

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO, GÊNERO, SEXUALIDADE E DIVERSIDADE

D598

Direito, gênero, sexualidade e diversidade [Recurso eletrônico on-line] organização I Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga Costa, Helen Cristina de Almeida Silva e João Sergio dos Santos Soares Pereira – Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-936-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os desafios do humanismo na era digital.

1. Direito do Futuro. 2. Humanismo. 3. Era digital. I. I Encontro Nacional de Direito do Futuro (1:2024 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DIREITO, GÊNERO, SEXUALIDADE E DIVERSIDADE

Apresentação

O Encontro Nacional de Direito do Futuro, realizado nos dias 20 e 21 de junho de 2024 em formato híbrido, constitui-se, já em sua primeira edição, como um dos maiores eventos científicos de Direito do Brasil. O evento gerou números impressionantes: 374 pesquisas aprovadas, que foram produzidas por 502 pesquisadores. Além do Distrito Federal, 19 estados da federação brasileira estiveram representados, quais sejam, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos 29 grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de igual número de livros que ora são apresentados à comunidade científica nacional, contou com a valiosa colaboração de 69 professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre as perspectivas dos principais ramos do Direito.

Tamanho sucesso não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), a Universidade do Estado do Amazonas (UEA), o Mestrado Profissional em Direito e Inovação da Universidade Católica de Pernambuco (PPGDI/UNICAP), o Programa RECAJ-UFGM – Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a Comissão de Direito e Inteligência Artificial da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais, o Grupo de Pesquisa em Direito, Políticas Públicas e Tecnologia Digital da Faculdade de Direito de Franca e as entidades estudantis da UFGM: o Centro Acadêmico Afonso Pena (CAAP) e o Centro Acadêmico de Ciências do Estado (CACE).

Os painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional. A abertura foi realizada pelo professor Edgar Gastón Jacobs Flores Filho e pela professora Lorena Muniz de Castro e Lage, que discutiram sobre o tema “Educação jurídica do futuro”. O professor Caio Lara conduziu o debate. No segundo e derradeiro dia, no painel “O Judiciário e a Advocacia do futuro”, participaram o juiz Rodrigo Martins Faria,

os servidores do TJMG Priscila Sousa e Guilherme Chiodi, além da advogada e professora Camila Soares. O debate contou com a mediação da professora Helen Cristina de Almeida Silva. Houve, ainda, no encerramento, a emocionante apresentação da pesquisa intitulada “Construindo um ambiente de saúde acessível: abordagens para respeitar os direitos dos pacientes surdos no futuro”, que foi realizada pelo graduando Gabriel Otávio Rocha Benfica em Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS). Ele foi auxiliado por seus intérpretes Beatriz Diniz e Daniel Nonato.

A coletânea produzida a partir do evento e que agora é tornada pública tem um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Além disso, busca-se formar novos pesquisadores nas mais diversas áreas do Direito, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades.

A Escola Superior Dom Helder Câmara, promotora desse evento que entra definitivamente no calendário científico nacional, é ligada à Rede Internacional de Educação dos Jesuítas, da Companhia de Jesus – Ordem Religiosa da Igreja Católica, fundada por Santo Inácio de Loyola em 1540. Atualmente, tal rede tem aproximadamente três milhões de estudantes, com 2.700 escolas, 850 colégios e 209 universidades presentes em todos os continentes. Mantida pela Fundação Movimento Direito e Cidadania e criada em 1998, a Dom Helder dá continuidade a uma prática ético-social, por meio de atividades de promoção humana, da defesa dos direitos fundamentais, da construção feliz e esperançosa de uma cultura da paz e da justiça.

A Dom Helder mantém um consolidado Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito Ambiental e Sustentabilidade, que é referência no país, com entradas nos níveis de mestrado, doutorado e pós-doutorado. Mantém revistas científicas, como a *Veredas do Direito* (Qualis A1), focada em Direito Ambiental, e a *Dom Helder Revista de Direito*, que recentemente recebeu o conceito Qualis A3.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 29 de julho de 2024.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor da ESDHC

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação da ESDHC

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa da ESDHC

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET

Joise Morais

Resumo

O presente trabalho visa a apresentar reflexões a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Expondo principalmente os fatores históricos que são a base desse problema, expondo como isso afeta não apenas a vida de quem é vítima dessa desigualdade mas toda a sociedade. Ademais, este trabalho tem também o intuito de exemplificar como esse problema ocorre, quais são as consequências e como pequenas soluções são capazes de minimizar a persistência do mesmo.

