

A woman with a prosthetic face and afro hair against a purple background with pink flowers. The woman's face is covered in white prosthetic pieces, including a forehead piece, eye sockets, and a chin piece. She has a serious expression and is looking upwards. Her hair is a large, dark afro. The background is a solid purple color with several pink flowers and green leaves scattered around. The text is overlaid on the upper half of the image.

ÃO GÊNERO

como Categoria

JURÍDICA

Cartilha para Atuação da Advocacia

EXPEDIENTE

PROJETO DA ASSESSORIA ESPECIAL DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS DA PRESIDÊNCIA DA **OABRJ**

COORDENADORAS DO PROJETO

Luciane Toss
ADVOGADA

Anna Borba Taboas
ADVOGADA

TEXTOS

Adriana Manta da Silva
MAGISTRADA

Luana Pereira da Costa
ADVOGADA

Evelin Lessa
ADVOGADA

Luciana Dombkowsch
ADVOGADA

Gláucia Nascimento da Silva
ADVOGADA

Mariana Tripodi
ADVOGADA

Jéssica Miranda Pinheiro
ADVOGADA

Pietra Gomes
ADVOGADA

Joana Rodrigues
ADVOGADA

Veruska Wolney Schmidt
ADVOGADA

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Leo Barros (Leo Design)

REALIZAÇÃO

OABRJ

APOIO

Comissão de Direitos Humanos
e Assistência Judiciária

OABRJ

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04	
PARTE I	CONCEITOS BÁSICOS	05
	Por Luana Pereira e Luciana Dombkowsch	
	Desigualdade de gênero questões centrais	09
PARTE II	GUIA PARA A MAGISTRATURA	18
	Por Adriana Manta	
	Como julgar com perspectiva de gênero sem gerar conflitos relativamente aos critérios da imparcialidade e da neutralidade?	22
PARTE III	DIREITO PREVIDENCIÁRIO	27
	Por Evelin Lessa	
	Advogado no direito previdenciário sob a perspectiva de gênero	30
PARTE V	JUSTIÇA ELEITORAL	41
	Por Gláucia Nascimento da Silva	
PARTE VI	DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES	48
	Por Luciane Toss	
	Casos de corte idh sobre questões de gênero	63
	Condenações brasileiras na corte idh	64
PARTE VII	COMO A ADVOCACIA PODE SE ADAPTAR AO PROTOCOLO DE GÊNERO DO CNJ?	66
	Por Mariana Tripodi	
PARTE VIII	JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO A JUSTIÇA ESTADUAL	74
	Por Jessica Pinheiro	
AUTORAS		82

APRESENTAÇÃO

Em fevereiro de 2021 o CNJ publicou um Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. O documento é um guia de orientação para a magistratura atuar considerando a perspectiva de gênero.

Analisar os direitos a partir da perspectiva de gênero significa adotar uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades históricas, sociais, políticas, econômicas e culturais a que as mulheres estão e estiveram sujeitas desde a estruturação do Estado.

O Judiciário é apenas um componente de uma estrutura estatal obrigada a coordenar os esforços de todos os seus setores para respeitar e garantir os direitos das mulheres, a operacionalidade de um sistema que esteja próximo das vítimas, o acesso a recursos judiciais adequados e eficazes, constitui uma importante linha de defesa dos direitos humanos básicos.

Mas como fazer isso? Como a advocacia pode atuar tendo em vista o gênero como uma categoria jurídica?

A OABRJ convidou dezenas de mulheres que atuam nas mais diferentes áreas do direito e do sistema de justiça para abrir caminhos para uma atuação da advocacia com perspectiva de gênero. Esse é o resultado deste trabalho.

Fica aqui nosso agradecimentos a essas mulheres e, em especial, a OABRJ por tornar esta cartilha realidade.

ANNA TABOAS E LUCIANE TOSS

PARTE I CONCEITOS BÁSICOS

Por Luana Pereira e Luciana Dombkovitch





1. SEXO

Usualmente o conceito de sexo está relacionado aos aspectos biológicos dos indivíduos, os quais tem servido de base para a bicategorização do sexo em machos e fêmeas. No entanto, a intersexualidade tem servido para desestabilizar essa lógica natural da distinção entre os sexos, confrontada, por exemplo, por meio da “redefinição” de sexo a qual pessoas intersexuais são submetidas. Essas categorias normalmente são atribuídas aos corpos, tendo em vistas as características anatômicas, como os órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios e cromossomos.



2. GÊNERO

O conceito de gênero é determinado pela sexualidade entendida como sistema político. As diferenças entre gênero e sexo são produto de um contrato social centrado na heterossexualidade reprodutiva, cujas manifestações foram inscritas nos corpos como verdades biológicas. Sob essa perspectiva, o feminino e o masculino são definidos por meio de uma polarização sexual organizada socialmente nos corpos. As diferenças de gênero não são, portanto, biologicamente determinadas, mas culturalmente produzidas, mantidas e reproduzidas. Gênero é, portanto, uma construção social composta de normas de conduta e práticas políticas e culturais historicamente localizadas no tempo e no espaço.

COLONIALIDADE DE GÊNERO

A colonialidade de gênero analisa as questões das “mulheres” sobre uma perspectiva interseccional de gênero, raça, classe e sexualidade e apresenta uma crítica às teorias que não colocam as discussões de gênero dentro da teoria, denominada pela filósofa argentina, Maria Lugones, de sistema gênero colonial/moderno.

3. IDENTIDADE DE GÊNERO



A identidade de gênero é formada a partir da identificação subjetiva com estereótipos, símbolos culturais e códigos de conduta relativos a um gênero, o que pode coincidir ou não ao gênero designado ao nascer em função de sua genitália. Esses símbolos e códigos são reiteradamente ratificados pelos discursos oficiais que compõem o dispositivo binário de gênero, homem/mulher, masculino/feminino.

TRANSGÊNERO

Designa pessoas que não se identificam com a identidade e/ou expressão gênero ao qual foi oficialmente enquadrada ao nascer, tendo por referência o dispositivo binário de gênero (masculino/feminino).

CISGÊNERO

Pessoa que se identifica com a identidade e/ou expressão do gênero que lhe foi atribuído ao nascer, ou seja, está adequado ao dispositivo binário de gênero.

Rotular alguém de homem ou mulher é uma decisão puramente de ordem social e política. A verdade científica sobre a sexualidade humana foi criada, a partir do século XVII, por cientistas, profissionais da medicina e biologia, tratando-se de um componente político, moral, cultural e econômico da sociedade e não simplesmente um “fato de natureza”, como pretende a ampla maioria dos discursos médicos ainda em vigor. O conceito usual de sexualidade tem sido utilizado para definir as práticas sexuais das pessoas, ou seja, aquelas relativas à orientação sexual. O padrão sexual produzido pelo sistema vigente é o da heterossexualidade reprodutiva e tudo que não se submete a essa lógica é tido como desviante, como, por exemplo, a homossexualidade e a bissexualidade.





4. SEXUALIDADES

HETERONORMATIVIDADE

A heteronormatividade caracteriza-se pelas normas que tornam compulsória a heterossexualidade, bem como vincula de forma binária e determinista gênero, sexo e desejo sexual/afeto, de forma a definir quais maneiras de ser homem e mulher/masculino e feminino são “normais” e devem ser aceitas socialmente. Dessa forma, a heterossexualidade reprodutiva, é mantida como uma dimensão intrínseca do que é considerado feminilidade e uma geradora dos sistemas de opressão exercidos sobre as mulheres.

CONCEITO DE RACISMO

Segundo Silvio Almeida (2018, p. 25¹), o racismo “é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios pra indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam”.

¹ALMEIDA, Silvio. O QUE É RACISMO ESTRUTURAL? Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Feminismos Plurais). 203 p.

DESIGUALDADE DE GÊNERO

QUESTÕES CENTRAIS

1. DESIGUALDADES ESTRUTURAIS – RELAÇÕES DE PODER – INTERSECCIONALIDADES

Na seção anterior, foram abordados alguns conceitos que nos ajudam a compreender como as desigualdades são estruturadas, qual seja por meio de hierarquias sociais que reverberam em vantagens e desvantagens concretas para pessoas com base no seu gênero, sexualidade, raça, classe, dentre outros marcadores sociais. Essas desigualdades são produzidas e reproduzidas em toda a sociedade, desde as relações interpessoais até as institucionais, como aquelas reguladas pelo Poder Judiciário e pelo direito.

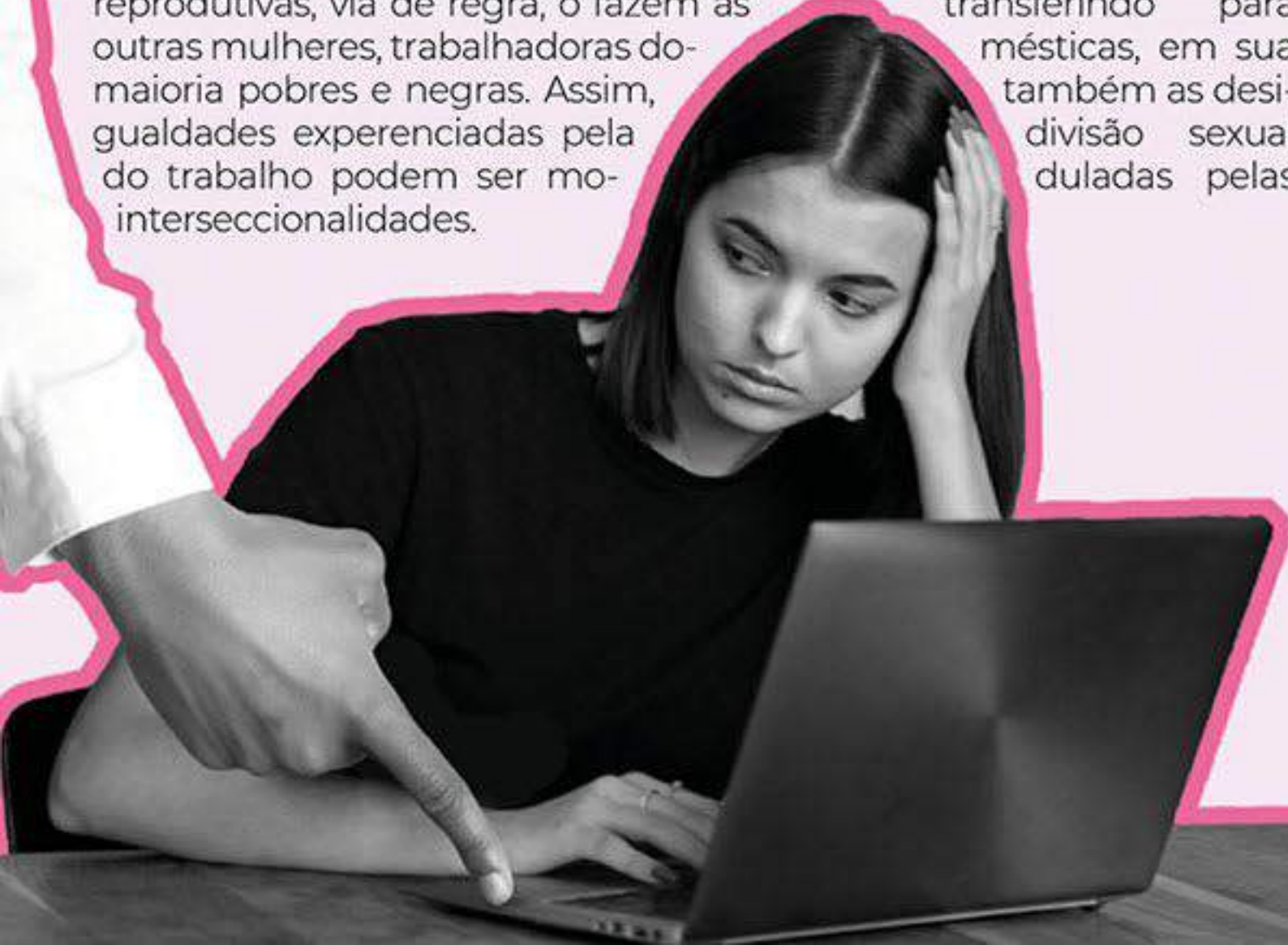
No entanto, as desigualdades não são experimentadas da mesma forma por todas as pessoas. O conceito de interseccionalidade nos ajuda a compreender a complexidade da sobreposição de diversos marcadores sociais em situações de discriminação. Ele serve para designar a interdependência das relações de poder moldadas por raça, classe e gênero e as consequências desses sistemas de opressão sobre as experiências das mulheres negras. Foi cunhado, pela primeira vez, por Kimberlé Crenshaw (1989), uma advogada negra estadunidense. No entanto, a compreensão de que mulheres negras eram atravessadas por diversas estruturas de opressão foi repetidamente exposta por intelectuais negras brasileiras desde a década de 70, como Sueli Carneiro, Lélia Gonzalez, Jurema Werneck, Beatriz Nascimento, dentre outras.

