

0 2 0 0 1 2 0 - D I R E I T O E  
E Q U I D A D E D E G Ê N E R O  
( 2 0 2 0 )

# Mitos e Verdades



**Desigualdade de Gênero e  
raça nas carreiras jurídicas,  
lideranças e diferenças no  
mercado de trabalho.**

---

**DOCENTES: ANA ELISA LIBERATORE  
SILVA BECHARA, NINA RANIERI, SHEILA  
C. NEDER CEREZETTI, SUSANA  
HENRIQUES DA COSTA, EUNICE  
PRUDENTE, PAULA FORGIONI**

# OLÁ, CALOURAS! SEJAM BEM VINDAS À SÃO FRANCISCO!



Preparamos este material, que contém poucas páginas, para ser lido de forma dinâmica, com o objetivo de trabalhar questões que envolvem as dificuldades de gênero e raça encontradas no Direito, de maneira a aproximar o ambiente acadêmico do ambiente de trabalho. Aqui trataremos de **mitos e verdades** da área, que foram resultado de pesquisa realizada com 236 estudantes de direito e profissionais já formadas. Esperamos que esse material te ajude na sua trajetória! Não se esqueça: apesar desses desafios, nunca deixe de fazer sua parte para que o mundo jurídico se torne cada vez mais diversificado e inclusivo!

## I. AS MULHERES SÃO COTIDIANAMENTE DESRESPEITADAS E INFERIORIZADAS COMO PROFISSIONAIS NO DIREITO.

61,9% CONCORDARAM.

*Por mais difícil que seja, às vezes é preciso fazer um esforço extra para não se sentir acuada por seus atos. **Lembre-se:** você não está sendo arrogante quando não deixa os outros te desrespeitarem. Se imponha! Mostre seus **projetos, ideias, opiniões** e todas as qualidades que você tem para agregar na empresa! Caso você se sinta desrespeitada ou inferiorizada, procure o **RH** de sua empresa para tentarem resolver a questão.*

## II. MULHERES COM TOM DE VOZ INCISIVO PODEM SER VISTAS COMO AGRESSIVAS. POR EXEMPLO, JÁ CULPARAM A TPM COMO FATOR DECISIVO PARA VOCÊ NÃO SER OUVIDA.

83,5% CONCORDARAM.

*Demonstrar firmeza nas suas falas não te torna agressiva! Infelizmente, ainda existe o estereótipo de que as mulheres devem agir com suavidade e delicadeza o tempo todo, sendo, assim, mais "femininas". Se precisar ser **incisiva**, seja. Não tenha medo de fazer o que os homens já fazem! Mostre que você, como **profissional**, está acima de qualquer TPM. Afinal, todos temos nossos dias bons e ruins, não é mesmo? Lembre-se que ser incisiva não quer dizer ser mal educada. Seja **respeitosa, porém firme** e fazendo com que sua voz seja **ouvida**. Se estiverem tentando te interromper de forma desrespeitosa, procure o **RH** de sua empresa e converse com seus colegas para impedir que esta situação se repita.*



### III. A DIVERSIDADE RACIAL E DE GÊNERO É BEM VISTA NO CAMPO DA ADVOCACIA PELOS CONTRATANTES.

44,9% DISCORDARAM.

*Infelizmente a maioria dos escritórios ainda não vê a diversidade racial e de gênero como atributo essencial, mas não desanime! Existem escritórios que reconhecem o valor dessas questões no ambiente de trabalho. Procure se informar para procurar por esses lugares e incentive a criação de comitês de diversidade!*

Dados: Uma pesquisa realizada pela consultoria MCKinsey & Company mostrou que as empresas com diversidade étnica tem 33% mais chance de sucesso. E as com diversidade de gênero são 21% mais lucrativas, considerando que a igualdade é mais importante do que o utilitarismo.



### IV. NO DIA A DIA DE TRABALHO RECAI UMA GRANDE PRESSÃO ESTÉTICA SOBRE AS MULHERES, ESPECIALMENTE QUANTO AO USO DE SALTO ALTO E MAQUIAGEM?

77,5% CONCORDARAM.

*Entendemos que em algumas situações existem vestimentas adequadas, mas de qualquer forma, não deixe de lado seus gostos pessoais e conforto! A vestimenta formal não pode reprimir sua personalidade, e nem te machucar (como acontece com alguns saltos). Converse com o RH de sua empresa e com suas colegas de trabalho para encontrarem o melhor caminho.*



### V. MULHERES ADVOGADAS GANHAM MENOS DO QUE HOMENS ADVOGADOS.

47% NÃO SOUBERAM RESPONDER.