Palavras-chave: Desigualdade, Salários, Mercado de trabalho, Oportunidades, Isonomia

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims to present reflections on gender inequality in the labor market. Mainly exposing the historical factors that are the basis of this problem, exposing how this affects not only the lives of those who are victims of this inequality but society as a whole. Furthermore, this work also aims to exemplify how this problem occurs, what the consequences are and how small solutions are capable of minimizing its persistence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Inequality, Salary, Job market, Opportunity, Isonomy

I ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Apresentação

O encontro nacional de direito do futuro que irá ocorrer no mês de maio, em parceria com o CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós graduação em Direito), associação essa que reúne instituições de ensino superior, professores(as), pesquisadores(as) da área do direito no Brasil.

O evento é voltado para estudantes da graduação, pós graduação e professores do ramo do direito, o intuito do evento é discutir novas tendências no campo jurídico, promovendo a expansão do conhecimento, aprimoramento e, principalmente, debates e inovações para as questões contemporâneas sobre as quais serão discutidas. O encontro promete abranger discussões muito variadas do campo do direito, principalmente, aquelas que mais presentes e que estão gerando mais conflitos no momento atual que vivemos.

O evento será realmente muito enriquecedor para todos que se mostrarem dispostos a entrar nesse universo das discussões e dos debates. Contará com inúmeros artigos e resumos expandido, realizado em maioria por estudantes da graduação e pós graduação do curso de direito, com a gama de temas possíveis para se realizar o debate, o encontro será muito abrangente. Ademais, os resumos e artigos mais bem avaliados terão o privilégio de serem publicados no site do CONPEDI.

Dessa forma, este resumo expandido terá por finalidade ser um dos vários resumos que contemplarão esse evento. O tema em questão que será abordado logo a seguir, trata de um problema social mais, especificamente, de desigualdade que tem uma carga histórica muito forte, e que afeta a sociedade atual, por isso o seguinte debate é extremamente importante para se ampliar o direito do futuro.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET

Joise Morais

Resumo

O presente trabalho visa a apresentar reflexões a respeito da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Expondo principalmente os fatores históricos que são a base desse problema, expondo como isso afeta não apenas a vida de quem é vítima dessa desigualdade mas toda a sociedade. Ademais, este trabalho tem também o intuito de exemplificar como esse problema ocorre, quais são as consequências e como pequenas soluções são capazes de minimizar a persistência do mesmo.

Palavras-chave: Desigualdade, salários, mercado de trabalho, oportunidades, isonomia.

Abstract/Resumen/Résumé:

This work aims to present reflections on gender inequality in the labor market. Mainly exposing the historical factors that are the basis of this problem, exposing how this affects not only the lives of those who are victims of this inequality but society as a whole. Furthermore, this work also aims to exemplify how this problem occurs, what the consequences are and how small solutions are capable of minimizing its persistence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: inequality, salary, Job market, opportunity, isonomy.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Apesar dos avanços ao longo do tempo, atualmente, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um tema atual que aborda, principalmente, as disparidades salariais, de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres. Embora tenha tido significativas mudanças nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam obstáculos como segregação ocupacional, falta de representatividade, dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal.

É preciso analisar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não apenas prejudica as mulheres de forma isolada, mas a sociedade em geral, uma vez que limita o potencial econômico da sociedade. É indispensável que haja a promoção de políticas que visem melhorar este cenário, visto que afeta a população num todo.

A sociedade num todo perde quando há desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a perda de talentos, o desenvolvimento econômico, conseqüentemente, fica limitado, a desigualdade social e de poder tende a permanecer forte em meio a sociedade, tais conseqüências torna evidente a necessidade de se estudar o assunto de forma aprofundada e influenciar a criação de políticas públicas que visem minimizar tais barreiras.

No tocante à metodologia da pesquisa, o presente resumo expandido utilizou, com base na classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), a vertente metodológica jurídico-social. Com relação ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. Por sua vez, o raciocínio desenvolvido na pesquisa foi predominantemente dialético. Quanto ao gênero de pesquisa, adotou-se a pesquisa teórica-bibliográfica.

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Quando se fala de desigualdade de gênero, em específico no mercado de trabalho, o que surge na cabeça das pessoas é a diferença de salários recebido por um homem e por uma mulher ao exercer o mesmo serviço ou carga, no entanto tal disparidade vai muito além disso.

Quando falamos em desigualdade de gênero no mercado de trabalho precisamos ter ciência que se trata, claro, também da questão salarial, mas, engloba problemas mais profundos como a diferença no acesso a oportunidades, quando se trata de promoção por exemplo, as mulheres são propensas a perderem o cargo para um colega do sexo masculino, na verdade a falta de acesso a oportunidade muitas vezes nem se quer chega a ser a própria promoção para um cargo maior, muitas das vezes elas nem se quer passam da fase do processo seletivo para o recrutamento.

A discriminação e o assédio, respectivamente, em meio o ambiente de trabalho, infelizmente, tem se mostrado um problema muito frequente, que se potencializa, principalmente, quando a mulher está ocupando um cargo de liderança, no qual os subordinados são homens estes tendem a ser resistentes em seguir ordens demandas por mulheres.

