ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

CURSO FERRAMENTAS PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA: REESCREVENDO DECISÕES.

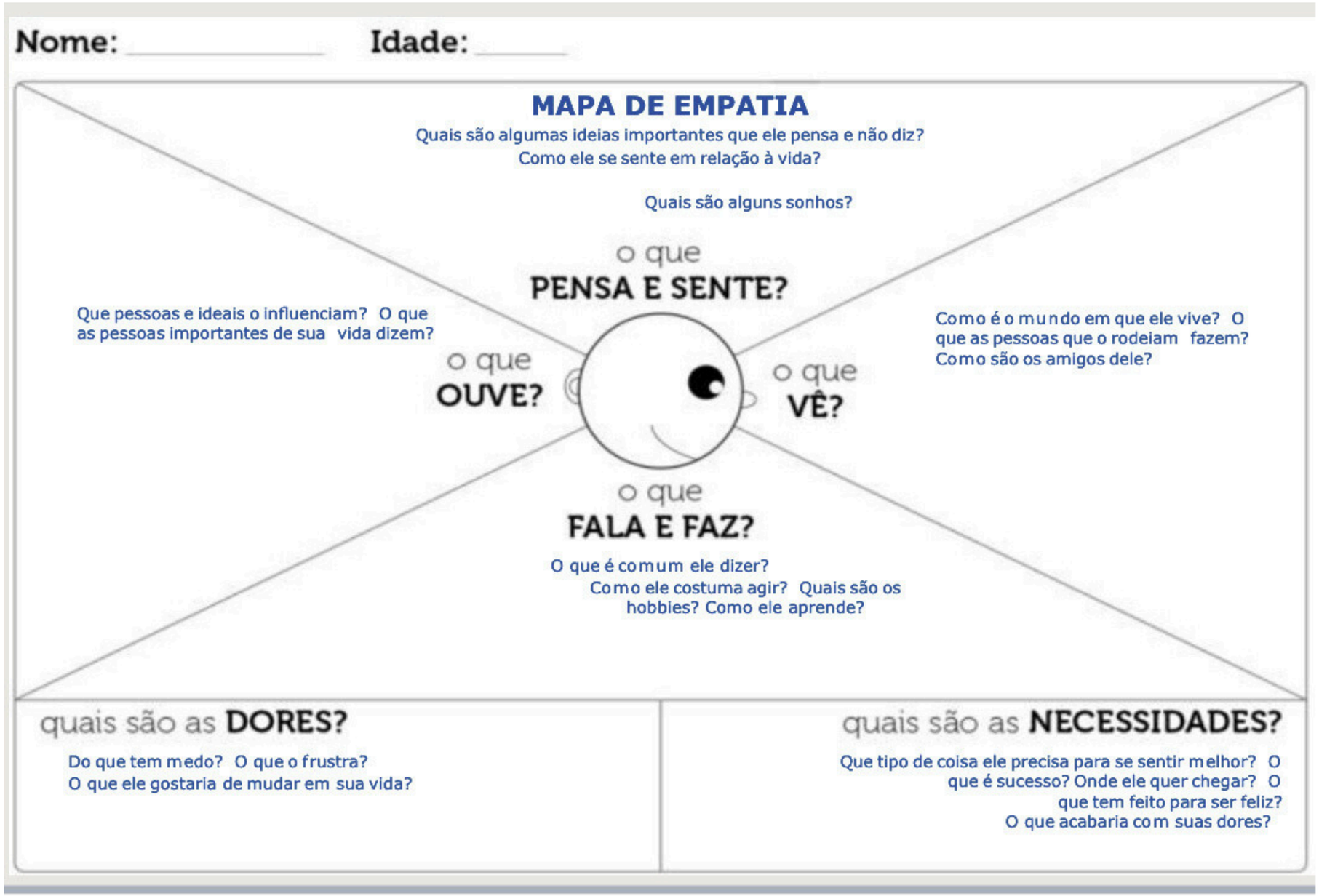
ADRIANA MANTA

CHECK-IN

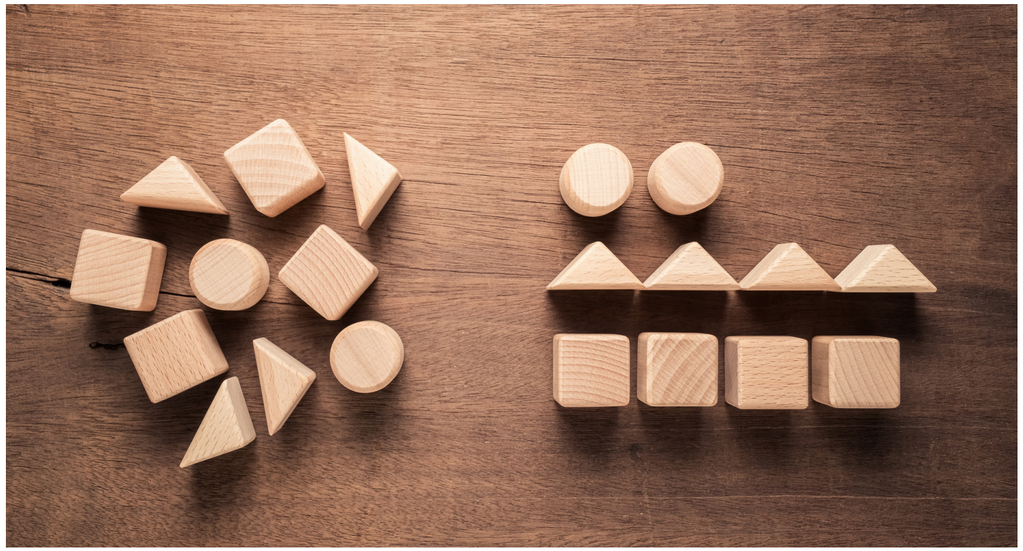
ESCOLA JUDICIAL

TRT 12ª REGIÃO - SC

PERSONAS


Nome: _____ Idade: _____
MAPA DE EMPATIA
Quais são algumas ideias importantes que ele pensa e não diz?
Como ele se sente em relação à vida?
Quais são alguns sonhos?
o que
PENSA E SENTE?
Que pessoas e ideais o influenciam? O que as pessoas importantes de sua vida dizem?
o que
OUVE?
o que
VÊ?
Como é o mundo em que ele vive? O que as pessoas que o rodeiam fazem? Como são os amigos dele?
o que
FALA E FAZ?
O que é comum ele dizer?
Como ele costuma agir? Quais são os hobbies? Como ele aprende?
quais são as DORES?
Do que tem medo? O que o frustra?
O que ele gostaria de mudar em sua vida?
quais são as NECESSIDADES?
Que tipo de coisa ele precisa para se sentir melhor? O que é sucesso? Onde ele quer chegar? O que tem feito para ser feliz?
O que acabaria com suas dores?

AFASTANDO A IDEIA DE NEUTRALIDADE



- Mecanismos de categorização:
- Estereótipos.
- Vieses inconscientes.

VIESES INCONSCIENTES.