*Infelizmente ainda existe a desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham a mesma função. Grande parte das mulheres (47%) não souberam responder se há equiparidade salarial. Para evitar que você entre em uma furada, procure se informar acerca da igualdade salarial antes do processo seletivo, com colegas e conhecidas. Não desanime, você é tão competente quanto seu colega homem, e merece ser adequadamente remunerada por isso!*

Dados: Pesquisa realizada pela agência de empregos Catho constatou que os homens ganham 35,27% a mais que as mulheres no meio jurídico. A pesquisa apontou uma média salarial de R\$ 5.468 para os homens e R\$ 3.533 para as mulheres. O instituto fez um levantamento com a lista das médias salariais de homens e mulheres em 28 áreas de atuação. Os homens têm salários mais altos em 25 carreiras e as mulheres só recebem mais em três.

VI. É DIFÍCIL SE RECOLOCAR NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A GRAVIDEZ. ISSO É EVIDENTE NA CONTRATAÇÃO PROFISSIONAL: ENQUANTO O HOMEM É BEM VISTO POR FORMAR UMA FAMÍLIA, A MULHER QUE POSSUI AMPLO FOCO NA CARREIRA, A DESPEITO DA FAMÍLIA, É MELHOR CONSIDERADA.

61% CONCORDARAM.

*Procure empresas que valorizem o tempo ideal de licença maternidade e que tenham políticas para favorecer as mães no trabalho, e lugares que dêem valor a profissional que você é!*

Dados: De acordo a pesquisa "Licença-maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil", feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV),

48% das mulheres são demitidas após a licença maternidade. Dados da consultoria Robert Half revelam que, em 85% das empresas brasileiras, menos da metade das funcionárias retornam à vida profissional após a licença-maternidade.



VII. A TRIPLA JORNADA (TRABALHO/ ESTUDOS/ CASA) É UM PROBLEMA PARA AS MULHERES. ENQUANTO A MULHER POSSUI DIVERSAS ETAPAS QUE DIFICULTAM O ACESSO A CARREIRAS DE MAIOR PRESTÍGIO, O HOMEM POSSUI MAIOR LIBERDADE EM SUA VIVÊNCIA PROFISSIONAL.

89% CONCORDARAM.

*Tente dividir suas tarefas de casa com a família, mostrando que essas tarefas são de todos da casa e que você não pode deixar seu trabalho e estudos de lado. Tente organizar seu tempo da melhor maneira possível para que não se sinta sobrecarregada.*

Dados: Segundo o dr. Alexandre Rouge, coordenador da Cardiologia do Hospital São Lucas Copacabana, as doenças cardiovasculares tornaram-se uma das maiores causas de mortalidade entre as mulheres, principalmente em razão da mudança do estilo de vida provocada pela dupla ou tripla jornada de trabalho, uma realidade na vida de muitas delas.

VIII. CANDIDATOS NEGROS ENFRENTAM MAIS DIFICULDADES PARA CONSEGUIR EMPREGO NA ÁREA JURÍDICA. O DIREITO É UM CAMPO TRADICIONAL E AINDA MUITO PERPASSADO PELO RACISMO ESTRUTURAL E PRECONCEITO DE GÊNERO.

80,1% CONCORDARAM.

*O racismo ainda se mostra presente em muitas áreas, e o direito é uma delas. 80% das mulheres acreditam que o fator racial ainda é, infelizmente, determinante no mundo jurídico. A boa notícia é que os movimentos e as lutas anti-racistas estão influenciando mudanças nesse aspecto e existem movimentos trabalhistas de inclusão racial, de modo que existem sim ambientes que valorizam a diversidade de raça da forma que ela merece.*

Dados: A pesquisa feita em 2017, pelo Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA) ouviu advogados que atuam nos mais de mil escritórios associados à entidade e constataram que apenas 1% das pessoas que fazem parte do quadro de funcionários destes escritórios, se intitula negro ou pardo.

IX. É COMUM OU POSSÍVEL OBSERVAR **PIADAS MACHISTAS** NO AMBIENTE DE TRABALHO RELACIONADO AO DIREITO. POR EXEMPLO, VOCÊ JÁ SE SENTIU INTIMIDADA AO USAR VESTIDOS OU MAQUIAGEM NO TRABALHO.



70,1% CONCORDARAM.

*Não se sinta intimidada com piadas de mau gosto ou insinuações! Infelizmente, em algumas situações, podemos ter que enfrentar isso. A sugestão é: fale sobre **respeito** no ambiente de trabalho, explique sua situação, e não se cale. Você merece estar em um lugar respeitoso para trabalhar.*

Dados: Segundo pesquisa do coletivo Think Olga, think tank dedicado a discutir questões de feminilidade, cantadas no ambiente de trabalho já foram ouvidas por 33% das mulheres que responderam à pesquisa. Ou seja, **de cada três mulheres no mercado de trabalho, uma já ouviu "cantada"** de um colega, um cliente ou o superior.