A ideia da interseccionalidade passou a ser amplamente utilizada no campo das ciências jurídicas e sociais, passando a evidenciar também a sobreposição de outros marcadores, como identidade de gênero, sexualidade, condição de pessoa com deficiência, etc.

2. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

QUESTÕES CENTRAIS

A divisão sexual do trabalho é caracterizada pela designação de atividades reprodutivas (como o cuidado do lar e dos filhos) às mulheres e de atividades produtivas (como aquelas desempenhadas no mercado de trabalho) aos homens. Ela rege-se por dois princípios: o da separação e o da hierarquia. Amparada por uma ideologia naturalista, ou seja, que reduz as diferenças de gênero ao sexo biológico, esses princípios informam que há serviços “de homens” e “de mulheres”, bem como que as atividades laborais desempenhadas por mulheres possuem menor valor. Com a massiva entrada no mercado de trabalho, as mulheres, em geral, passaram a cumular as atividades produtivas e reprodutivas, em evidente sobrecarga que impacta todos os âmbitos de suas vidas. Aquelas que podem delegar as atividades reprodutivas, via de regra, o fazem as transferindo para outras mulheres, trabalhadoras domésticas, em sua maioria pobres e negras. Assim, também as desigualdades experienciadas pela divisão sexual do trabalho podem ser compreendidas pelas interseccionalidades.



DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO

Refletindo a partir de uma visão interseccional, à divisão sexual do trabalho também podemos adicionar a lente da divisão racial do trabalho, produzida pelo racismo estrutural que subjuga do povo negro, e que “se desenvolveu mediando a exclusão dessa população dos postos de trabalho formais, assim como também alocou essa população no desemprego e na desocupação, e aquelas(es) que eram inseridas(os) no mercado de trabalho assalariado ocupavam postos de trabalho de subsistência, precarizados, subalternizados, com baixa ou nenhuma remuneração”².

PARA SABER MAIS:

A autora Silvia Federici propõe que o trabalho doméstico constitui uma forma de exploração das mulheres. Designado como uma atividade supostamente inata à “natureza feminina”, o trabalho doméstico representa, em verdade, uma forma de trabalho não remunerado, essencial para a manutenção do capitalismo³.



¹ALMEIDA, Silvio. O QUE É RACISMO ESTRUTURAL? Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Feminismos Plurais). 203 p.

²Alves, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. Revista Katálysis [online]. 2022, v. 25, n. 2 [Acessado 6 Junho 2022]. pp. 212-221. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>>

³FEDERICI, Silvia. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Editora Elefante, 2018. 388p

3. ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

Segundo o Protocolo, os estereótipos “traduzem visões ou précompreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais”. Quando baseados no gênero, esses estereótipos cristalizam expectativas e imperativos de conduta voltados às mulheres, os quais impactam – consciente ou inconscientemente – a interpretação e a aplicação do direito. Ainda, esses estereótipos também podem ser baseados em outros marcadores sociais, como a raça, a classe, a idade, a condição de pessoa com deficiência, a sexualidade, dentre outros.

O protocolo sugere quatro passos para uma atuação jurisdicional que se proponha a desconstruir os estereótipos sociais: (a) Tomar consciência da existência de estereótipos; (b) Identificá-los em casos concretos; (c) Refletir sobre os prejuízos potencialmente causados; e (d) Incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional. Adicionamos aqui, ainda, a necessidade de se adotar um olhar interseccional, ou seja, compreender que mesmo dentro dos grupos sociais podem existir diferentes estereótipos. Por exemplo, as mulheres negras não são geralmente associadas aos estereótipos de fragilidade feminina, estes habitualmente designados às mulheres brancas.



IMAGENS DE CONTROLE

“As imagens de controle são a justificativa ideológica que sustenta a continuidade dos sistemas de dominação racistas e sexistas que buscam manter as mulheres negras em situação de injustiça social. São uma forma potente de atacar a assertividade e a resistência das mulheres negras à sua objetificação enquanto o outro da sociedade. Ao retratar as mulheres negras através de estereótipos que as desumanizam, os grupos dominantes estabelecem uma miríade de justificativas que buscam perpetuar as inequidades sociais e violências que eles impõem às mulheres negras em todo o globo. As imagens de controle fazem parte de uma ideologia generalizada de dominação, que opera a partir de uma lógica autoritária de poder, que nomeia, caracteriza e manipula significados sobre as vidas de mulheres negras que são dissonantes daquilo que elas enunciam sobre si mesmas⁴.”

VIESES INCONSCIENTES

O conceito de vieses inconscientes ou implícitos visa evidenciar como experiências e concepções passadas, ainda que inconscientes, impactam nossas atitudes, percepções, julgamentos e preferências quanto a determinados grupos sociais. Nesse sentido, por mais que estejamos comprometidas com a igualdade, também podemos reproduzir vieses inconscientes informados por estereótipos sociais aos quais fomos habitualmente expostas.

⁴(Dissertação de Mestrado de Winnie Bueno, “Processos de Resistência e Construção de Subjetividades no Pensamento Feminista Negro”, 2019, p.73)



Violência de gênero como manifestação da desigualdade

Segundo o Protocolo, a violência de gênero – qual seja aquela que decorre das desigualdades estruturais baseadas no gênero – ocorre por conta de fatores materiais, culturais, ideológicos e relacionados ao exercício do poder e dominação. O documento elenca, ainda, alguns tipos de violência, importantes para a compreensão da complexidade do fenômeno:



4. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

A despeito das diversas concepções doutrinárias do princípio da igualdade, o Protocolo adota a formulação da igualdade substantiva ou antissubordinatória. Na atividade jurisdicional, o documento sugere que o princípio da igualdade substantiva seja utilizado como lente para identificar desigualdades estruturais que possam permeiar o caso concreto, bem como um guia para a aplicação do direito, de forma a desafiar e reduzir tais desigualdades.

A adoção de um olhar interseccional é essencial para uma atuação verdadeiramente alinhada ao princípio da igualdade. A violação ao princípio da igualdade é consubstanciada justamente na discriminação, conceituada como “a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos”. (RIOS, 2008, p. 15).

A discriminação negativa pode ou não ser explícita, ou seja, pode ou não ser comprovada ou manifesta a intenção discriminatória. Por exemplo, uma medida ou lei pode ser discriminatória se o seu impacto for desproporcional sobre determinados grupos ou indivíduos (discriminação indireta). Ainda, uma lei originalmente concebida sem a intenção de discriminar pode ser aplicada de forma discriminatória (discriminação na aplicação)*. Ainda, a influência de diferentes estruturas de dominação e subjugação no caso concreto pode ser consubstanciada na forma de discriminações múltiplas ou interseccionais⁵.



DICAS PARA UMA ADVOCACIA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E INTERSECCIONAL

O Protocolo traz uma série de conceitos e ferramentas para subsidiar uma atuação jurisdicional com perspectiva de gênero. No entanto, também a advocacia deve adotar um olhar interseccional em sua atividade cotidiana. Como é sabido, é dever de todas as partes a cooperação processual para a obtenção de uma decisão de mérito justa e efetiva (art. 6º, CPC). Assim, seguem três dicas para uma advocacia com perspectiva de gênero e interseccional:

- Esteja ciente dos estereótipos e pré-conceitos negativos socialmente construídos quanto a determinados grupos sociais;
- Busque ativamente evitar a influência desses estereótipos no atendimento dos casos concretos e/ou na adoção de determinadas estratégias jurídicas. Ou seja, não reproduza tais vieses e estereótipos em sua atuação forense, seja em favor ou em desfavor de sua clientela.
- Evidencie em sua argumentação as desigualdades estruturais que permeiam o caso concreto apresentado em juízo e que podem impactar a aplicação do direito, a fim de subsidiar uma atuação jurisdicional com uma perspectiva de gênero e interseccional.



⁵Para outras formas de discriminação, consultar: RIOS, Roger Raupp. *Direito da Antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. 295 p.

Rios, Roger Raupp e Silva, Rodrigo da. *Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação*. *Revista Brasileira de Ciência Política* [online]. 2015, n. 16 [Acessado 6 Junho 2022], pp. 11-37. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-335220151602>>.

MAGISTRATURA MAGISTRATURA MAGISTRATURA

PARTE II

GUIA PARA A MAGISTRATURA

Por Adriana Manta



QUAL A IMPORTÂNCIA DO PROTOCOLO PARA A MAGISTRATURA?

O Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ se apresenta como ferramenta de busca e promoção da justiça substancial, visibilizando as partes envolvidas no processo a partir dos marcadores estruturantes da nossa sociedade, em especial gênero, raça e classe, possibilitando à pessoa que julga conhecer e considerar as particularidades e a diversidade das pessoas envolvidas na demanda posta à apreciação.

GÊNERO E DIREITO

O sistema liberal sob o qual se fundam as normas jurídicas brasileiras, assim como o sistema internacional de proteção, estabeleceu como pressupostos do direito e suas funções as regras da objetividade, imparcialidade, neutralidade, universalidade, racionalidade, igualdade e estabeleceu os limites entre Estado e indivíduos, fundamentos estes do Estado Democrático de Direito. No entanto, o compromisso com julgamentos com perspectivas de gênero impõe atenção ao fato de que desigualdades estruturantes da sociedade, como machismo, racismo e a LGBTfobia podem atuar como obstáculos à concretização desses ideais.

**VOCÊ SABIA QUE
A MAGISTRATURA
BRASILEIRA POSSUI EM
SUA COMPOSIÇÃO TOTAL
APENAS 38% DE MULHERES
E 18,1% DE PESSOAS NEGRAS,
CONFORME DADOS DO
PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO
DOS MAGISTRADOS
BRASILEIROS (CNJ, 2018)?**



CONCEITOS RELEVANTES



NEUTRALIDADE

Com o surgimento do Estado Liberal, a ideia de neutralidade estava ligada à independência do Poder Judiciário e caracterizava-se pelo distanciamento deste Poder em relação aos interesses das diferentes forças político-partidárias, bem como do (a) julgador (a) em relação às partes, devendo adotar uma postura humana neutra, inerte e equidistante. Já se admite que a neutralidade do (a) julgador (a) configura um mito, não sendo possível imaginar um (a) magistrado (a) que, estando inserido (a) na sociedade, não tenha uma compreensão de mundo, uma visão de realidade compondo sua subjetividade ideológica.



IMPARCIALIDADE

Em sua concepção clássica, se refere à ausência de interesse egoístico e pessoal de quem julga como garantia de uma decisão justa. A imparcialidade é considerada uma garantia constitucional do devido processo legal e do direito ao contraditório. Um dos seus atributos é a objetividade, qualidade de abordar decisões buscando a verdade, sem a influência de preferência pessoal, interesse próprio e emoção. De acordo com os Princípios de Bangalore de conduta judicial (ONU), que aponta a imparcialidade como um dos valores da magistratura, um (a) juiz (a) deve executar suas obrigações sem favorecimento, parcialidade ou preconceito.

INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO ABSTRATA DO DIREITO.

Os conceitos jurídicos são construídos e aplicados de maneira abstrata, a partir do padrão do “homem médio”, desconsiderando como os grupos subordinados experienciam a realidade. Interpretar e aplicar de maneira abstrata o direito, desconsiderando as relações de poder e hierarquias que existem na sociedade, podem gerar interpretações e soluções de conflito aparentemente neutras do direito e, na prática, perpetuar as desigualdades as quais esses grupos estão submetidos.

Um dos atributos da imparcialidade é a objetividade, que consiste na qualidade de abordar decisões e reivindicações da verdade sem a influência de preferência pessoal, interesse próprio e emoção, seria, portanto, um critério a ser observado para afastar eventuais atos discriminatórios

COMO JULGAR COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

SEM GERAR CONFLITOS
RELATIVAMENTE AOS CRITÉRIOS
DA IMPARCIALIDADE E DA
NEUTRALIDADE?

A sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades que impõem desvantagens sistemáticas e estruturais a determinados segmentos sociais, assim como sofre grande influência do patriarcado, que atribui às mulheres ideias, imagens sociais, preconceitos, estereótipos, posições e papéis sociais. Esses fatos precisam ser levados em conta na atividade jurisdicional, sob pena de, sob o manto de uma suposta "neutralidade", incorrer-se justamente em uma violação à imparcialidade.



OU VOCÊ TEM UM OLHAR BASEADO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO OU INVARIAVELMENTE JULGARÁ COM UM OLHAR PATRIARCAL, RACISTA E ESTEREOTIPADO, QUE TEM SIDO A POSIÇÃO DOMINANTE EM NOSSA CULTURA, O QUE PERPETUA POR TEMPO INDEFINIDO A SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE E SUBJUGAÇÃO DAS MULHERES.

O QUE É JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO?