Todavia, conforme vimos, como magistrados são "tomadores de decisão" altamente experientes, como sugerido por Gary Klein, eles tendem a heurísticas para acelerar a solução de casos. Estudos empíricos sugerem, aliás, que é o caso: as decisões judiciais são encaminhadas na prática segundo algoritmos simples, mais do que numa análise abrangente do conjunto probatório. Disso não decorre que essas heurísticas sejam adequadas ao ideal normativo – isso seria uma conclusão apressada e errônea. Afinal, o ambiente ancestral em que os vieses foram selecionados apresentava contextos decisórios bastante específicos, e muito distintos daqueles que encontramos em nossa sociedade. Mesmo sendo adaptativas naquele contexto, heurísticas como aquela que levam a uma discriminação de pessoas diferentes do nosso grupo não são adequadas à sociedade contemporânea. Não é de admirar que, do ponto de vista psicológico, exista na prática dos sistemas jurídicos diversos vieses discriminatórios que reforçam desigualdades, ou que punem indiscriminadamente certos grupos e não outros. (Horta, 2019)

DILEMAS DA DIFERENÇA

- FOREWORD: JUSTICE ENGENDERED. Martha Minow. THE SUPREME COURT 1986 TERM.
- A diferença só é significativa em perspectiva comparativa.
- O dilema da diferença tem três versões:

1) podemos recriar a diferença, seja notando-a, seja ignorando-a;

2) enigma da neutralidade;

3) escolha entre ampla discrição e regras formais.