X. AS MULHERES NÃO SE SENTEM SEGURAS PARA DENUNCIAR CASOS DE **ASSÉDIO SEXUAL** NO AMBIENTE DE TRABALHO, E DIFICILMENTE O FAZEM. PARA AUXILIAR NA RESPOSTA, CONSIDERE POR EXEMPLO SE VOCÊ JÁ SOFREU ESSE TIPO DE VIOLÊNCIA, OU CONHECE ALGUÉM QUE TENHA SOFRIDO, E QUAIS FORAM AS ATITUDES TOMADAS POSTERIORMENTE (SE HOUVE DENÚNCIA OU NÃO).

78,8% CONCORDARAM.

*Não tenha medo de denunciar e fazer justiça, **assédio sexual é crime!** Você pode ligar para o número 180 para fazer a denúncia ou ir a uma delegacia da mulher. Se precisar, peça a ajuda de alguém de confiança. Caso conheça alguma mulher que tenha sofrido assédio sexual, apoie-a e a ajude a criar coragem para denunciar. Lembre-se: a culpa **NUNCA** é da vítima!*

Dados: Pesquisa realizada pela consultoria de inovação social Think Eva junto com o LinkedIn, segundo o levantamento, **quase metade das brasileiras (47%)** afirmam ter sido vítima de assédio sexual em algum momento no ambiente profissional. A maioria das vítimas são mulheres negras (52%). A maioria das mulheres (78,4%) acredita que nada de fato acontecerá se denunciarem o crime dentro empresa. Outras grandes barreiras para um mulher denunciar o assédio são o medo de ser exposta (64%) ou as outras pessoas não acreditarem (60%).



*Quer participar da mudança?  
Venha conhecer os coletivos!*

## *Fora da Sanfran:*

**COLETIVOS THINK EVA  
A THINK OLGA  
WOMEN IN ANTITRUST  
REDE FEMINISTA DE JURISTAS +  
PERGUNTEM SOBRE ESSAS INICIATIVAS  
DE INCLUSÃO DE MULHERES E PESSOAS  
NEGRAS EM GRUPOS DE FACEBOOK  
(COMO LAW AND GIRLS)**

---

## *Lista das indicações de extensão da sanfran relacionadas ao tema:*

**COLETIVO FEMINISTA DANDARA**-COLETIVO FEMINISTA DE ESQUERDA QUE BUSCA COMBATER TODAS AS FORMAS DE OPRESSÃO IMPOSTAS ÀS MULHERES, A PARTIR DE ESTUDOS, DEBATES E CONSTRUÇÃO POLÍTICA.

**COLETIVO FEMINISTA ANGELA DAVIS**-COLETIVO FEMINISTA NEGRO, ESPAÇO DESTINADO AO EMPODERAMENTO DE MULHER NEGRA, VOLTADO AO SEU FORTALECIMENTO PESSOAL E POLÍTICO.

**NÚCLEO DE EXPRESSÃO FEMININA**-POSSUI O OBJETIVO DE INCENTIVAR A RETÓRICA E ARGUMENTAÇÃO DA MULHER, COMO UMA FORMA DE AUMENTAR O DESENVOLVIMENTO DA AUTOCONFIANÇA.

**GRUPO DE ESTUDOS EM DIREITO E SEXUALIDADE**-FOCO NO PROCESSO TRANSEXUALIZADOR E NA DISCRIMINAÇÃO, PRINCIPALMENTE EM RELAÇÃO AO DIREITO À SAÚDE DE PESSOAS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS.

**TODOS OS COLETIVOS QUE APOIARAM ESTE PROJETO: DANDARA, GPEIA,  
COLETIVO ITG, GEDS, CLÍNICA LUIZ GAMA, DDD, NEF, ANGELA DAVIS E PET.**



*Saiba mais sobre o Tema acessando os links:*

[bit.ly/bibliografiaequidadegênero](https://bit.ly/bibliografiaequidadegênero)



[bit.ly/videoequidadegenero](https://bit.ly/videoequidadegenero)



Sabemos que as coisas não são fáceis e que ainda precisamos lutar muito para atingir uma equidade entre gêneros e raças, mas muita coisa vem mudando e temos que ser otimistas e continuar lutando para que essas mudanças se consolidem!

### *Alunas*

ALICE ARAUJO DA SILVA

GIOVANNA FAVARO PEREIRA LUTI

LARISSA PEREIRA VICENTE

LETÍCIA ALVES OLIVEIRA PEREIRA

LUIZA SAHB NOBREGA

MARCELA ROBERTA DE LIMA SILVA

PIETRA FOGANHOLI SACARDO

RAFAELA SAYURI NAKAHARA

THAIS DE SOUZA OLIVEIRA

VITÓRIA DA MATA VASCONCELOS

### *Monitoras*

NINA NOBREGA MARTINS RODRIGUES

CAMILA LEITE CONTRI