A atividade jurisdicional é extremamente complexa e envolve diversas etapas em seu desenvolvimento, utilizando-se o (a) Magistrado (a) de diversos métodos interpretativos-dogmáticos que guiam o processo decisório, dos quais são exemplos tradicionais: analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios. O julgamento com perspectiva de gênero é um método hermenêutico que propõe ao (a) julgador (a) interpretar o direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e desmantelar desigualdades estruturais.

JULGAR COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NÃO TORNA O (A) JULGADOR (A) PARCIAL.

A sociedade brasileira é estruturada historicamente sobre desigualdades hierarquizadora, que impõem desvantagens estruturais a determinados grupos sociais. A criação, a interpretação e a aplicação do direito replica a influência patriarcal e racista, que atravessa toda a nossa sociedade. Partir da ideia de que a universalidade gera normas neutras, construiu o direito a partir da perspectiva do mito do "homem médio", desconsiderando marcadores sociais e perpetuando assimetrias. Ao ignorar desigualdades estruturais e julgar de maneira abstrata, a Magistratura perpetua as assimetrias e não colabora para a aplicação de um direito emancipatório. Um julgamento verdadeiramente neutro e imparcial demanda do (a) julgador (a) uma postura ativa de desconstrução dos vieses e superação dos estereótipos, em decisões que levem em conta as desigualdades históricas, o que é fundamental para eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade substantiva. Além disso, por se tratar de método interpretativo, julgar com perspectiva de gênero não implica necessariamente em decisão favorável à pretensão dos grupos subordinados, mas proporciona uma atuação jurisdicional mais empática e respeitosa às partes envolvidas.

UM GUIA PASSO A PASSO PARA A MAGISTRATURA.

Consoante o Protocolo do CNJ, a perspectiva de gênero deverá ser utilizada em todas as etapas do processo, norteando toda a atividade jurisdicional, enumerando-as em um passo a passo a ser observado pela Magistratura em sete passos. São eles:

1

Primeira aproximação com o processo.

Desde o primeiro contato com o processo é necessário questionar se assimetrias de gênero estão presentes no conflito apresentado.

Aproximação dos sujeitos processuais.

O (a) magistrado (a) atento (a) à perspectiva de gênero observa circunstâncias especiais tornando o Judiciário um espaço igualitário para todas as mulheres envolvidas no processo.

2

3

Medidas especiais de proteção.

Identificada a demanda inserida na temática de gênero, é necessário refletir sobre medidas de proteção pautadas na realidade vivenciada, na análise de risco e em atenção ao princípio da cautela, a fim de romper com os ciclos de violência instaurados;

Instrução Processual.

Nos processos que envolvem desigualdades estruturais, a audiência de instrução deve ser conduzida de modo a barrar dinâmicas que reproduzam as assimetrias de poder, evitando a violência institucional de gênero.

4

5

Valoração de provas e identificação dos fatos.

Neste ponto é importante o (a) magistrado (a) questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida, especialmente em ações que envolvam abusos que ocorrem em local privado. Em um julgamento atento ao gênero, a palavra da mulher deve ter um peso elevado, analisada observando e afastando os preconceitos de gênero, bem como se atentar ao nível de consistência e coerência esperados a partir da vivência de um evento traumático, que impede que a vítima tenha uma percepção linear dos fatos.

Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis.

A análise do direito aplicável considera o exame da legislação nacional, à luz da Constituição Federal, dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados pelo Brasil, sendo imprescindível a realização do controle de convencionalidade por parte dos (as) magistrados (as), bem como os precedentes nacionais e internacionais que se relacionem à controvérsia.

6

7

Interpretação e aplicação do direito.

A interpretação do direito atenta ao gênero é realizada de maneira não abstrata, analisa como a própria lei pode estar impregnada com estereótipos de gênero, percebe como a norma pode discriminar pessoas diretamente ou como pode ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo social, perpetuando desigualdades estruturais.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE, DIREITOS HUMANOS E PERSPECTIVA DE GÊNERO.

O controle de convencionalidade é apontado no Protocolo do CNJ como uma ferramenta a ser utilizada para o julgamento com perspectiva de gênero, sendo necessária sua conceituação, compreensão e utilização no processo decisório que busque concretizar os direitos humanos. O controle de convencionalidade realizado por magistrados (as) é a verificação, avaliação e compatibilização dos atos normativos internos com normas, princípios e decisões produzidas no âmbito dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, em face de sua primazia e dimensão vinculativa e normativa, diante do compromisso internacional do Estado Brasileiro no que tange à promoção e proteção dos direitos humanos.



O QUE SE ESPERA DO (A) MAGISTRADO(A) QUE SE VALHA DO MÉTODO INTERPRETATIVO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO?

Espera-se que este (a) magistrado (a) esteja atento (a) à presença de estereótipos de gênero, identificando-os nos casos concretos, refletindo sobre os seus prejuízos e incorporando as considerações, marcos teóricos e normativos acerca do tema como parte da sua atuação jurisdicional, visando alcançar a igualdade substancial e neutralizando desigualdades estruturais que são fruto de assimetrias de poder, concretizando os direitos e garantias fundamentais que norteiam e comprometem todo o Estado Brasileiro.

PARTE III DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Por Evelin Lessa

DE QUE FORMA A SEGURIDADE SOCIAL REFLETE AS QUESTÕES DE GÊNERO

A seguridade social tem o condão de amparar a segurada e o segurado que estão em situação de risco ou necessidade social, além de garantir a subsistência de quem está em algumas situações específicas de vulnerabilidade, através da assistência social.

Os benefícios previdenciários e assistenciais, refletem o histórico laborativo e social do indivíduo, através deles podemos claramente fazer um recorte da sociedade e ilustrar as desigualdades de gênero que são ainda maiores quando somadas a cor.

• TIPO DE BENEFÍCIO

De acordo com dados da previdência (Boletim Estatístico da Previdência Social - Vol. 26 N° 09), homens são maioria absoluta na aposentadoria por tempo de contribuição. Às mulheres, cabe a maioria na aposentadoria por idade e nos benefícios assistenciais (DIEESE nota técnica 171- 2017), reflexo da dificuldade enfrentada pelas mulheres de forma muito mais adversa em ingressar e se manter no mercado de trabalho.


• VALOR DO BENEFÍCIO

O valor do benefício também reflete a disparidade do mercado de trabalho. O benefício previdenciário dos homens tem, em sua maioria, valor superior ao das mulheres, consequência de uma vida laborativa onde mulheres recebem salários inferiores. Com o advento da Emenda Constitucional 103, a situação tende a se agravar, pois, mesmo sendo mantida a carência de 15 anos de contribuição para as mulheres, cumprir a referida carência corresponde a receber apenas 60% da média de contribuição, sendo necessário 35 anos de contribuição para que a segurada receba 100% da referida média.

Tratar com neutralidade homens e mulheres, ignorando as desigualdades de gênero, afasta o acesso delas à seguridade social e seus benefícios.

O protocolo para o para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ orienta a magistratura para julgamento sob a lente de gênero. À advocacia cabe a provocação dessa análise e a condução do processo sob essa perspectiva.

AO ATENDER MULHERES, PRECISAMOS ANALISAR CUIDADOSAMENTE DE QUE FORMA O FATO DE SER MULHER NA SOCIEDADE DIFICULTA O ACESSO DELAS AO BENEFÍCIO PRETENDIDO. LEVAR ESSAS CIRCUNSTÂNCIAS AO DEBATE PROCESSUAL PARA QUE SEJAM CONSIDERADAS EM CADA ATO, MINIMIZARÁ AS BARREIRAS EM BUSCA DE UMA VERDADE REAL, QUE POSSIBILITE O EFETIVO ACESSO À TUTELA JURISDICIONAL.



COMO ATENDER
A CLIENTE
PREVIDENCIÁRIA
SOB A PERSPECTIVA
DE GÊNERO

Assim, advogar com perspectiva de gênero nessa área demanda identificar e incluir nessa hermenêutica jurídica os fatores que afastam a mulher do benefício pretendido, trazendo ao debate e incluindo também nos pedidos que as particularidades acima apontadas sejam consideradas ao analisar cada uma das provas.

ADVOGANDO NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

• A MULHER RURAL

Ao fazer um requerimento de aposentadoria da mulher rural, por exemplo, cabe à advocacia esclarecer que a atividade doméstica é indispensável à subsistência da família e não descaracteriza o seu labor rural, uma vez que o grupo familiar vive em colaboração mútua, afastando, por sua vez, o senso comum de que a mulher exerce apenas o papel de colaboradora do homem, a quem cabe o papel de provedor.

É indispensável, ainda, trazer ao debate a dificuldade na produção de provas em nome da mulher, pois no campo, um contexto ainda mais patriarcal, somados às altas taxas de analfabetismo, contribuem para que os negócios sejam celebrados em nome do pater familiae. Por tudo isso, é comum que na certidão de casamento conste apenas o homem qualificado como rurícola. Nesses casos, é necessário requerer que tal documento, ainda que não qualifique a mulher como rurícola, seja considerado como indício de prova material para o requerimento de aposentadoria rural da mulher (entendimento já assentado pela Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais, e em consonância com o STJ). O mesmo deve ser requerido com todos os documentos que comprovem negócios provenientes da atividade rural em nome de seu cônjuge. Ademais, devem ser utilizados todos os meios de provas, mesmo que não constem no rol do artigo 106, da lei 8.213 de 1994.

STJ – LEI MARIA DA PENHA - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:

MEDIDA PROTETIVA, AFASTAMENTO DO EMPREGO, MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA, COMPETÊNCIA, VARA ESPECIALIZADA, VARA CRIMINAL, NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO, INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PAGAMENTO, INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA, INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA, PREVISÃO LEGAL, INEXISTÊNCIA, FALTA JUSTIFICADA, PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO, AUXÍLIO DOENÇA, INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE. 1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher. 2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006. 3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha. 4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica. 5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto (Recurso Especial nº 1.757.775-SP (2018/0193975-8)).





• A MULHER URBANA

Quando tratamos da mulher urbana, a advocacia deve elencar as dificuldades da mulher, principalmente a negra, em constituir e manter vínculos laborativos formais ao longo do tempo, a discriminação que vem com a maternidade, e requerer especial valor à prova testemunhal e à CTPS, ainda que em detrimento dos registros oficiais do INSS. Desconsiderar ou limitar o valor dessas provas é impor barreira muitas vezes intransponíveis às mulheres.

• BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE E A MULHER DESEMPREGADA

No caso de benefícios por incapacidade, devemos combater arduamente qualquer laudo que afaste a incapacidade, sob a justificativa de a mulher estar incapacitada para atividades laborativas, porém apta ao serviço doméstico, de cuidado, ou “do lar”, mesmo que esta mulher não esteja empregada. Tal entendimento não é igualmente destinado aos homens e é atentatório à igualdade. Nesses casos, há entendimento para que o laudo seja reavaliado, com base exclusivamente em atividades de reprodução social.

PARTE IV DIREITO DO TRABALHO

Por Joana Rodrigues, Veruska Schmidt e Pietra Gomes

DIREITO DO TRABALHO

No Direito do Trabalho, há ampla predominância de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse da classe trabalhadora, buscando efetivar equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho. Pode-se afirmar que tal Direito nem se justificaria histórica e cientificamente sem a ideia protetivo-retificadora.

Porém, quem são os sujeitos aptos a essa proteção, uma vez que os direitos trabalhistas tutelados foram pensados através da perspectiva do homem branco, heterossexual e de determinada classe social?

Para quebrar esse paradigma há tempos preconizado, é **necessária a construção de horizonte mais igualitário reivindicatório de medidas capazes de revelar e remediar os injustificados estereótipos que se escondem por debaixo da neutralidade jurídica.** Nos mais diversos contextos, tomar o Direito a partir de enfoque de gênero é, portanto, imprescindível para se garantir Justiça e não discriminação.

Sendo assim, a advocacia tem uma função importantíssima no sentido de provocar o judiciário a abandonar seus dogmas e os estereótipos de gênero, que, em que pese não estejam explícitos na legislação, acabam por fundamentar muitas decisões judiciais. Um caso frequente é o das mulheres trabalhadoras grávidas. O direito das trabalhadoras gestantes é visto, regra geral, como um tratamento especial dado à mulher, porque o padrão normativo atribui à mulher a obrigação do cuidado familiar. Aqui, direito é visto como destinado à mulher e não à família, o que acaba consolidando o estereótipo da mulher-mãe, ou da mulher-cuidadora, ou ainda, da não responsabilidade do homem com encargos familiares.

Dito isto, passemos à parte prática da atuação da advocacia com perspectiva de gênero.

1. DESIGUALDADES E ASSIMETRIAS

DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO INGRESSO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

São vários os fatores que afastam as mulheres do mercado de trabalho ou lhes colocam em situações de desigualdade quando comparadas aos homens. Dentre os fatores significativos, há a divisão sexual do trabalho, ao separar e hierarquizar atividades socialmente reconhecidas como femininas e masculinas, distribui desigualmente tanto o mercado de trabalho quanto a carga do trabalho doméstico entre os sexos, de forma não isolada, mas racializada e observando lógica de classe. Esse fator é determinante para dificultar a ascensão das mulheres na carreira e perpetuar a desigualdade salarial.

