

# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



**Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:**

**Resumo**

**Relato de Caso**

**Agenda 2030 – Igualdade de Gênero – Balcão do Trabalhador**

**AUTOR PRINCIPAL:** Taísa Cabeda

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Maira Dal Conte Tonial

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo - Balcão do Trabalhador

## **INTRODUÇÃO**

Objetiva o presente artigo demonstrar de que forma o trabalho de extensão da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, denominado Balcão do Trabalhador, atua na luta pela igualdade de gênero e não discriminação nas relações de trabalho.

Constata-se atualmente, que embora se tenha evoluído enormemente na compreensão social da necessidade de erradicação de mecanismos discriminatórios, ainda hoje, as mulheres sofrem com esse malfadado fenômeno social. Neste contexto, e objetivando atingir a igualdade na relação laboral vale-se de mecanismos que serão narrados na sequência.

Longe de ser um problema local, tal fenômeno é de natureza mundial, prova disso é a necessidade que trazida pela agenda 2030 em empoderar as mulheres para que as mesmas alcem condições idênticas as dos homens.

## **DESENVOLVIMENTO:**

O relatório produzido pelo Fórum Econômico Mundial, no ano de 2016, deixa claro este dado estarrecedor, segundo apontamentos no ritmo atual a equiparação econômica entre os sexos feminino e masculino só será alcançada daqui a 170 anos, ou seja, em 2186, destaca o documento, que analisa 144 países.

Nessa perspectiva a projeção apresenta um retrocesso de 52 anos em relação à previsão feita em 2015, quando a equiparação econômica entre homens e mulheres seria alcançada em 118 anos.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



Este é apenas um exemplo, poderíamos apontar vários outros, desde o momento da fase pré contratual, quando mulheres são preteridas em razão de poderem entrar em estado gestacional e conseqüentemente, para alguns empregadores serem um empecilho para o desenvolvimento da atividade, na fase contratual, quando em face a menor capacidade fisiológica podem ser alvo de rejeição entre tantos outros fatores.

Importante destacar que a equiparação salarial é um princípio específico do Direito do Trabalho que visa, e tem como vertente o princípio basilar da Constituição Federal que em seu artigo 5º determina: “I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”, estabelece então a igualdade entre gêneros. Vê-se neste inciso a busca por uma igualdade mais justa que a do caput de artigo 5º, um tratamento isonômico que tenta igualar os desiguais.

O Balcão do trabalhador, de forma conjunta com a comunidade e empresas, atua de forma a esclarecer a necessidade de manter-se isonomia nas condições de trabalho dos seus funcionários. Havendo igualdade no trabalho desenvolvido deverá haver igualdade a remuneração a ser paga – tal corolário deve-se a princípios constitucionais que são alavancadores de desses institutos.

No mesmo sentido, preocupa-se o Balcão do Trabalhador em atuar de forma preventiva, por meio de palestras elucidativas, junto a empresas, escolas e a comunidade em geral para eliminação do assédio sexual em ambiente laboral.

Corroborando a assertiva anteriormente realizada, de que não se trata de um fenômeno local, mas sim mundial; na mesma linha, a Agenda 2030 que é constituída por um plano de ação destinada às pessoas de uma forma geral, que objetiva erradicar a pobreza a nível mundial, num contexto sustentável, bem como, a equiparação entre homens e mulheres como um de seus objetivos:

A efetivação da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas dará uma contribuição essencial para o progresso em todos os Objetivos e metas. [...] Mulheres e meninas devem gozar de igualdade de acesso à educação de qualidade, recursos econômicos e participação política, bem como a igualdade de oportunidades com os homens e meninos em termos de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis.

Assim, a constatação de que se trata de um fenômeno mundial e que merece atenção por parte de todos torna o processo mais forte e sólido, apto a enfrentar a dimensão que o mesmo detém.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Os fenômenos mundiais relativos à discriminação de gênero merece atenção por parte de todos. Neste sentido, segundo os ditames da agenda 2030 o projeto de extensão da faculdade de Direito, denominado Balcão do Trabalhador, tem atuado eliminando diferenças nas relações de emprego.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 05 de outubro de 1988.  
ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030. Disponível em:  
<http://www.agenda2030.org.br/>. Acesso em: 01 de julho de 2018.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA ( para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação.

## ANEXOS

Trabalhadores que procuraram o Balcão do Trabalhador - Setembro de 2017 a Agosto de 2018:

Auxiliar geral - 14

Empregada Doméstica - 13

Cuidador - 6

Setor Administrativo - 1

Motorista - 4

Repositor de Estoque - 3

Procurando Emprego - 6

Estagiário - 1

Representante Comercial -1

Vendedor - 6

Rural - 1

Funcionário Público Municipal -3

Patrão de Empregada Doméstica - 3

Outros -7

\*Aproximadamente 50% destes foram encaminhados para o Sajur UPF a fim de buscar judicialmente as verbas trabalhistas.

\*O total de trabalhadores que procuraram o Balcão do Trabalhador foram: 143, sendo que 11 buscaram atendimento por assédio sexual (grande maioria mulheres) e ainda, 3 para fins de efetivar a licença maternidade.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018

