

**XXX CONGRESSO NACIONAL
DO CONPEDI FORTALEZA - CE**

ACESSO À JUSTIÇA E SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

LUCAS GONÇALVES DA SILVA

ANA PAULA ARAÚJO DE HOLANDA

MARIA CRISTINA ZAINAGHI

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

A174

Acesso à justiça e solução de conflitos [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Paula Araújo de Holanda; Lucas Gonçalves da Silva; Maria Cristina Zainaghi. – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-910-0

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

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Acesso à justiça. 3. Solução de conflitos. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

ACESSO À JUSTIÇA E SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

Nos dias 15 até 17 de novembro de 2023, o Centro Universitário Christus (Unichristus) sediou o XXX Congresso Nacional do Conpedi, na ensolarada cidade de Fortaleza/CE.

Na oportunidade juristas e estudantes de direito de todas as regiões do país, vieram a Fortaleza para discutirem temas de grande importância no universo jurídico.

O tema principal do Congresso foi ACESSO À JUSTIÇA, SOLUÇÃO DE LITIGIOS E DESENVOLVIMENTO, se relaciona aos posterres apresentados durante os três dias de Congresso. Temas importantes que dignificam a pesquisa no âmbito jurídico.

A integra dos posterres do tema Acesso à justiça e solução dos conflitos, constam desta publicação. Boa leitura!

Maria Cristina Zainaghi

Ana Paula Araújo de Holanda

Lucas Gonçalves da Silva

DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES COM FUNÇÃO EQUIVALENTE NO BRASIL: VIOLÊNCIA PATRIMONIAL A SER SUPERADA

Jorge Bheron Rocha¹
Júlia Laurindo da Silva

Resumo

Introdução

O Brasil, estabelecido como um Estado Democrático de Direito, possui uma Constituição Federal que, no artigo 3º, estabelece a eliminação de qualquer forma de preconceito como um objetivo fundamental da República. Adicionalmente, o artigo 5º, §1º, garante a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Entretanto, na prática cotidiana, e ainda como resquício de uma sociedade histórica e culturalmente patriarcal, essa igualdade de oportunidades frequentemente não se manifesta, especialmente em relação às diferenças salariais no mercado de trabalho. A desigualdade de gênero, dada a sua relevância, tem despertado o interesse de cientistas sociais nas últimas três décadas, levando a diversas interpretações sobre as razões para a persistência dessa disparidade.

Problema de pesquisa

Observando as relações de trabalho e a marcante disparidade tanto no aspecto salarial quanto na distribuição de funções entre gêneros, de fato, verificamos na legislação uma grande evolução, se compararmos as disposições do Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916), o qual determinava que “a mulher não pode, sem autorização do marido (...) exercer profissão”, com a Lei nº 14.611, de 3 julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, inclusive com previsão de sanção ao empregador que a descumprir. Portanto, é importante investigar o porquê de ainda persistir um estigma contra o gênero feminino, não apenas no setor privado, mas também na sociedade em geral, apesar de a legislação brasileira que aborda o tema ter apresentado grandes inovações.

¹ Orientador(a) do trabalho/resumo científico

Objetivo

O foco desta análise é explorar os estigmas associados ao gênero feminino que intensificam as diferenças salariais entre homens e mulheres em cargos equivalentes. Além disso, intenta-se sugerir abordagens inovadoras para fomentar a igualdade de oportunidades e assegurar os direitos das mulheres, promovendo equidade de gênero no ambiente profissional. Também pretende-se analisar a evolução normativa do tratamento dado às mulheres, bem como a promoção dos direitos fundamentais.

Método

Esta investigação, de caráter qualitativo, se fundamenta na coleta de dados em campo para a obtenção de informações concretas sobre o tema. Além disso, emprega-se o método indutivo para examinar os valores da sociedade, focalizando o papel das mulheres no mercado de trabalho, alicerçado por uma revisão bibliográfica que engloba autores da área. Será realizada também pesquisa documental, com o levantamento de textos legais sobre o tema, bem como decisões de tribunais superiores.

Resultados alcançados

Com efeito, conforme sugere a Carta Magna, a igualdade de prerrogativas entre gêneros é um fator determinante para a construção de uma concepção democrática. Todavia, de acordo com

estudo do IBGE divulgado em 2019, as mulheres recebem aproximadamente 20,5% menos do que os homens que desempenham funções similares. Isso se explica, em muitos casos, por simples preconceito contra o gênero feminino em alguns serviços primordialmente do setor privado. Outro motivo para essa significativa disparidade são jornadas menores de trabalho diante de uma expectativa social de que a mulher deve submeter-se a uma rotina de afazeres domésticos historicamente atribuídos a ela, como o cuidado com os filhos e a gerência do lar em geral.

Entretanto, sob diferente linha de raciocínio, é importante reconhecer como naturais as situações em que mulheres ganhem mais que homens ou em que ocorra o contrário, quando há mercados peculiares que essencialmente valorizam mais um ou outro gênero. À guisa de exemplificação, no contexto da moda ou dos cosméticos, modelos e demais profissionais mulheres tendem a ser mais bem remuneradas que homens, pelo fato de a imagem masculina vender menos determinados produtos que a feminina nesse mercado específico. Por outro lado, tal situação não ocorre no esporte, tendo em vista que atletas homens de alto padrão ganham mais do que atletas mulheres de igual categoria, em razão de patrocínios. Embora se possa argumentar que tal fato não ilustraria um preconceito necessariamente, já que blusas, chuteiras e acessórios futebolísticos são mais consumidos pelo gênero masculino do que pelo feminino, há que se lembrar que as mulheres foram proibidas de praticar esportes ou serem atletas profissionais (art. 54 do Decreto-lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941), o que retardou a evolução e o desenvolvimento de várias modalidades esportivas femininas.

Diante desse contexto, é notório que, independentemente das circunstâncias, essa forma de violência patrimonial ainda é muito presente na sociedade brasileira e atinge principalmente grupos menos favorecidos de maneira bastante perversa. Espera-se que, com a adoção de políticas públicas específicas, seja possível eliminar tais distorções, de modo a contribuir para a edificação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Palavras-chave: Discriminação, Gênero, Igualdade, Mercado de trabalho

Referências

BBC NEWS BRASIL. Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125#:~:text=Nas%20ocupa%C3%A7%C3%B5es%20que%20exigem%20n%C3%ADvel,ela%20tem%20na%20economia%20inteira>. Acesso em: 12 set. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). In: ANGHER, Anne Joyce (Org.). Vade Mecum – Acadêmico de direito. 5. ed. São Paulo: Rideel, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3.199, de 14 de abril de 1941. [S.l.].Disponível em< <https://www2.c>

amara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3199-14-abril-1941-413238-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 set. 2023.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. [S.l.: s.n.].

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Salários das mulheres permanecem inferiores aos dos homens nos últimos três anos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14187-asi-salario-das-mulheres-permanece-28-inferior-aos-dos-homens-nos-ultimos-tres-anos>. Acesso em: 12 set. 2023.

MULHERES ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. G1, [S.l.], 08 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 12 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília, DF: OIT, 2010. 214 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/>. Acesso em: 12 set. 2023.

TAVARES, Sônia Prates Adonski. A evolução da mulher no contexto social e sua inserção no mundo do trabalho. Ijuí: Unijui, 2012. p.18-20. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2831/MONOGRAFIA%20-%20SONIA%20TAVARES%20-%20UNIJUI%20-%20EVOLU%C3%87%C3%83O%20DA%20MULHER%20-%202012.pdf?sequence=1>. Acesso em: 31 out. 2018.