Cabem olhos atentos à esta realidade, a fim de que, se verificada, seja levada à lume nas ações judiciais trabalhistas.

DESIGUALDADE SALARIAL

Embora a CLT vede expressamente a existência de diferentes salários em razão do gênero, como se nota nos arts. 373-A, sobretudo o inciso III, 377 e 461, isto não é o que, empiricamente, resta perceptível diante dos diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade.

A feminização da precarização do trabalho somada à escassez de tempo decorrente da sobrecarga dos trabalho produtivo e dos reprodutivos e de cuidado, têm impacto direto na desigualdade salarial. Assim, atuar com perspectiva interseccional de gênero, demanda um olhar criterioso para processos que envolvem pedido de equiparação salarial ou ainda concessão de promoções a homens em detrimento de mulheres, cabendo investigar se tais práticas decorrem de discriminação.

¹Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

²Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

³Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

2) Discriminação

As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual como se verá abaixo;

• FASE PRÉ-CONTRATUAL

Não raro as mulheres são questionadas, em entrevistas de emprego, sobre a existência de filhos ou planos para tê-los. Em outros casos, precisam provar, com muito mais rigor, que possuem as qualificações exigidas para uma vaga. Fato é que, em todas as situações em que forem impostos obstáculos ou constrangimentos à mulher em processos de admissão, cabe a reparação pelos danos morais e materiais, inclusive, pela perda de uma chance, causados por parte do pretense empregador.

• FASE CONTRATUAL E EXTINÇÃO DO CONTRATO

A maternidade é um dos exemplos mais evidentes na qual a discriminação se estabelece. Os índices de exclusão das mulheres do trabalho após o retorno da licença maternidade historicamente sempre foram alarmantes.

A manutenção da estrutura discriminatória na fase contratual se faz também através de microagressões⁴, cujo potencial danoso decorre do comprometimento do desempenho e confiabilidade que as mulheres têm em si, a partir de representações que as recordam, a todo instante, de sua suposta inferioridade e incapacidade (FERRITO, Bárbara, 2021, p. 62). Essa realidade acaba culminando com pedidos de demissão viciados e induzidos por um meio ambiente laboral tóxico.

⁴Prática social que se camufla em pequenos gestos, palavras ou comportamentos a primeira vista inofensivos, mas que tem sua origem ou objetivo na manutenção de uma estrutura discriminatória, por meio do aviltamento de pessoas estigmatizadas.



COMO SABER SE A TRABALHADORA FOI DESPEDIDA POR SER MULHER:

- 1) Os despedimentos da empresa têm marcadores como sexo, raça e idade?
- 2) Quantas empregadas mães a empresa tem em cargos de comando?
- 3) O local de trabalho usa, adota ou estimula linguagem inclusiva?

• ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Na Convenção 190⁵, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.

AS ASSIMETRIAS TRANSFORMAM TAIS PRÁTICAS ASSEDIADORAS EM CLARAVIOLÊNCIA DE GÊNERO, FACILMENTE CONSTATADA A PARTIR DA ANÁLISE DOS NÚMEROS NO QUE TANGE À SUA DESPROPORCIONAL INCIDÊNCIA EM RELAÇÃO ÀS TRABALHADORAS MULHERES:

A) HOMENS ASSEDIANDO MULHERES – 90%; B) HOMENS ASSEDIANDO HOMENS – 9%; C) MULHERES ASSEDIANDO HOMENS – 1% (KAY, 2002).

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar a característica restritiva do tipo penal do art. 216-A⁶, que conceitua assédio no Código Penal. Porém, na lacuna da lei celetista, relevante se torna o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020 eis que compila ambos os tipos de assédio sexual delimitados no CP, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal.

⁵A Convenção N°190 da Organização Internacional do Trabalho reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.

⁶Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

3) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

• PADRÃO DO HOMEM MÉDIO

Faz parte do trabalho da advocacia impelir a manutenção de um paradigma de proteção ao padrão homem médio branco, que acaba por excluir particularidades de indivíduos que não se encaixam nesse perfil, além de rejeitar o imaginário social de que a mulher é sexo frágil, e, principalmente, entender que proporcionar a igualdade de gênero perpassa por discutir a atual divisão sexual do trabalho e a já mencionada sobrecarga das mulheres (dupla jornada).

• SEGREGAÇÃO HORIZONTAL – ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

Segregação horizontal, de acordo com o Protocolo, é a concentração das mulheres em ocupações derivadas das funções de reprodução social, ligadas ao trabalho doméstico e ao cuidado. A estigmatização de que esse trabalho reprodutivo e de cuidado não sejam trabalho, enseja a não observância dos riscos inerentes a essas atividades, o que demonstra a desigualdade de gênero no que se refere à saúde e segurança no trabalho.



• SEGREGAÇÃO VERTICAL

O caminho do sucesso não é fechado para as mulheres, porém é restrito. **As mulheres atravessam uma espécie de “labirinto” como caminho até o sucesso, no qual elas precisam lidar com dificuldades, devido ao preconceito implícito e às barreiras invisíveis, como “teto de vidro (glass ceiling)”⁷, “piso pegajoso (sticky floor)” e “abelha rainha (queen bee)”⁸.**

O piso pegajoso é uma metáfora adequada para demonstrar a naturalização da vinculação das mulheres em determinados postos de trabalhos que são desqualificados e mal remunerados.

Além do piso pegajoso, outra barreira é colocada no caminho das mulheres - o teto de vidro (*glass ceiling*) - que se encontra no plano vertical, segregando-as no porão da pirâmide social do trabalho, representando uma barreira invisível, mas firme o suficiente para impedir que as mulheres alcancem cargos de comando.

Ao contrário do piso pegajoso e teto de vidro, onde o homem tem participação direta nas barreiras, no fenômeno “abelha rainha” a mulher é quem protagoniza o obstáculo às outras mulheres. No *queen bee*, aquelas que conseguiram desgrudar do piso pegajoso, quebrar o teto de vidro e ocupar espaços de poder, começam a reproduzir o sexismo e machismo a fim de impedir que outras mulheres ascendam na carreira e alcancem cargos de direção.

⁷ Criado por economistas feministas, o piso pegajoso (Sticky Floor) traduz-se em uma segregação das mulheres no plano horizontal do mercado de trabalho, onde são confinadas às funções que remetem às atividades domésticas ou “economia do cuidado”.

⁸ Esse fenômeno (Unibrad, 2019, online) foi sugerido pela primeira vez em um estudo de 1973, de GL. Staines, T.E. Jayaratne & C. Tavriss.

• ERGONOMIA

A OIT (2007) recomenda que a ergonomia no trabalho deixe de se pautar por modelos fixos para considerar toda a variabilidade humana individual, qualquer que seja o sexo, a idade ou as características étnicas.

A padronização do posto de trabalho, sem possibilidade de ajustes, pode resultar em desconforto e até doenças e acidentes de trabalho, principalmente se consideradas as diferenças antropométricas entre homens e mulheres.

• TRABALHADORAS GESTANTES E LACTANTES

Muitas questões relacionadas a gestantes e lactantes seguem sem tratamento normativo. A exemplo da exposição da trabalhadora gestante a ruído contínuo a partir de 115 dB, ou a ruídos com picos superiores a 155 dB, pode causar perda auditiva no feto, ainda que utilize EPI (protetor auricular) eficaz. A neutralização do risco para a mãe dispensaria a troca de posto de trabalho, mas não protegeria o feto.

Considerando a desigualdade na proteção ao trabalho da mulher em face à do homem, eis que este último respaldado por critérios androcêntricos vigentes, algumas perguntas podem auxiliar a advocacia na análise do caso concreto: 1) A parte reclamante está sujeita à discriminação interseccional por tratar-se de imbricação das discriminações de gênero, raça e classe? 2) A norma de saúde ou segurança no trabalho aplicável no caso concreto é compatível com o marco jurídico internacional? 3) A norma de saúde ou segurança corresponde a algum aspecto específico de um papel ou estereótipo de gênero? 4) A parte reclamante é contemplada (ou invisibilizada) por proteção normativa necessária, diante da existência de risco para sua saúde ou segurança? 5) A norma legal cria desvantagem, desigualdade, discriminação ou desproteção específica no caso concreto? 6) As características pessoais da parte reclamante são consideradas para a avaliação ergonômica do posto de trabalho?

PARTE V JUSTIÇA ELEITORAL

Por Gláucia Nascimento da Silva

JUSTIÇA ELEITORAL

O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, no que tange a Justiça Eleitoral, aborda a temática em três itens:

- Legitimidade das cotas;
- Distribuição do tempo de propaganda;
- Distribuição de recursos eleitorais.

COTAS SIM!²

O pluralismo político é fundamento do Estado Democrático brasileiro (CF, art. 1º, V).

A Lei nº 9.100/95 determinou que nas eleições proporcionais fosse observado o mínimo de 20% das vagas de cada agremiação preenchidas por mulheres. Tendo o percentual da cota de gênero sido elevado para 30% através da Lei nº 9.504/97.



A cota destinada às mulheres deve fazer parte da organização e distribuição de fundos partidários, bem como, do tempo de campanha nos meios de comunicação.

**QUEREMOS SER VISTAS E
OUVIDAS - DE VERDADE!**

"A DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS DO FUNDO ESPECIAL DE FINANCIAMENTO DE CAMPANHA (FEFC), PREVISTO NOS ARTIGOS 16-C E 16-D, DA LEI DAS ELEIÇÕES, E DO TEMPO DE PROPAGANDA ELEITORAL GRATUITA NO RÁDIO E NA TELEVISÃO, REGULAMENTADA NOS ARTS. 47 E SEQUINTE DO MESMO DIPLOMA LEGAL, DEVE OBSERVAR OS PERCENTUAIS MÍNIMOS DE CANDIDATURA POR GÊNERO, NOS TERMOS DO ART. 10, § 3º, DA LEI Nº 9.504/97, NA LINHA DA ORIENTAÇÃO FIRMADA NA SUPREMA CORTE AO EXAME DA ADI 5617.

NO CASO DE PERCENTUAL SUPERIOR DE CANDIDATURAS, IMPÕE-SE O ACRÉSCIMO DE RECURSOS DO FEFC E DO TEMPO DE PROPAGANDA NA MESMA PROPORÇÃO." (PROC. Nº 0600252-18.2018.6.00.0000, REL. MIN. ROSA WEBER).

²Importante leitura é do artigo "Ameaça à Cota de Gênero - Tentativa de Superação do Acórdão da ADI 5617 e das Conquistas da Lei nº 9.504/1997 pelos Projetos de Lei 2.996/2019 e 4.130/2019" pode ser verificado a contextualização do surgimento das cotas de gênero. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/8426>>. Acesso em: 08 set. 2021



Para SILVA, um exemplo, não exaustivo e meramente opinativo, do uso de recursos destinados à promoção das mulheres pelos partidos políticos, deve considerar:

1. contratação de plataforma de reunião online;
2. compra de ingresso ou organização de cursos de formação política;
3. elaboração e impressão de material gráfico informativo;
4. contratação de empresa que edite material e faça o layout para gráfica;
5. impulsionamento de conteúdo sobre mulheres na página do Partido ou do setorial de mulheres;
6. criação e manutenção de site do setorial de mulheres;
7. contratação de consultoria especializada para um workshop de como gastar esse dinheiro;
8. contratação de cursos de capacitação política, oratória etc;
9. contratação de serviço de transporte para eventos que vão debater sobre mulheres;
10. contratação de empresa de produção para organizar seminários e outros eventos sobre mulheres;
11. aluguel de espaço para reuniões sobre política para mulheres;
12. contratação de recreadora para o(a)s filho(a)s das mulheres que vão para as atividades políticas.

Vale lembrar que cada partido deve apresentar efetiva comprovação dos gastos com mulheres para fins de prestação de contas e de cumprimento das disposições legais sobre cota feminina.

As candidaturas de mulheres apresentadas pelo partido não podem ser candidaturas fictícias (nomes de mulheres incluídos apenas para atender ao preenchimento do mínimo legal (30%).

As candidaturas devem ser efetivas, com envolvimento das candidatas (campanhas eleitorais, por exemplo).

As mulheres que disputam pleitos tem o direito a destinação de recursos e espaços partidários para suas campanhas, bem como, plataformas eleitorais.

VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO - DENUNCIE!

Relatório internacional de 2018 da Inter-Parliamentary Union³ demonstram que cerca de 82% de mulheres parlamentares já sofreram algum tipo de violência psicológica, 44% relatam já ter recebido ameaças de morte, estupro, espancamento e até de sequestro, enquanto outros 26% já chegaram a ser vítimas de violência física na própria entidade parlamentar da qual faziam parte.

