

# **V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I**

**FABRÍCIO VEIGA COSTA**

**CAROLINE VARGAS BARBOSA**

**RENATO DURO DIAS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

#### **Secretarias**

#### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

#### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

#### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

G326

Gênero, sexualidades e direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caroline Vargas Barbosa; Fabrício Veiga Costa; Renato Duro Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-532-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: **Inovação**, Direito e Sustentabilidade.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Gênero. 3. Sexualidades. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis  
Santa Catarina – Brasil  
[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

# V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidade e Direito I do V Encontro Virtual do CONPEDI contou com um conjunto significativo de pôsteres, que discutiram importantes temas vinculados às categorias de análise gênero, sexualidade e direito.

Em “A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PARA A TUTELA DOS TRANSGÊNEROS DIANTE DE CASOS DE ALTERAÇÃO DE PRENOME E GÊNERO NO REGISTRO CIVIL”, Cleber Sanfelici Otero e João Gabriel Yaegashi dialogaram sobre o nome e o registro civil de pessoas trans. “A QUESTÃO DE GÊNERO: DIREITOS SOCIAIS, TRABALHO E MULHER NA PANDEMIA” de Wellington Maia da Silva debateu os efeitos da pandemia nas questões de gênero. Em “A VIOLÊNCIA DE GÊNERO SOB A LUZ DA (IN)EFETIVIDADE DOS MEIOS COERCITIVOS PREVISTOS NA LEI MARIA DA PENHA”, Thiago Allisson Cardoso De Jesuse Letícia Gabriele Alves Costa problematizaram a Lei Maria da Penha e sua ineficácia face à violência de gênero.

O pôster intitulado “A VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO E RUPTURA DEMOCRÁTICA: O IMPACTO DE PUBLICAÇÕES MISÓGINAS E ANTIDEMOCRÁTICAS AO PLURALISMO POLÍTICO E PARTICIPAÇÃO POPULAR” de Vanessa de Souza Oliveira repercutiu o tema da democracia e seus desafios quanto à violência contra as mulheres. Em “AS DIFICULDADES DA IDENTIFICAÇÃO DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA” Laura Dalcin Rossato discutiu a violência psicológica contra mulheres e a dificuldade de sua identificação.

No trabalho “CÓDIGO COVID-19 : A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER EM TEMPO DE PANDEMIA” Juliete da Cunha Duarte questionou a violência contra a mulher em tempos pandêmicos. Em “FILHOS SOBREVIVENTES – A questão dos órfãos do feminicídio ante à produção acadêmica brasileira” Débora Dias dos Santos debate o tema da orfandade a partir do feminicídio. Por fim, “MAPEAMENTO DA VIOLÊNCIA DE

GÊNERO NAS CIDADES DA TRÍPLICE FRONTEIRA BRASIL- ARGENTINA E PARAGUAI: FOZ DO IGUAÇU” de Juliane Mayer Grigoletto e Rafael de Lima Kurschner trouxe em relevo dados sobre a violência de gênero na região de Foz do Iguaçu.

Os estudos aqui apresentados revelam a importância de um grupo de trabalho que articule as temáticas de gênero, sexualidade e direito, bem como potencializa a criação de um espaço de reflexão sobre as múltiplas formas de violência e opressão a que parcela da população brasileira está submetida. Recomendamos a leitura.

Renato Duro Dias – Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Fabricio Veiga Costa – Universidade de Itaúna

Caroline Vargas Barbosa

## **DESIGUALDADE DE GENERO Quanto a diferença salarial na carreira feminina.**

**Viviane Izabel de Paula Salgado**

### **Resumo**

Este estudo desenvolveu uma análise quantitativa, baseada em dados secundários, cabendo dizer que a diferença salarial entre gêneros são fatores que são inter-relacionados, e que evidenciam as desigualdades e a discriminação de gênero, mais ampla na sociedade. De modo que as diferenças salariais entre pessoas nas organizações são um reflexo das diferenças sociais de gênero, que, tradicionalmente valorizam os homens e desvalorizam as mulheres na sociedade como um todo.

Este trabalho visa mostrar que está previsto em lei os direitos e deveres iguais a todas as pessoas e que, no entanto, não é uma realidade em nenhum aspecto.

Iremos abordar no que se trata do mercado de trabalho, onde observamos a premissa é inegavelmente verdadeira. O quanto a remuneração tende a diminuir seguindo ainda sua desigualdade na proporcionalidade das tarefas que passam a ser iguais ou até maiores quando somados ao trabalho doméstico aumentado no cenário da pandemia para as mulheres.

Embora a mulher tenha conquistado muitos espaços na sociedade ainda há uma luta enorme pela frente quanto a desigualdade salarial, onde homens com as mesmas atribuições recebem bem mais do que as mulheres.