- O dilema parece insolúvel por pressupostos implícitos sobre a própria diferença, mas não é.

DILEMAS DA DIFERENÇA

- Diferenças são construções comparativas que dependem de significados socialmente construídos.
- Toda avaliação da diferença parte de um ponto de referência implícito, pois utilizamos um ponto de vista não declarado para avaliar o outro.
- Como a construção do conhecimento está situada em perspectivas, toda diferença só faz sentido em relação a algo que se tomou como ponto de partida.
- O papel do Judiciário: identificar e deslocar pontos de vista.
- o papel da linguagem jurídica e da instituição judicial não é aplicar "fórmulas neutras", mas engajar-se com a realidade humana desde múltiplas perspectivas, reconhecendo os relacionamentos de poder que moldam essas visões

Acontece também que a justiça é feita por pessoas que vivem num mundo já feito. Instituições existentes e a linguagem já esculpem o mundo e já expressam e recriam atitudes sobre o que conta como diferença e quem ou o que é o ponto de comparação relevante. (...) A tarefa dos juízes é identificar pontos de vista, aprender como adotar pontos de vista contrastantes e decidir quais pontos de vista a serem adotados em determinadas circunstâncias. (Minow, 1986)

TEORIAS JURÍDICAS FEMINISTAS – BREVE HISTÓRICO

- Surge nas Décadas de 1960/1970. – Usar a lei para corrigir tratamentos desiguais e injustos com as mulheres.
- Final da década de 1970: Sexual Harassment of Working Women (Catharine MacKinnon, 1979),
- Década de 1980. Teorias jurídicas feministas. Análise das estruturas legais que retardavam a justiça para as mulheres, ao invés de promovê-la.
- "Sex Equality, Sex Difference, and the Supreme Court,"(Freedman's, 1983).
- Martha Minow: A justiça é engendrada quando os juízes admitem as limitações dos seus próprios pontos de vista e vão além desses limites , ao tentar ver perspectivas contrastantes.

Há duas décadas, estudo sociojurídico já constatava: “[e]stereótipos, preconceitos e discriminações de gênero estão presentes na nossa cultura e profundamente inculcados nas (in)consciências dos indivíduos” e têm sido, portanto,historicamente absorvidos pela teoria e prática jurídicas”. (Pimentel, 2017, citando trabalho de sua própria autoria de 1998)

FEMINISMO JURÍDICO

- o feminismo jurídico pode ser definido como uma espécie de ativismo jurídico que incorpora a perspectiva de gênero no direito, utilizando-se de estratégias políticas feministas para atuar neste campo (Salete Silva, 2018)
- a proposta central do feminismo jurídico se direciona a desenvolver ações que promovam transformações normativas, discursivas e nas práticas jurídicas objetivando a igualdade de gênero.

APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

- Direito ao reconhecimento. Direito ao igual valor comunitário.
- Acesso à Justiça pautado pela efetividade e pela celeridade processuais, pela inclusão, pela acessibilidade e pela garantia de tratamento igualitário e de um processo justo.
- Hermenêutica emancipatória.
- Igualdade Substantiva.
- Igualdade como reconhecimento.