Quando se trata de assédio, devemos nos atentar a duas principais ocorrências, o da importunação sexual, bem como, a subordinação, em casos, principalmente, quando ocupador do cargo de liderança é homem, a subordinados se faz presente muitas das vezes, “propostas” do tipo “ ah, se topar sair comigo posso te dar um aumento, caso contrário posso te demitir”, uma mulher em situação de vulnerabilidade extrema as vezes acaba cedendo a essas chantagens por medo de perder o emprego que lhe garante o sustento. Esse problema muitas vezes é até mesmo motivo de piada entre os colegas de trabalho, quando uma mulher toma posse de um cargo melhor, surge piadas do tipo “ ah, certeza que está se relacionando com o chefe”.

A desigualdade de gênero é evidente quando mulheres são estereotipadas como destinadas à maternidade e ao papel de dona de casa, limitando suas contribuições em outros aspectos da sociedade. No mercado de trabalho, as empresas muitas vezes discriminam mães, especialmente com filhos pequenos, por presumirem que elas terão faltas frequentes por ocasiões de atender as necessidades dos filhos. Isso resulta na menor contratação de mulheres mães, forçando muitas a buscar empregos informais, que não oferecem os mesmos benefícios e segurança que os trabalhos formais.

Além disso, a falta de flexibilidade no ambiente de trabalho, como horários ajustáveis e opções de home office, impede muitas mulheres de conciliar suas responsabilidades familiares e profissionais. Essa discriminação ocorre mesmo as mulheres tendo, em média, um nível de escolaridade mais elevado do que os homens, conforme dados do IBGE, entre a população com 25 anos ou mais as mulheres somam 21,3% das pessoas que tem o nível superior completo, contra 16,8% dos homens.

3. PRINCÍPIO DA ISONOMIA NO TRABALHO

O princípio da isonomia também conhecido como princípio da igualdade é um pilar de sustentação no Estado Democrático de Direito. O princípio da isonomia tem como fundamento principal a proibição aos privilégios e distinções desproporcionais, dependendo o alcance de seu sentido da interpretação que lhe é conferida.

No Brasil surgiu pela primeira vez como carta constitucional de 1934, nela era proibido a diferença de salários para um mesmo trabalho independentemente de idade, sexo, nacionalidade e estado civil. Essa legislação pioneira buscava garantir que todos os trabalhadores fossem remunerados de forma justa e

igualitária, promovendo um avanço significativo nos direitos trabalhistas e na luta contra a discriminação no mercado de trabalho.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

É necessário destacar a igualdade de remuneração que consiste em uma noção mais ampla da igualdade no ambiente de trabalho, vale destacar o conceito de remuneração do mestre José Augusto Rodrigues Pinto:

Remuneração consiste no conjunto de pagamentos feitos pelo empregador ou por terceiros ao empregado, em razão da efetiva prestação de serviço. Vê-se, claramente, que a remuneração escapa ao círculo estrito de obrigação contratual, embora só tenha lugar mediante prévia existência de contrato individual de emprego. (Pinto,2003, p.290).

Isso significa que a remuneração vai além das obrigações contratuais estrita, pois inclui não apenas o salário mínimo, mas também outros benefícios e pagamentos, como por exemplo confissões e bonificações.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o exposto conclui-se, que seria ideal que todos os indivíduos que desempenham o mesmo trabalho, independente, do gênero tenha efetivamente a mesma remuneração, bem como prega o principio da isonomia ou da igualdade como alguns preferem denominar, remuneração no sentido amplo explicitado na argumentação anterior, ou seja, não somente o salário para pessoas que realizam ou mesmo serviço ou cargo igual, mas também, as oportunidades, os benefícios, o reconhecimento do merecimento, em relação de promoção de cargo por exemplo.

Quando isso ocorre, não apenas as pessoas em particular são beneficiadas mas a sociedade em geral, visto que, a presença feminina no mercado de trabalho é algo extraordinário, suas habilidades, visão de mundo, e conhecimento sem dúvidas agregam muito a sociedade num todo.

Por fim, é necessário prezar para que esse discurso influenciem na melhora desse problema social, que as medidas que tem poder de reduzir de forma significativa o problema sejam adotadas o quanto antes, para que esse, no futuro, passe a ser um problema do passado.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguiar, Olga, Doutora em direito. Igualdade de gênero no mercado de trabalho. <https://youtu.be/KPxjiJUR30?si=A5CCqyzs6DHurBP1>

Brasil, Constituição de (1988), Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília DF, Senado Federal. Centro Gráfico 1988.

Feijó, Janaína, Pesquisadora da Área de Economia <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Gouveia, Laís, Repórter. O retrato da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. <https://youtu.be/iopXn7pZYxY?si=oT2Fv8otPGrfPVux>

JUSBRASIL, o principio da isonomia salarial nas relações trabalhistas. <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-principio-da-isonomia-salarial-nas-relacoes-trabalhistas/1635589059>.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2003.