Esse cenário absurdo precisa mudar. A Lei nº 14.192/2021, que visa garantir de forma coercitivas a participação da mulher na política, é um forte instrumento para enfrentar a violência política de gênero.

O art. 3º da lei define violência política contra a mulher como:

Art. 3º Considera-se violência política contra a mulher toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos da mulher.

Parágrafo único. Constituem igualmente atos de violência política contra a mulher qualquer distinção, exclusão ou restrição no reconhecimento, gozo ou exercício de seus direitos e de suas liberdades políticas fundamentais, em virtude do sexo.

A Lei nº 14.192/2021 altera o Código Eleitoral quanto à vedação de propaganda que deprecie a condição de mulher ou estimule sua discriminação em razão do sexo feminino, ou em relação à sua cor, raça ou etnia.



³INTER-PARLIAMENTARY UNION. Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe, p. 18. Disponível em: <<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>> Acesso em: 12 Jun. 2022.

Art. 323. Divulgar, na propaganda eleitoral ou durante período de campanha eleitoral, fatos que sabe inverídicos em relação a partidos ou a candidatos e capazes de exercer influência perante o eleitorado:

Pena - detenção de dois meses a um ano, ou pagamento de 120 a 150 dias-multa.

Parágrafo único. A pena é agravada se o crime é cometido pela imprensa, rádio ou televisão.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem produz, oferece ou vende vídeo com conteúdo inverídico acerca de partidos ou candidatos.

§ 2º Aumenta-se a pena de 1/3 (um terço) até metade se o crime:

I - é cometido por meio da imprensa, rádio ou televisão, ou por meio da internet ou de rede social, ou é transmitido em tempo real;

II - envolve menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia.

Ademais, deve ser garantido a segurança das mulheres que querem concorrer na corrida eleitoral, bem como de exercerem seus mandatos, motivo pelo qual se incluiu o artigo 326-B, abaixo transcrito:

Art. 326-B. Assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar, por qualquer meio, candidata a cargo eletivo ou detentora de mandato eletivo, utilizando-se de menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia, com a finalidade de impedir ou de dificultar a sua campanha eleitoral ou o desempenho de seu mandato eletivo.

Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.

Parágrafo único. Aumenta-se a pena em 1/3 (um terço), se o crime é cometido contra mulher:

I - gestante;

II - maior de 60 (sessenta) anos;

III - com deficiência.

Quando se fala de mulheres na política está se referindo à representatividade, a garantia de que direitos humanos não serão violados, que a forma mais antiga de discriminação não será mais aceita, que a morte de Marielle Franco não ficará impune. Que somos mulheres, somos políticas e não seremos mais interrompidas!

“AS ROSAS DA RESISTÊNCIA NASCEM DO ASFALTO. A GENTE RECEBE ROSAS, MAS VAMOS ESTAR COM O PUNHO CERRADO FALANDO DO NOSSO LUGAR DE EXISTÊNCIA CONTRA OS MANDOS E DESMANDOS QUE AFETAM NOSSAS VIDAS”

**MARIELLE FRANCO,
PRESENTE! HOJE E SEMPRE!**



PARTE VI

DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Por Luciane Toss

DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

O Brasil integra o Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos – Sistema ONU e o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos – Sistema OEA, significa dizer que estamos na jurisdição destes dois organismos.

O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS IMPLICAÇÕES PARA MULHERES E HOMENS DE QUALQUER AÇÃO PLANEJADA, INCLUINDO LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS OU PROGRAMAS, EM TODAS AS ÁREAS E EM TODOS OS NÍVEIS. É UMA ESTRATÉGIA PARA FAZER AS PREOCUPAÇÕES DE MULHERES E HOMENS UMA DIMENSÃO INTEGRAL DO DESENHO, IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS E PROGRAMAS EM TODAS AS ESFERAS POLÍTICAS, ECONÔMICAS E SOCIAIS, DE MODO A QUE AS MULHERES E OS HOMENS SE BENEFICIEM DE FORMA IGUAL O OBJETIVO FINAL É O DE ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO – 1997 – CONSELHO ECONÔMICO DA ONU (FACIO, 2010, P. 37).

O QUE É
TRANSVERSALIDADE

DE
GÊNERO

²FACIO, Alda. Los derechos de las mujeres son derechos humanos. Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31195.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

SISTEMA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS - CNU - 1945

Artigo 8. As Nações Unidas não farão restrições quanto à elegibilidade de homens e mulheres destinados a participar em qualquer caráter e em condições de igualdade em seus órgãos principais e subsidiários.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS - DUDH 1948

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

ARTIGO 16

1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.
2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.
3. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS POLÍTICOS DA MULHER - 1953

Preâmbulo: Reconhecendo que toda pessoa tem o direito de tomar parte na direção dos assuntos públicos de seu país, seja diretamente, seja por intermédio de representantes livremente escolhidos, ter acesso em condições de igualdade às funções públicas de seu país, e desejando conceder a homens e mulheres igualdade no gozo e exercício dos direitos políticos, de conformidade com a Carta das Nações Unidas e com as disposições da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

CONVENÇÃO SOBRE A NACIONALIDADE DA MULHER CASADA - 1957

Artigo 1º Os Estados concordam em que nem a celebração ou dissolução do matrimônio entre nacionais ou estrangeiros, nem a mudança de nacionalidade do marido durante o matrimônio, poderão afetar automaticamente a nacionalidade da mulher.

PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS (1966)

Artigo 3º Os Estados-partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.

Artigo 6º §5. Uma pena de morte não poderá ser imposta em casos de crimes por pessoas menores de 18 anos, nem aplicada a mulheres em caso de gravidez;

Artigo 23 §2. Será reconhecido o direito do homem e da mulher de, em idade núbil, contrair casamento e constituir família.

PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS (1966)

Artigo 3º Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: 1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: 2. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão Ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual.

DECLARAÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER – 1967³

Preâmbulo: [...] Preocupada porque, apesar da *Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal de Direitos Humanos, dos Pactos Internacionais de Direitos Humanos e de outros instrumentos das Nações Unidas* e dos organismos especializados e apesar dos progressos realizados em matéria de igualdade de direitos, continua existindo considerável discriminação contra a mulher;

Considerando que a discriminação contra a mulher é incompatível com a dignidade humana e com o bem-estar da família e da sociedade, impede sua participação na vida política, social, econômica e cultural de seus países, em condições de igualdade com os homens, e constitui um obstáculo ao desenvolvimento completo das potencialidades da mulher no serviço aos seus países e à humanidade;

Tendo em mente a grande contribuição da mulher na vida social, política, econômica e cultural, assim como sua função na família e especialmente na educação das crianças;

³ DECLARAÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER – 1967. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Universidade de São Paulo – USP. Acessado em: 10.10.21. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direitos-da-Mulher/declaracao-sobre-a-eliminacao-da-discriminacao-contra-a-mulher.html>



Convencida de que a máxima participação tanto das mulheres como dos homens em todos os campos é indispensável para o desenvolvimento completo de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz;

Considerando que é necessário assegurar na lei e na realidade o reconhecimento universal do princípio de igualdade de homens e mulheres [...]

Artigo 1º A discriminação contra a mulher, porque nega ou limita sua igualdade de direitos com o homem, é fundamentalmente injusta e constitui uma ofensa à dignidade humana.

CONVENÇÃO SOBRE O CASAMENTO POR CONSENSO, IDADE MÍNIMA PARA CASAMENTO E REGISTRO DE CASAMENTOS - 1967⁴.

§1. Os homens e as mulheres, a partir da idade da adolescência, têm o direito, sem restrição alguma por raça, nacionalidade ou religião, a se casar e fundar uma família; desfrutado de direitos iguais em relação ao matrimônio e em caso de dissolução do matrimônio.

§2. Somente mediante livre e pleno consentimento dos futuros esposos poderá ser contraído o matrimônio, Recordando assim mesmo que a *Assembléia Geral das Nações Unidas*, em sua "resolução 843 (IX)", de 17 de dezembro de 1954, declarou que certos costumes, antigas leis e práticas referentes ao matrimônio e à família são incompatíveis com os princípios enunciados na *Carta das Nações Unidas* e na *Declaração Universal de Direitos Humanos*.

Reafirmando que todos os Estados, inclusive os que tiverem contraído ou puderam assumir a obrigação de administrar não autônomos ou em fideicomisso até o momento em que estes alcancem a independência, devem adotar todas as disposições adequadas com o objetivo de abolir tais costumes, antigas leis e práticas, entre outras coisas, assegurando a liberdade completa na escolha do conjugue. Abolindo totalmente o matrimônio das crianças e a prática de esposar as meninas antes da adolescência, estabelecendo para tal fim penas que forem do caso e criando um registro civil ou de outra classe para a inscrição de todos os casamentos.

⁴ CONVENÇÃO SOBRE O CASAMENTO POR CONSENSO, IDADE MÍNIMA PARA CASAMENTO E REGISTRO DE CASAMENTOS – 1967. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Universidade de São Paulo – USP. Acessado em: 10.10.21. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Casamento-e-Fam%C3%ADlia/convencao-sobre-o-consentimento-para-o-matrimonio-a-idade-minima-para-casamento-e-registros-de-casamentos.html#:~:text=N%C3%A3o%20poder%C3%A3o%20contrair%20legalmente%20matrim%C3%B4nio,dispense%20o%20requisito%20da%20idade>

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER - CEDAW (SIGLA EM INGLÊS) - 1979⁵

Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2º Os Estados-parte condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilatórias, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a: a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio; b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proibam toda discriminação contra a mulher; c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação; d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação; e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa; f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher; g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

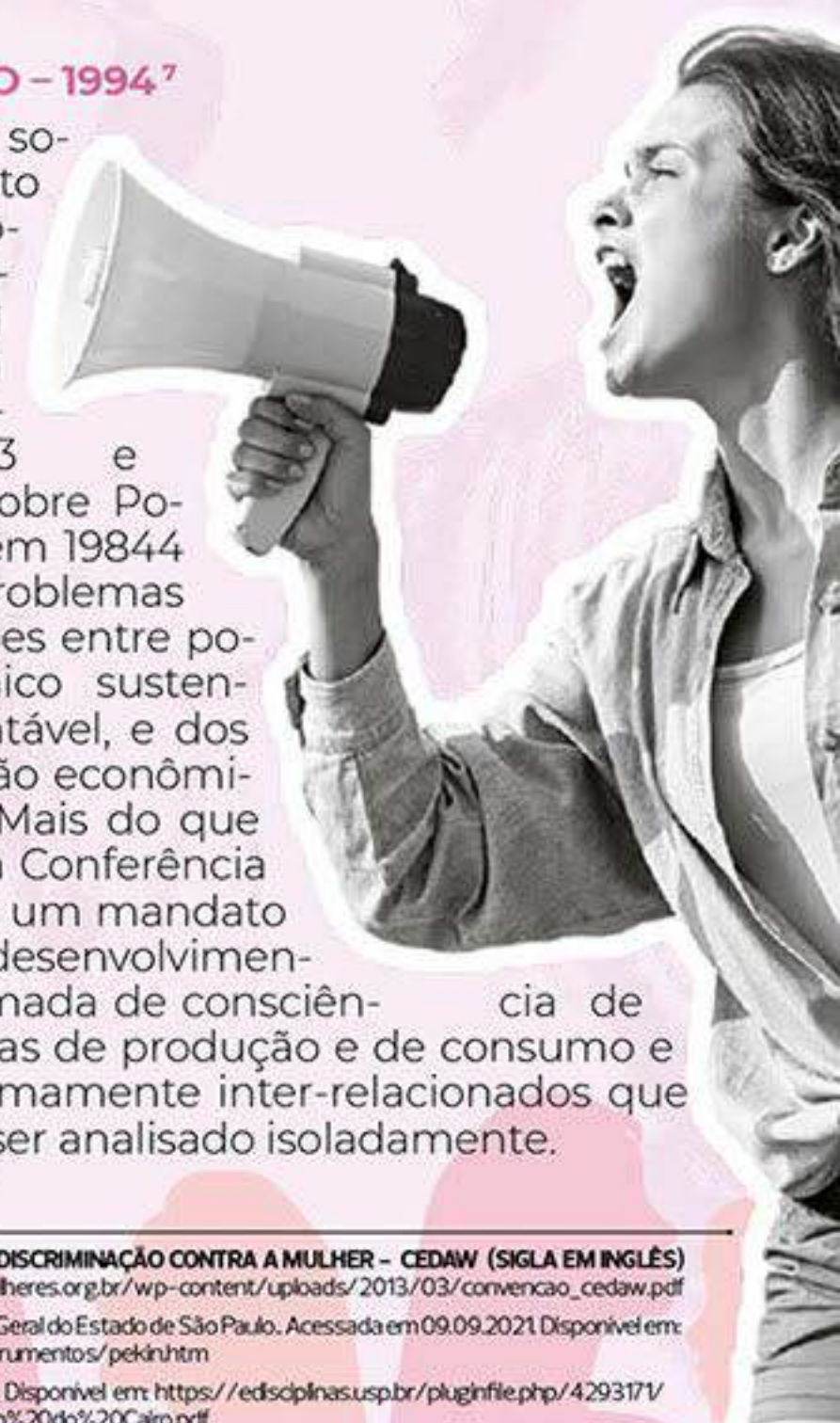
DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA - 1993⁶

18. Os Direitos Humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos Direitos Humanos universais. A participação plena das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social

e cultural, aos níveis nacional, regional e internacional, bem como a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo, constituem objetivos prioritários da comunidade internacional. A violência baseada no sexo da pessoa e todas as formas de assédio e exploração sexual, nomeadamente as que resultam de preconceitos culturais e do tráfico internacional, são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Isto pode ser alcançado através de medidas de caráter legislativo e da ação nacional e cooperação internacional em áreas tais como o desenvolvimento socioeconômico, a educação, a maternidade segura e os cuidados de saúde, e a assistência social. Os Direitos Humanos das mulheres deverão constituir parte integrante das atividades das Nações Unidas no domínio dos Direitos Humanos, incluindo a promoção de todos os instrumentos de Direitos Humanos relativos às mulheres.