Se pode dizer que esta diferença salarial se deve também pela quantidade de filhos que a mulher tem ou poderá vir a ter, sendo até critério de não contratação em algumas empresas.

Foi feita uma pesquisa onde constatou que o nível de escolaridade das mulheres são maiores que dos homens: entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior; entre elas 29,75%, porém, segundo a pesquisa do IBGE feita em 2021, o mercado de trabalho não reflete este dado.

Em nossa constituição deixa claro quanto ao direito igual entre pessoas no artigo 5.º inciso I baseado nesta norma a desigualdade de gênero traz uma violação direta a nossa constituição de 1988.

Art. 5.º inciso I homens e mulheres são iguais em direito e obrigações, nos termos desta constituição

Embora demasiado se fale e se discuta sobre as desigualdades e discriminações

persistentes nas carreiras e nos salários pagos a pessoas — afora da importância da consciência de diferença para o benigno progresso das empresas —, na prática, os esforços para manejar pessoas com paridade salarial até agora são limitados, notadamente no Brasil.

No Brasil, está mostrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que o ordenado de homens e mulheres deve haver o mesmo, envolvimento exerçam a mesma função, na mesma empresa, e para afazeres de igual valor. Entretanto, sabe-se, pela prática, e pelos meios de comunicação, que tal comando legal, de fato, não ocorre plenamente. Assim, espóliar uma imagem mais apurada da realidade sobre a situação salarial de homens e mulheres é o primordial seco para apanhar um cenário mais igualitário e justo.

Embora a mulher tenha conquistado muitos espaços na sociedade ainda há uma luta enorme pela frente quanto a desigualdade salarial, onde homens com as mesmas atribuições recebem bem mais do que as mulheres.

Se pode dizer que esta diferença salarial se deve também pela quantidade de filhos que a mulher tem ou poderá vir a ter, sendo até critério de não contratação em algumas empresas.

Foi feita uma pesquisa onde constatou que o nível de escolaridade das mulheres são maiores que dos homens: entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior; entre elas 29,75%, porém, segundo a pesquisa do IBGE feita em 2021, o mercado de trabalho não reflete este dado.

Em nossa constituição deixa claro quanto ao direito igual entre pessoas no artigo 5.º inciso I baseado nesta norma a desigualdade de gênero traz uma violação direta a nossa constituição de 1988.

Art. 5.º inciso I homens e mulheres são iguais em direito e obrigações, nos termos desta constituição

Embora demasiado se fale e se discuta sobre as desigualdades e discriminações

persistentes nas carreiras e nos salários pagos a pessoas — afora da importância da consciência de diferença para o benigno progresso das empresas —, na prática, os esforços para manejar pessoas com paridade salarial até agora são limitados, notadamente no Brasil.

No Brasil, está mostrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que o ordenado de homens e mulheres deve haver o mesmo, envolvimento exerçam a mesma função, na mesma empresa, e para afazeres de igual valor. Entretanto, sabe-se, pela prática, e pelos meios de comunicação, que tal comando legal, de fato, não ocorre plenamente. Assim, espolar uma imagem mais apurada da realidade sobre a situação salarial de homens e mulheres é o primordial meio para apanhar um cenário mais igualitário e justo.

A metodologia apresentada foi extraída de materiais bibliográficos, artigos, jornais, textos bem como a leitura do artigo da Constituição Federal de 1988 que abrange o tema deixando claro o direito da igualdade de gênero.

Sobre o ponto de vista dogmático ao assunto abordado, a ciência do Direito não se discute quanto a verdade, podemos entender clareamento que através de jurisprudências e textos normativos fundamentam a continuação dos estudos complementares sobre o tema.

As informações abordam a quantidade de mulher ativas no mercado de trabalho sua qualificação profissional, onde 60% delas estão imersas no emprego formal e 40% informal já os homens com 49% no mercado formal

Sendo elas em maioria tanto em sua preparação profissional quanto na colocação no mercado formal, o que sobre põe aos homens que trabalham menos horas por semana em atividades produtivas.

Do ponto de vista das atividades extracurriculares podemos analisar a sobre carga nas mulheres que cuidam de seus filho e casa sem serem valorizadas por isto.

**Palavras-chave:** DESIGUALDADE, GÊNERO

**Referências**

ECO <https://eco.sapo.pt/2022/03/07/fosso-salarial-entre-homens-e-mulheres-em-portugal-subiu-para-114-em-2020/>

CONJUR : <https://www.conjur.com.br/2020-jun-10/camila-avila-julgamento-stf-reduzir-desigualdade-generos>