervenções que enderecem as queixas dos colaboradores de forma efetiva e responsável. Instituições que se dispõem a ouvir suas equipes e a acolher suas preocupações promovem um ambiente saudável por meio de ações concretas que visam a saúde mental e emocional de todos (Oliveira, Dra. Izabela, 2025, p. 27).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das normas de vestimenta no ambiente corporativo revela uma complexa teia de relações entre cultura, poder e desigualdade de gênero. Ao longo da história, as expectativas de vestuário foram moldadas por estruturas patriarcais que reforçam estereótipos de gênero, atribuindo às mulheres padrões mais restritivos e sexualizados, enquanto aos homens cabiam códigos mais neutros e associados à autoridade. Essa assimetria não apenas reflete disparidades sociais, mas também as reproduz, perpetuando hierarquias que marginalizam grupos minorizados.

A interpretação da vestimenta no trabalho demonstra que roupas são mais do que simples trajes, são instrumentos de comunicação que influenciam percepções de competência, profissionalismo e legitimidade. Enquanto homens são frequentemente avaliados por sua “sagacidade”, mulheres ainda enfrentam julgamentos baseados em sua aparência, sendo pressionadas a equilibrar “elegância” sem “provocação”, um dilema inexistente para colegas masculinos. Essa dupla exigência reforça a ideia de que o espaço corporativo é, originalmente, masculino, cabendo às mulheres adaptarem-se a ele.

Uma vez que, ao comparar as expectativas de vestuário entre gêneros, fica evidente que normas desiguais contribuem para ambientes hostis. A obrigatoriedade de saltos altos, maquiagem e trajes justos, por exemplo, não apenas limita a autonomia feminina, mas também naturaliza a objetificação de seus corpos. Por outro lado, a flexibilidade concedida aos homens consolida privilégios, reforçando a noção de que o profissionalismo não deve ser atrelado a padrões estéticos excluidentes.

Conclui-se, portanto, que a politização do vestuário é um caminho para reivindicar igualdade. Se, por um lado, a roupa reproduz estruturas opressivas, por outro, ela carrega potencial subversivo. Empoderar-se através de escolhas autênticas, desafiar códigos sexistas e ampliar discussões sobre diversidade são ações essenciais para desmantelar hierarquias. Este estudo reforça a necessidade de normas legais, educação antissexista e pesquisas futuras que explorem estratégias práticas para transformar ambientes profissionais em espaços verdadeiramente democráticos. A luta por igualdade no vestir é, em última instância, uma luta por dignidade, autonomia e justiça social.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. Há 20 anos, Senado liberava uso de calça comprida para mulheres no Plenário. Agência Senado, 14 mar. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/03/14/ha-20-anos-senado-liberava-uso-de-calca-comprida-para-mulheres-no-plenario>. Acesso em: 15 de maio de 2025.

BEAUVIOR, Simone de. *O segundo sexo: Fatos e Mitos*; tradução Sérgio Milliet. 4. Ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRASIL. (1940). Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro. Código Penal. (Art.216-A).

8099

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de maio de 2025.

BRASIL. Ministério das Comunicações. Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Brasília, DF: MCom, [s.d.]. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/copy_of_CartilhaAssdioMCom.pdf. Acesso em: 15 de maio 2025.

COLLING, A. A Construção Histórica do Feminino e do Masculino. In: STREY, M. N; COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. Mulher, Roupa, Trabalho: Como se veste a desigualdade de gênero. 1ª Ed. Paralela, 2021.

DAVIS, Angela. *Mulheres, Raça e Classe*. São Paulo: Boitempo, 2016 [1981].
desigualdade de gênero. 1ª Ed. Paralela, 2021.

FOLHA DE S. PAULO. Folha de S. Paulo, [S. l.], 24 maio 2002.

Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc240526.htm>. Acesso em: 15 de maio 2025.

MAIS VALIA: o conceito central da teoria marxista. Politize!.

Disponível em: <https://www.politize.com.br/mais-valia/>. Acesso em: 15 de maio 2025.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Feminismo e Política. 1^a. Ed. Boitempo, 2014.

OLIVEIRA, Dra. Izabela de, Assédio Moral no Mundo Corporativo, 1^a Ed. Dra. Izabela de Oliveira/UICLAP, 2025.

O trabalho reprodutivo de Silvia Federici: evolução ou ruptura com o marxismo? Teoria e Revolução, [S. 1.], 23 mar. 2021. Disponível em: <https://teoriaerevolucao.pstu.org.br/o-trabalho-reprodutivo-de-silvia-federici-evolucao-ou-ruptura-com-o-marxismo/#sdfootnote1anc>. Acesso em: 27 maio 2025.

PEREIRA, Sarah Batista Santos. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma análise à luz dos direitos das mulheres. 1^a Ed. Independently Published, 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis. Ed. Vozes Ltda, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. Gênero Patriarcado Violência. 2^a. Ed. Expressão Popular / Fundação Perseu Abramo, 2015.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 16, ed. São Paulo; 8100 Malheiros Editores, 1999.

WOLF, Naomi. O Mito da Beleza. Ed. Rocco Ltda, 1992.