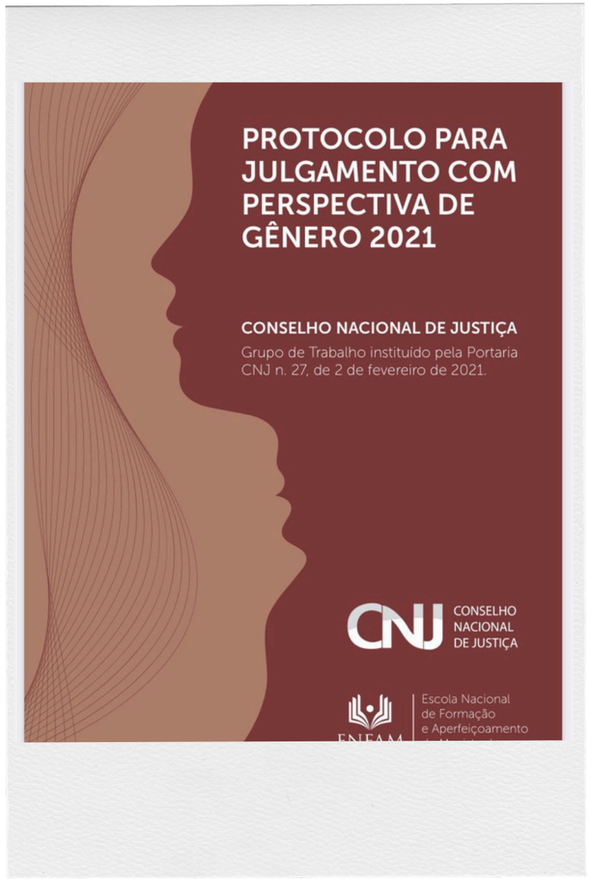
INTERSECCIONALIDADE

OS PROTOCOLOS DO CNJ E DO CSJT

- PROTOCOLO PARAJULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO(CNJ, 2021)
- PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL (2024)
- PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO EM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA (2024)

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (CNJ, 2021).

- Agenda 2030 (ONU).
- Resolução CNJ 254 (2018). Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário.
- Resolução CNJ 255 (2018). Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário
- Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo Conselho Nacional de Justiça, CNJ, lançado em 19 de outubro de 2021.
- Recomendação 128, CNJ, 15 de fevereiro de 2022.
- Resolução 492, CNJ, 17 de Março de 2023.
- Art. 102, §5º do RI CNJ.



O QUE É JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO?

- O discurso judiciário não é alheio às hierarquias, estando impregnado das imagens sociais, preconceitos e estereótipos.
- Os julgamentos informados pela universalidade dos sujeitos é suficiente para gerar parcialidade.
- É uma metodologia de atuação, interpretação e aplicação do Direito.
- Promove a integração do princípio da igualdade substantiva e do dever de não discriminação.
- perspectiva interpretativa antissubordinatória
- Interseccionalidade como ferramenta hermenêutica

O julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia de análise do direito que deve ser implementada nos casos em que estejam envolvidas relações de poder assimétricas ou padrões estereotipados de gênero e que exija a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação das normas, para salvaguardar e efetivar direitos das mulheres no caso concreto (Poyatos Matas, 2019)

O PROTOCOLO – SEÇÕES

INTRODUÇÃO

PARTE I – Conceitos.

PARTE II – Guia para magistradas e magistrados: um passo a passo.

PARTE III – Questões de gênero específicas dos ramos da Justiça.

SUMÁRIO

PARTE I - CONCEITOS

1. Conceitos básicos 16

a. Sexo 16

b. Gênero 16

c. Identidade de gênero 18

d. Sexualidade 19

2. Desigualdade de gênero – questões centrais 21

a. Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades..... 21

b. Divisão sexual do trabalho 24

c. Estereótipos de gênero 27

d. Violência de gênero como manifestação da desigualdade 30

3. Gênero e direito 34

a. Neutralidade e imparcialidade 34

b. Interpretação e aplicação abstrata do direito 37

c. Princípio da igualdade 39

1. CONCEITOS BÁSICOS

- Sexo
- Gênero
- Identidade de gênero
- Sexualidade.

OBSERVAÇÕES:

- Cisheteronormatividade
- Binarismo de gênero
- Não binariedade

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO.

- Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades.
- Assimetria de poder.
- Divisão sexual do trabalho
- Interseccionalidade

VIOLÊNCIA DE GÊNERO COMO MANIFESTAÇÃO DA DESIGUALDADE

- Violência estrutural
- Fatores materiais
- Fatores culturais
- Fatores ideológicos
- Fatores relacionados ao exercício de poder
- Hierarquias no ambiente doméstico e no trabalho.
- Assédio Sexual.
- Machismo recreativo.
- Microagressões de gênero.

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

PRIMEIRA APROXIMAÇÃO COM O PROCESSO. Desde o primeiro contato, é necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido. É preciso, de pronto, questionar se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado.