PROGRAMA DE AÇÃO DO CAIRO - 1994⁷

1.5 A Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento não é um evento isolado. Seu Programa de Ação baseia-se no considerável consenso internacional que se desenvolveu, a partir da Conferência Mundial de População, em Bucareste, em 1974³ e da Conferência Internacional sobre População na Cidade do México, em 1984⁴ na consideração dos grandes problemas demográficos e das inter-relações entre população, crescimento econômico sustentado e desenvolvimento sustentável, e dos progressos na educação, situação econômica e emancipação da mulher. Mais do que as anteriores sobre população, a Conferência de 1994 recebeu explicitamente um mandato mais amplo sobre questões de desenvolvimento, o que reflete a crescente tomada de consciência de que população, pobreza, sistemas de produção e de consumo e o meio ambiente estão tão intimamente inter-relacionados que nenhum desses aspectos pode ser analisado isoladamente.



⁵ CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER - CEDAW (SIGLA EM INGLÊS) - 1979. Acessado em: 10.10.21 Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf

⁶ PLANO DE AÇÃO - DECLARAÇÃO DE PEQUIM, 1995. Procuradoria Geral do Estado de São Paulo. Acessada em 09.09.2021 Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/pekin.htm>

⁷ PROGRAMA DE AÇÃO DO CAIRO - 1994. Acessado em: 10.10.21. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/429317/mod_resource/content/1/plano%20de%20a%CC%83o%20do%20Cairo.pdf



DECLARAÇÃO E PLATAFORMA DE AÇÃO DA IV CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER - PEQUIM, 1995⁸

- 13.** O empoderamento da mulher e sua total participação, em base de igualdade, em todos os campos sociais, incluindo a participação no processo decisório e o acesso ao poder, são fundamentais para a realização da igualdade, do desenvolvimento e da paz;
- 14.** Os direitos da mulher são direitos humanos;
- 15.** A igualdade de direitos, de oportunidades e de acesso aos recursos, a divisão eqüitativa das responsabilidades familiares e a parceria harmoniosa entre mulheres e homens são fundamentais ao seu bem-estar e ao de suas famílias, bem como para a consolidação da democracia;
- 16.** A erradicação da pobreza deve ser baseada em um crescimento econômico sustentável, no desenvolvimento social, na proteção ambiental e na justiça social, e requer a participação da mulher no processo de desenvolvimento econômico e social, oportunidades iguais e a plena participação, em condições de igualdade, de mulheres e homens, como agentes e beneficiários de um desenvolvimento sustentável orientado para o indivíduo;
- 17.** O reconhecimento explícito e a reafirmação do direito de todas as mulheres de controlarem todos os aspectos de sua saúde em especial o de sua própria fertilidade, é essencial ao seu empoderamento;



Maternidade

29. As mulheres desempenham uma função decisiva na família. A família é o núcleo básico da sociedade e como tal deve ser fortalecido. A família precisa receber proteção e apoio amplos. Em diferentes sistemas culturais, políticos e sociais, existem diversas formas de família. Os direitos, capacidades e responsabilidades dos membros da família devem ser respeitados. As mulheres trazem grande contribuição ao bem-estar da família e ao desenvolvimento da sociedade, o que ainda não é reconhecido em sua plena importância. Deve-se reconhecer a importância social da maternidade e da função de ambos os progenitores na família, assim como na criação dos filhos. A criação dos filhos requer que os progenitores, mulheres e homens, assim como a sociedade em seu conjunto, compartilhem responsabilidades. A maternidade, a condição de progenitora e a função da mulher na procriação não devem ser motivo de discriminação nem limitar a plena participação da mulher na sociedade. Deve-se reconhecer também o importante papel que em muitos países a mulher costuma desempenhar no cuidado de outros membros de sua família.



Direitos Reprodutivos

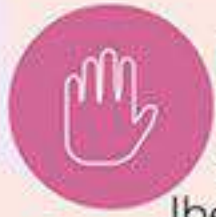
94. A saúde reprodutiva é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, em todos os aspectos relacionados com o sistema reprodutivo e suas funções e processos, e não a mera ausência de enfermidade ou doença. A saúde reprodutiva implica, assim, a capacidade de desfrutar de uma vida sexual satisfatória e sem risco, a capacidade de procriar e a liberdade para decidir fazê-lo ou não fazê-lo, quando e com que frequência. Essa última condição implica o direito para o homem e a mulher de obter informação sobre métodos seguros, eficientes e exeqüíveis de planejamento familiar e de ter acesso aos de sua escolha, assim como a outros métodos por eles escolhidos para regularização da fertilidade, que não estejam legalmente proibidos, e o direito de acesso a serviços apropriados de atendimento à saúde que permitam às mulheres o acompanhamento seguro durante a gravidez, bem como partos sem riscos, e dêem aos casais as melhores possibilidades de terem filhos sãos. Em consonância com essa definição de saúde reprodutiva, o atendimento à saúde reprodutiva se define como o conjunto de métodos, técnicas e serviços que contribuem para a saúde e o bem-estar reprodutivo, ao evitar e resolver os problemas relacionados com a saúde reprodutiva. Inclui também a saúde sexual, cujo objetivo é o desenvolvimento da vida e das relações pessoais e não meramente a assistência social e o atendimento relativo à reprodução e às enfermidades sexualmente transmissíveis.

⁸ DECLARAÇÃO E PLATAFORMA DE AÇÃO DA IV CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER - PEQUIM, 1995 - Acessado em: 10.10.21 Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf



Sexualidade

96. Os direitos humanos das mulheres incluem os seus direitos a ter controle sobre as questões relativas à sua sexualidade, inclusive sua saúde sexual e reprodutiva, e a decidir livremente a respeito dessas questões, livres de coerção, discriminação e violência. A igualdade entre mulheres e homens no tocante às relações sexuais e à reprodução, inclusive o pleno respeito à integridade da pessoa humana, exige o respeito mútuo, o consentimento e a responsabilidade comum pelo comportamento sexual e suas consequências.



Interseccionalidade

106. c) conceber e executar, em colaboração com as mulheres e organizações comunitárias, programas de saúde orientados pelo gênero, que contemplem serviços descentralizados de saúde; procurar atender às necessidades das mulheres durante toda sua vida e levar em conta os múltiplos papéis por elas desempenhados e suas responsabilidades, suas disponibilidades de tempo, as necessidades especiais das mulheres das áreas rurais e das mulheres deficientes físicas, e a diversidade das necessidades das mulheres, em função, entre outras coisas, da idade e de diferenças socioeconômicas e culturais; incluir as mulheres, especialmente a mulher indígena e a mulher das comunidades locais, na determinação das prioridades e na preparação de programas de atendimento à saúde; eliminar todos os obstáculos que impedem o acesso da mulher aos serviços de saúde e fornecer toda uma série de serviços de assistência sanitária;



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILENIO – ODS 5 – 2000⁹

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Meta: 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes.

Meta 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.

Meta 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados

Meta 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Meta 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Meta 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

Meta 5.a -Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

Meta 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

Meta 5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

⁹OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTEAVEL 5 – ODS. Acessado em: 10.10.21. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>

DECLARAÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (1948)¹⁰

Artigo II. Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta declaração, sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra.

CONVENÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS (1969) – PACTO DE SAN JOSÉ DE LA COSTA RICA¹¹

Artigo 1º Obrigação de respeitar os direitos

§1. Os Estados Membros nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

§2. Para efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER – CONVENÇÃO DE BELÉM – 1994¹²

Artigo 1 Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2 Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

¹⁰ DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS (1948). Acessado em: 10.10.21 Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm

¹¹ CONVENÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS HUMANOS (1969) – PACTO DE SAN JOSÉ DE LA COSTA RICA. Acessado em: 10.10.21 Disponível em: <http://www.dereitoshumanos.usp.br/index.php/OEA-Organiza%C3%A7%C3%A3o-dos-Estados-Americanos/convencao-americana-de-direitos-humanos-1969-pacto-de-san-jose-da-costa-rica.html>

LEI 11.340 – LEI MARIA DA PENHA - 2006¹³

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

¹² CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER – CONVENÇÃO DE BELÉM – 1994. Acessado em: 10.10.21 Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/mbelem.do.para.htm>

¹³ LEI 11.340 – LEI MARIA DA PENHA - 2006. Acessado em 10.10.21 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm



SISTEMA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÕES DA OIT SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade, 1919

Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1919

Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934

Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935

Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948 e Protocolo, 1990

Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), 1952

Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, 1951

Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958

Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, 1990

Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), 2000

Convenção nº 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as, 2011

Convenção nº 190 sobre assédio sexual e moral no trabalho, 2019



Casos da CORTE IDH sobre questões de gênero

Corte IDH. Caso Vicky Hernández y otras Vs. Honduras (2021)

Caso Manuela y otros Vs. El Salvador (2021)

Caso Bedoya Lima y otra Vs. Colombia (2021)

Caso Digna Ochoa y familiares Vs. México (2021)

Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador (2020)

Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela (2018)

Corte IDH. Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua (2018)

Corte IDH. Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala (2018)

Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México (2018) -

Corte IDH. Caso Vereda La Esperanza Vs. Colombia (2017)

Corte IDH. Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala (2018)

Condenações Brasileiras na Corte IDH

CASO MARIA DA PENHA MAIA FERNANDES VS. BRASIL

A Corte IDH aduziu que o sistema de justiça brasileiro não atuou com plena diligência e eficiência no sentido de punir o agressor e reparar a vítima, não garantindo um julgamento com perspectiva de gênero.

[...] a Comissão recomendou ao Brasil, dentre outras medidas, prosseguir e intensificar o processo de reforma que evite a tolerância estatal e o tratamento discriminatório com respeito à violência doméstica contra mulheres no país, particularmente o seguinte: a) medidas de capacitação e sensibilização dos funcionários judiciais e policiais especializados para que compreendam a importância de não tolerar a violência doméstica; b) simplificar os procedimentos judiciais penais a fim de que possa ser reduzido o tempo processual, sem afetar os direitos e garantias de devido processo; c) estabelecimento de formas alternativas às judiciais, rápidas e efetivas de solução de conflitos intrafamiliares, bem como de sensibilização com respeito à sua gravidade e às consequências penais que gera; d) multiplicar o número de delegacias policiais especiais para a defesa dos direitos da mulher e dotá-las dos recursos necessários à efetiva tramitação e investigação de todas as denúncias de violência doméstica, bem como prestar apoio ao Ministério Público na preparação de seus informes judiciais; e) incluir em seus planos pedagógicos, unidades curriculares destinadas à compreensão da importância do respeito à mulher e a seus direitos reconhecidos na Convenção de Belém do Pará de 1994, bem como ao manejo dos conflitos intrafamiliares."

CASO MÁRCIA BARBOSA DE SOUZA E OUTROS VS. BRASIL

Julgado pela Corte IDH em de 07 de setembro de 2021. Na sentença, o Brasil foi responsabilizado pela discriminação no acesso à Justiça, por não investigar e julgar a partir da perspectiva de gênero, pela utilização de estereótipos negativos em relação à vítima e pela aplicação indevida da imunidade parlamentar. A corte reconheceu que a violência contra as mulheres no Brasil é e continua sendo um problema estrutural e generalizado, concluindo que os altos níveis de tolerância a esse tipo de violência estão normalmente associados a altas taxas de feminicídio.

CASO FAVELA NOVA BRASÍLIA VS. BRASIL (2017)

O Brasil foi novamente condenado por omissão em investigação, processamento e punição da violência contra a mulher no caso da Favela Nova Brasília. Aqui, além dos vários trechos da decisão que referem negligência na investigação e processamento dos agentes agressores e do uso abusivo da força policial, a Corte Interamericana fez referência à obrigação internacional de investigar casos de violência sexual contra mulheres, estabelecendo um recorte de gênero no julgamento das violações perpetradas pelos agentes do Estado contra uma mulher e duas adolescentes. A presença do elemento racial e étnico integra as recomendações da Corte:

"estabelecer sistemas de controle e prestação de contas internos e externos para tornar efetivo o dever de investigar, com uma perspectiva de gênero e étnico-racial, todos os casos em que os agentes da ordem utilizam a força letal e/ou a violência sexual, e fortalecer a capacidade institucional de órgãos independentes de supervisão, inclusive os órgãos forenses, para enfrentar o padrão de impunidade dos casos de execuções extrajudiciais por parte da polícia";

ADVOCACIA

PARTE VII

COMO A ADVOCACIA PODE SE ADAPTAR AO PROTOCOLO DE GÊNERO DO CNJ?

Por Mariana Tripodi

COMO A ADVOCACIA PODE SE ADAPTAR AO PROTOCOLO DE GÊNERO DO CNJ?

A Justiça brasileira deu um passo importante na promoção adequada de prestação jurisdicional às mulheres a partir da publicação, pelo Conselho Nacional de Justiça, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Mais do que apresentar recomendações, o Protocolo adquire relevância ao trazer um olhar diferenciado sobre a questão da mulher no nosso país, compreendendo diversas dinâmicas e processos sociais que culminam em violências institucionais praticadas contra o gênero feminino.

Contudo, é imprescindível que os operadores do Direito, além do conhecimento teórico dos postulados apontados pelo CNJ, apliquem no dia-a-dia da atividade processual, nas audiências de instrução, registro de boletins de ocorrência criminal e demais etapas do acesso da mulher à Justiça um padrão de conduta que respeite as particularidades e especificidades das questões de gênero envolvidas nestes episódios.

Não são raras as situações em que mesmo os advogados ou advogadas de defesa de uma mulher vítima de violência acabam internalizando práticas discriminatórias e permitindo que novas violências sejam produzidas, o que chamamos na advocacia feminista de revitimização.

A revitimização é a chave da violência institucional que ainda persiste e, em muitos momentos, acaba sendo a tônica das vivências das mulheres quando procuram o aparato policial ou o Poder Judiciário. O combate deste cenário persistente requer, por parte do advogado (a), a identificação destas condutas.

No âmbito do Direito Penal, em crimes como estupro e assédio sexual, frequentemente as autoridades policiais e judiciais fazem perguntas que insinuam uma suposta condição de culpa da vítima pela violência sofrida. Vejamos algumas destas situações:



VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA

Neste caso, a violência se reveste em um dos momentos mais especiais da vida de uma mulher, a maternidade. Portanto, a vítima de violência obstétrica está extremamente fragilizada e inconformada. Não obstante esse estado de tensão e tristeza, o papel do advogado (a) é, além de salvaguardar os direitos da mulher, é ter uma escuta aguçada e compreender as nuances de uma condição que, apesar de não ser tipificada como crime na Constituição Federal, a legislação infraconstitucional reconhece a violação de Direitos Humanos de mulheres e meninas quando utilizam os serviços de saúde na condição de gestantes e parturientes.

Frise-se que não é apenas no momento do parto que se configura esse tipo de violência, pois determinadas condutas médicas levam a uma gestação instável ou até mesmo à perda do feto. São sete dimensões a serem observadas: abuso físico, abuso sexual, abuso verbal, preconceito e discriminação, mau relacionamento dos profissionais de saúde e suas pacientes, falta de estrutura do serviço de saúde e falta de atendimento à paciente em virtude de deficiências do sistema.

Reforçamos a importância da escuta e a resiliência necessária no acompanhamento destes casos. Muitas vezes a vítima enfrenta uma megaestrutura de defesa de grandes conglomerados hospitalares ou de profissionais tarimbados e com décadas de experiência e trânsito em círculos sociais conhecidos e respeitabilidade na imprensa, o que torna tudo mais difícil, como vimos recentemente em denúncias divulgadas nos meios de comunicação.

ABORTO

A sociedade tem discutido com ênfase cada vez maior a temática do aborto e temas relacionados à proteção da mãe, do embrião e do feto. Debates acalorados ditam a tônica desta questão, reinando a construção de estereótipos sobre a maternidade e a idealização do papel da mulher.

A tarefa dos advogados, neste caso, é exigir que o cumprimento da lei seja seguido à risca, a despeito das posições que determinados grupos sociais com força no debate público queiram fazer valer. Portanto, se você estiver diante de um caso em que a mulher tenha o direito legal de realizar o aborto, como nos casos em que a gravidez foi decorrente de estupro, quando há risco iminente de morte para a mãe, ou quando o feto é anencéfalo, prevalece a decisão da mulher de interromper a gestação caso ela queira, ou o responsável legal, caso a gestante tenha menos de 18 anos. A lei é a principal baliza para definir qual a estratégia adequada.

Faz-se necessário pontuar que, atualmente, aguarda-se o julgamento da ADPF 442, que pretende declarar inconstitucionalidade da criminalização do aborto até a 12ª semana.



DIGNIDADE SEXUAL

Crimes contra a dignidade sexual estão entre aqueles em que a perspectiva valorativa, estereótipos e expectativas de condutas sociais de homens e mulheres são levadas em conta e acabam levando a injustiças e abusos validados com a anuência do Estado, seja por meio da Justiça ou de autoridades policiais.

Argumentos eivados de machismo e de uma visão subjugadora e opressora sobre as mulheres minimizam a importância do consentimento e do dissentimento na conceituação de um eventual fato delitivo. Ainda persiste a visão de que o homem “tem direito” sobre o corpo da mulher, sobretudo quando o agressor tem um relacionamento com a vítima.

O advogado (a) precisa ter o olhar aguçado para essas violências. No Brasil, a maioria dos crimes que atentam a dignidade sexual das mulheres são praticados por familiares e conhecidos das vítimas. É preciso atuar com firmeza quando autoridades judiciárias, policiais ou a defesa da outra parte tentam tirar a credibilidade dos relatos, depreciando a vítima ou creditando parte da culpa por condutas que tenha praticado. Proteja a vítima compreendendo as dificuldades em relatar, expor e detalhar situações deste tipo, que possuem alta carga emocional.

PERSEGUIÇÃO (STALKING)

Este crime tem uma série de nuances psicológicas que devem ser observadas na adoção de uma estratégia de defesa dentro do cerne da perspectiva de gênero. A perseguição se reveste de níveis de violência progressivos, como por exemplo, quando o agressor inicia sua tática de constrangimento seguindo a vítima nos locais que ela frequenta fazendo ser visto, mas sem abordá-la ou ofendê-la, configurando violência simbólica, e quando não é interrompida, pode resultar em crimes mais graves, como lesões corporais e feminicídio.

Portanto, é papel do advogado traçar, junto à vítima, um perfil histórico do relacionamento da vítima com o agressor para entender os padrões da conduta do perseguidor e, na atuação perante à Justiça, impedir que minimizem a gravidade do crime.

PORNOGRAFIA DE VINGANÇA

A hipersexualização dos corpos femininos é uma tendência da sociedade ocidental, fato atestado pelo consumo intenso de pornografia em muitos países. A consequência é que a exposição do corpo, de vídeos e fotos íntimas afeta muito mais as mulheres do que os homens.

O consenso social em torno desse fato leva muitos abusadores a ameaçar, como forma de chantagem após o término de um relacionamento, a vazar conteúdos de natureza sexual de mulheres visando constrangê-las, lesando a honra e a imagem delas.

Tendo em vista que os danos são maiores para as mulheres no tocante a esta prática, a pornografia de vingança precisa ser abordada na defesa das vítimas deste crime sempre pela perspectiva de gênero, pois basta ver que são quase nulos os casos em que fotos íntimas de homens são vazadas por mulheres inconformadas, enquanto o contrário ocorre, às dezenas, todos os dias.



VIOLÊNCIA PATRIMONIAL

Crime pouco analisado sob perspectiva de gênero, a violência patrimonial foi um dos grandes avanços trazidos pela Lei Maria da Penha. Esse tipo de violência ocorre quando o parceiro ou ex-parceiro contribui para a dissolução ou ocultação do patrimônio da vítima.

Por razões culturais e históricas, é comum em muitas famílias brasileiras que o homem, investido na condição de chefe de família, faça a gestão patrimonial dos bens amealhados pelos dois cônjuges durante o tempo da relação, sobretudo quando a mulher desempenha funções especificamente de âmbito doméstico, como cuidados do lar e dos filhos.

Essa organização familiar leva a uma situação futura em que, na hipótese de divórcio, o homem considera-se o dono de tudo que construiu, e a mulher acaba ficando em condições financeiras insalubres.

O advogado (a) precisa aprofundar sobre as nuances desta prática e entender que, mesmo quando mulheres estão desempenhando tarefas domésticas e sem vínculo remunerado, estão propiciando condições para que o homem, no papel de provedor financeiro da união familiar, consiga realizar suas tarefas adequadamente e, portanto, a companheira é sujeita de direitos. Analisar se a repartição desigual de bens ocorre em função do gênero, em cada caso, aduzindo aos artigos da Lei Maria da Penha que tratam do tema, pode ser decisivo para uma melhor representação das vítimas de violência patrimonial.

A qualificadora do feminicídio, ou seja, o homicídio de mulheres em contexto de violência doméstica ou familiar, ou em razão de menosprezo e discriminação pela condição de gênero feminino, representou uma mudança de mentalidade significativa no Poder Judiciário brasileiro.

A advocacia tem o dever de compreender esta conquista histórica das mulheres no âmbito do combate à violência de gênero e da luta pelo fim da hierarquização entre homens e mulheres nos âmbitos econômico, cultural e social.

Recomenda-se sempre que o advogado (a) depare com um caso de violência contra a mulher, busque trazer os elementos contidos na Lei Maria da Penha para salvaguardar os direitos da vítima ou de seus familiares. A jurisprudência trazida pela ADPF 779, que não permite mais a alegação de "legítima defesa da honra" em feminicídios tentados ou consumados, é outro tópico essencial na definição da estratégia de abordagem de casos dessa natureza.



FEMINICÍDIO



JUSTIÇA ESTADUAL

PARTE VIII

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA ESTADUAL

Por Jessica Pinheiro

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA ESTADUAL

DICA

A violência de gênero pode se apresentar nas ações distribuídas à Justiça Estadual, nas suas diversas competências, portanto, a pessoa advogada deve estar preparada no sentido de questionar o judiciário em sua tradição heteronormativa e que reforça papéis de gênero.

DICA

A pessoa advogada vai atuar para evitar e conter os danos à cliente, pedindo, por exemplo, à magistrada e ao magistrado a interrupção de atos envolvendo vocabulários e/ou linguagens ofensivas, desqualificadoras e estereotipadas, sejam estas proferidas durante uma audiência ou realizados em peças processuais, tudo mediante solicitações e petições nos autos ou durante o transcurso da própria audiência.

DICA

A pessoa advogada pode solicitar ao juízo a interrupção de atos processuais e até a condenação por ato atentatório à dignidade da justiça, sem prejuízo da retirada de peças ou imagens categorizadas por violações. "Qualquer ocorrência que extrapolar os limites do processo como instituição constitucional enseja medidas processuais cabíveis, inclusive de extração de peças para atuação específica concernente aos crimes identificados *no ato* (arts. 138, 139, 140, 146, 151, 153, 154-A, 158, 218-C e 216-B, todos do Código Penal), por desqualificar as partes, vítimas e testemunhas, com consequente contaminação do que deveria ser um ambiente de garantia à construção do "devido processo constitucionalmente assegurado". É o que recomenda o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

DICA

A Recomendação Geral n. 35 CEDAW em sua introdução ressalta o reconhecimento da proibição da violência de gênero contra mulheres como princípio do direito internacional consuetudinário. Já em seu item III, 26, c, com remissão aos artigos 2º, d, f e 5º, a, refere à obrigação geral dos Estados Partes, em nível judicial, de garantir procedimentos legais que, além de imparciais e justos, não sejam afetados por estereótipos de gênero ou interpretações discriminatórias:

III. Obrigações gerais dos Estados-Partes relativas à violência de gênero contra as mulheres

26. As obrigações gerais descritas nos parágrafos acima englobam todas as áreas de ação do Estado, incluindo o Poder Legislativo, o Executivo e o Judiciário, no nível federal, nacional, subnacional, local e descentralizado, assim como atividades sob autoridade governamental realizada por serviços privatizados. Elas exigem a formulação de normas legais, inclusive em nível constitucional, e o desenho de políticas públicas, programas, quadros institucionais e mecanismos de monitoramento, visando à eliminação de todas as formas de violência de gênero contra as mulheres, sejam elas praticadas por atores estatais ou não estatais. Elas também exigem, de acordo com os artigos 2, "f", e 5, "a" da Convenção, a adoção e implementação de medidas para erradicar preconceitos, estereótipos e práticas, que são a principal causa da violência de gênero contra as mulheres. Em termos gerais, e sem prejuízo das recomendações específicas fornecidas na seção a seguir, essas obrigações incluem:

(...)

Nível judicial

c) de acordo com os artigos 2, "d", "f", e 5, "a", todos os órgãos judiciais devem abster-se de praticar qualquer ação ou prática de discriminação ou violência de gênero contra as mulheres; e aplicar rigorosamente todas as disposições de Direito Penal que punam essa violência, garantindo que todos os procedimentos legais em casos envolvendo alegações de violência de

DICA

A pessoa advogada pode peticionar solicitando para riscar palavras ofensivas, solicitando a retirada de expressões injuriosas dos autos.

DICA

Os princípios consubstanciados no Protocolo são para cumprir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "no sentido de *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"* (art. 3º, IV, CF), com ação efetiva à *"prevalência dos direitos humanos"* (art. 4º, II, CF), sem descuidar do fundamento prioritário da dignidade humana (art. 1º, III, CF), como substrato máximo da ordem jurídica, inclusive para consagração da cidadania (art. 1º, II, CF). Essas são as razões que fundamentam o instrumental de que a lei deve punir *"qualquer discriminação atentatória dos direitos e das liberdades fundamentais"* (art. 5º, XLI, CF)" (pág. 85 do protocolo). O papel central da magistrada e do magistrado na realização desses valores é fundamental, assim como o da pessoa advogada para fomentar essa realidade, utilizando-se dos princípios aqui descritos nas peças processuais e para sua argumentação e formação teórica.



gênero contra as mulheres sejam imparciais e justos e não sejam afetados por estereótipos de gênero ou interpretações discriminatórias de disposições legais, inclusive de direito internacional. A aplicação de noções preconcebidas e estereotipadas sobre o que constitui violência de gênero contra as mulheres, quais deveriam ser as respostas das mulheres a essa violência e o padrão de prova exigido para sustentar sua ocorrência pode afetar o direito das mulheres ao gozo da igualdade perante a lei, ao julgamento justo e ao direito a uma reparação efetiva, como estabelecido no artigo 2 e no 15 da Convenção.

Assim, é fundamental reconhecer que a pessoa magistrada deve exercer a jurisdição com perspectiva de gênero, solucionando, assim, questões processuais que possam causar desequilíbrio na relação entre os sujeitos do processo.

Medidas protetivas de urgência e Formulário Nacional de Avaliação de Risco

DICA - LEI MARIA DA PENHA

A violência doméstica e familiar contra a mulher é violação de direitos humanos, violência baseada em gênero e discriminação contra as mulheres. Pode ocorrer no ambiente doméstico, na família e nas relações íntimas de afeto. A Lei Maria da Penha no art. 7º apresenta as formas de violência doméstica e familiar, sendo elas: física, sexual, psicológica, moral ou patrimonial, em razão do gênero feminino. Inclui-se a violência digital (vazamento de fotos íntimas, stalking, entre outros).

DICA - MEDIDA PROTETIVA DE URGÊNCIA (MPU)

As medidas protetivas de urgência estão previstas nos artigos 22 e seguintes da Lei Maria da Penha e classificam-se como providências urgentes, em proteção da mulher em situação de violência física, sexual, psicológica, moral ou patrimonial. Elas podem ser solicitadas no Ministério Público, **na Delegacia da Mulher ou em qualquer Delegacia de Polícia**, no Juizado de Violência Doméstica mais próximo ou nas cidades onde não houver juizado, nas varas criminais. Também pode ser solicitada pelo telefone 197. Como pessoa advogada, é importante acompanhar sua cliente e fundamental reunir a maior quantidade de provas já no pedido.

DICA: APLICAÇÃO DO FORMULÁRIO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DE RISCO

(LEI N. 14.149/2021 E RESOLUÇÃO CONJUNTA 5/2020, CNJ E CNMP)

Conforme o Protocolo, na atuação com perspectiva de gênero, a aplicação do Formulário Nacional de Avaliação de Risco é recomendada para dar subsídios à decisão da magistrada e do magistrado sobre a MPU. O Formulário Nacional de Avaliação de Risco deve ser preferencialmente aplicado pela Polícia Civil no momento de registro da ocorrência ou, em sua impossibilidade, pelo Ministério Público ou pelo Poder Judiciário, por ocasião do primeiro atendimento à mulher vítima de violência doméstica e familiar. O formulário traz perguntas cujas respostas contribuem na identificação do grau de risco em que a mulher em situação de violência se encontra e fornece um panorama detalhado sobre a situação das vítimas diretas e indiretas. Ele tem por objetivos principais impedir a revitimização, prevenir a violência institucional e o próprio feminicídio.

Importante solicitar a aplicação do formulário quando for realizar o pedido de MPU junto à cliente e indicar nele e nas petições todos os processos (em andamento ou já arquivados) envolvendo as mesmas partes, em especial os relacionados à Lei Maria da Penha, e outros que informam ocorrências de crimes contra a dignidade sexual.

O valor probatório da palavra da vítima

DICA: O ALTO VALOR PROBATÓRIO DA PALAVRA DA VÍTIMA

Nos termos do Enunciado 45 do Fonavid, “As medidas protetivas de urgência previstas na Lei n. 11.340/2006 podem ser deferidas de forma autônoma, apenas com base na palavra da vítima, quando ausentes outros elementos probantes nos autos”. Não apenas para a concessão das MPUs, as declarações da vítima qualificam-se como meio de prova quando se discute violência de gênero, pois se ressalta a hipossuficiência processual da ofendida e sua vulnerabilidade, de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal). A palavra da vítima em julgamentos com perspectiva de gênero tem alto valor probatório.

A oitiva da vítima hipossuficiente pela idade

DICA

O Protocolo sugere à magistrada e ao magistrado garantir, durante o depoimento especial de meio de prova oral e pericial, de apresentação obrigatória à vítima e ao seu representante legal para a instrução do feito, que este seja realizado de maneira acolhedora. Assim sendo, com uso de linguagem simples e que se evite a repetição de perguntas, assegurando, dentro de suas possibilidades, a escuta protetiva da menina, vítima vulnerável não só em razão do gênero, mas também pela idade.

A representação processual da vítima

DICA

No art. 28 da Lei Maria da Penha resta estabelecido como garantia à mulher em situação de violência de gênero a representação em sede policial e judicial. Nas diretrizes que estruturam o julgamento com perspectiva de gênero está o cumprimento e a observância deste artigo por parte das magistradas e magistrados, para impedir, no curso do processo, o desequilíbrio entre os gêneros e a continuação de uma violência no âmbito institucional.

Efeitos da sentença condenatória e direito da vítima ao ressarcimento de danos

DICA: DIREITO AO RESSARCIMENTO DE DANOS

É reconhecido à mulher em situação de violência de gênero o direito à ampla reparação, nos termos do art. 9º, § 4º, da Lei Maria da Penha, regra em acordo com o disposto no art. 387, IV, do CPP, modificado pela Lei n. 11.719/2008, que permite a condenação do autor na reparação dos danos causados pela infração, considerando os prejuízos sofridos pela ofendida. Inclusive, pelo art. 9º, § 4º há previsão de ressarcimento pelo agressor ao Sistema Único de Saúde (SUS) dos custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar. A condenação do réu ao ressarcimento pode ocorrer na própria ação penal acusatória, não sendo necessária uma ação civil *ex delicto*.

BIBLIOGRAFIA

PROTÓCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021, CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

RECOMENDAÇÃO GERAL N. 35 SOBRE VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA AS MULHERES DO COMITÊ PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). SÉRIE TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf>

Brasil. Conselho Nacional do Ministério Público. Orientações para o uso do formulário de avaliação de risco: FRIDA / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2019. 24 p. il. Disponível em https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO_FRIDA_WEB.pdf



AUTORAS

LUCIANE TOSS

Doutoranda em Direito, Mestra em Ciências Sociais, Feminista, Advogada Trabalhista, Assessora corporativa e Consultora na área de gênero e direitos humanos, Professora, Pesquisadora, sócia fundadora e Professora da Escola Trabalho e Pensamento Crítico.



ANNA TABOAS

Advogada Trabalhista OABRJ 131.069
Conselheira da OABRJ 2018-2021 e 2021-2024
Assessora Especial Legislativa da Presidência OABRJ
Membra da ABJD. Membra da CJT OABRJ. Conselheira do MATI. Diretora do SAERJ



ADRIANA MANTA DA SILVA

Mestranda em Direito UFPE
Juiza Substituta do TRT5
Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região - Amatra5
Coordenadora do Grupo de Estudos de Direito Antidiscriminatório da Escola Judicial do TRT da 5ª Região
Orientadora do Instituto Baiano de Direito e Feminismos - IBADFEM



EVELIN LESSA

Advogada, Pós-graduada em Direito Previdenciário, MBA em Direito Previdenciário e do Trabalho, Coordenadora de Prerrogativas Previdenciárias da OAB Seccional RJ, Presidente da Comissão de Direito Previdenciário da OAB Subseção Nova Iguaçu, Professora de Direito Previdenciário na Escola de Prerrogativas da OABRJ, Vice-Presidente da Comissão de Direito Previdenciário do Instituto Brasileiro Pesquisa e Ensino Jurídico - IBRAPEJ, membro da Comissão de Previdência Social da OABRJ.



GLÁUCIA NASCIMENTO DA SILVA

Mãe. Advogada preta. Coordenadora estadual do MTST - Movimento dos Trabalhadores Sem Teto no Rio de Janeiro. Conselheira Fiscal do Sindicato dos Advogados do Estado do Rio de Janeiro - SAERJ. Membra da Comissão de Direitos Humanos da OAB/RJ. Membra e Presidenta da Comissão de Relações Étnico-Raciais do Movimento da Advocacia Trabalhista Independente - MATI. Membra da Comissão de Qualificação da Gestão dos Pequenos e Médios Escritórios de Advocacia da OAB/RJ. Especialista em Responsabilidade Civil, Direito do Consumidor e Processual Civil.



JÉSSICA MIRANDA PINHEIRO

Advogada. Coordenadora da Área de Trabalho Doméstico Remunerado na Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos. Pós-graduada em Resolução de Conflitos e Direito do Trabalho pela UniRitter. Formou-se em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em 2014.



JOANA RODRIGUES

Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador. Pós graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo JusPodivm. Professora de graduação e pós da UCSal. Conselheira Seccional e membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB Bahia 2022/24. Conselheira e Diretora de Comunicação da ABAT. Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Direito do Trabalho da Mulher pela LAEJU/Ba. Membro do IBADFem. Advogada Trabalhista e sócia do Rodrigues e Régo Advocacia e Consultoria.



LUANA PEREIRA DA COSTA

Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais e Mestre em Sociologia, ambos pela UFRGS. Líder do Núcleo Antidiscriminatório do escritório PMR Advocacia. Autora do livro "Vivências e Percursos de Mulheres em Situação de Violência: Um Olhar Interseccional", publicado pela Editora Letramento. Co-autora do livro "Compliance Antidiscriminatório: Lições para um Novo Mundo Corporativo", publicado pela editora Thomson Reuters.



LUCIANA DOMBKOWITSCH

advogada, professora, mestre em Direito e Justiça Social, doutoranda em Políticas Públicas e Direitos Humanos, vice-presidenta da Associação Gaúcha da Advocacia Trabalhista.



MARIANA TRIPODI

Mariana Tripodi, advogada formada pela Universidade de Mogi das Cruzes /SP. Especialista em Direito da Mulher e Direito e Gênero pela escola da Magistratura do Distrito Federal, pós-graduada em Direitos das Mulheres e Práticas para uma Advocacia Feminista pela Escola Superior de Direito, pós-graduada em Ciências Criminais e Interseccionalidades pela Verbo Jurídico. Foi Presidente da Comissão da Mulher da ABA Brasília - Associação Brasileira dos Advogados, membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF, idealizadora do primeiro escritório de Advocacia Para Mulheres no Distrito Federal e da Escola Brasileira de Direitos das Mulheres-EBDM.



PIETRA GOMES

Advogada e Consultora Trabalhista com atuação em Gestão de Pessoas, Rh e Diversidade. Palestrante e Professora. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Uniritter. Pós Graduanda em Direito Civil e Processo Civil pela FMP/RS. Conselheira da Associação Gaúcha dos Advogados Trabalhistas- AGETRA. Membra do Movimento da Advocacia Trabalhista Independente - MATI.



VERUSKA WOLNEY SCHMIDT

Advogada trabalhista especialista em direito e processo do trabalho, pós graduada em gestão de pessoas com ênfase em legislação trabalhista, diretora de ensino do Movimento da Advocacia Trabalhista Independente (MATI) e membra da Rede Defemde.



OABRJ