Exige que o/a julgador/a esteja atento/a às desigualdades estruturais que afetam a participação de partes, advogados/as, testemunhas e demais participantes do processo.

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

MEDIDAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO

ANÁLISE DE RISCO

PRINCÍPIO DA CAUTELA

INSTRUÇÃO PROCESSUAL

- Audiências – postura ativa para barrar desigualdades estruturais.
- Provas periciais – devem ser produzidas com atenção às desigualdades estruturais.

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

VALORAÇÃO DE PROVAS E IDENTIFICAÇÃO DE FATOS.

Identificar se uma prova faltante poderia ter sido produzida. Valoração da palavra da vítima. Coerência nos depoimentos de vítimas de eventos traumáticos. Minimização da relevância na apreciação dos fatos.

IDENTIFICAÇÃO DO MARCO NORMATIVO E PRECEDENTES APLICÁVEIS.

Identificar marcos normativos. Identificar precedentes nacionais ou internacionais que se relacionam com o caso em análise. Identificar recomendações, opiniões consultivas ou observações gerais emitidas pelos organismos regional e internacional de proteção de direitos.

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

Interpretação e aplicação do direito

Interpretação não abstrata do direito.

Análise de normas impregnadas com estereótipos.

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

Interpretação e aplicação do direito

Análise de normas diretamente discriminatórias

Análise de normas indiretamente discriminatórias

PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: UM PASSO A PASSO

Algumas considerações sobre controle de convencionalidade, direitos humanos e perspectiva de gênero

O controle de convencionalidade realizado por magistradas e magistrados consiste na verificação e avaliação se os atos normativos internos guardam ou não compatibilidade com as normas, os princípios e as decisões produzidas no âmbito dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, em face de sua primazia e dimensão vinculativa e normativa.

O Poder Judiciário assume relevante e decisivo papel na garantia do respeito, proteção e promoção dos direitos humanos.

ALGUMAS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RELEVANTES PARA O JULGAMENTO COM PERSCPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO

SISTEMA UNIVERSAL DE PROTEÇÃO DE DIREITOS (ONU)

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)
Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)
Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias (1990)
Princípios de Yogyakarta (2006)
Princípios de Conduta Judicial de Bangalore (2006)
Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (1979) e seu Protocolo Facultativo (1999)
Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra as Mulheres – Convenção de Belém do Pará (1994)
Declaração e Plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher – Pequim (1995)
Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (2006)

ALGUMAS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RELEVANTES PARA O JULGAMENTO COM PERSCPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Convenção n. 100 – Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor
Convenção n. 103 – Amparo à maternidade
Convenção n. 111 – Discriminação em matéria de emprego e ocupação
Convenção n. 169 – Povos indígenas e tribais
Convenção n. 189 – Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos

EM PROCESSO DE RATIFICAÇÃO

Convenção n. 156 – Sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família
Convenção n. 190 – Violências e assédios no mundo do trabalho

ALGUMAS NORMAS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS RELEVANTES PARA O JULGAMENTO COM PERSCPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO

SISTEMA REGIONAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

- Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (1969)
- Protocolo de San Salvador ou Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos econômicos, sociais e culturais (1988)
- Convenção sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos
- Convenção contra Todas as Formas de Discriminação e Intolerância (2013)
- Parecer Consultivo OC-24/17 solicitada pela Costa Rica, acerca da Identidade de Gênero, Igualdade e Não Discriminação a casais do mesmo sexo (2017)
- Convenção para previnir, punir e erradicar a violência contra as mulheres (Belém do Pará)

CASOS EMBLEMÁTICOS DOS SISTEMAS REGIONAL E INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO DE DIREITOS

- Sistema Universal:

Caso Alyne Pimentel

- Corte Interamericana de Direitos Humanos

Caso González e outros vs. México ("Campo Algodonero")

Caso Atala Riffo e Crianças vs. Chile

Caso Cosme Rosa

Genoveva, Evandro de Oliveira e Outros vs. Brasil (Caso "Favela Nova Brasília")

Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil

Caso da Fabrica de Fogos de Santo Antonio de Jesus e Familiares Vs. Brasil

Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil

- Comissão Interamericana de Direitos Humanos

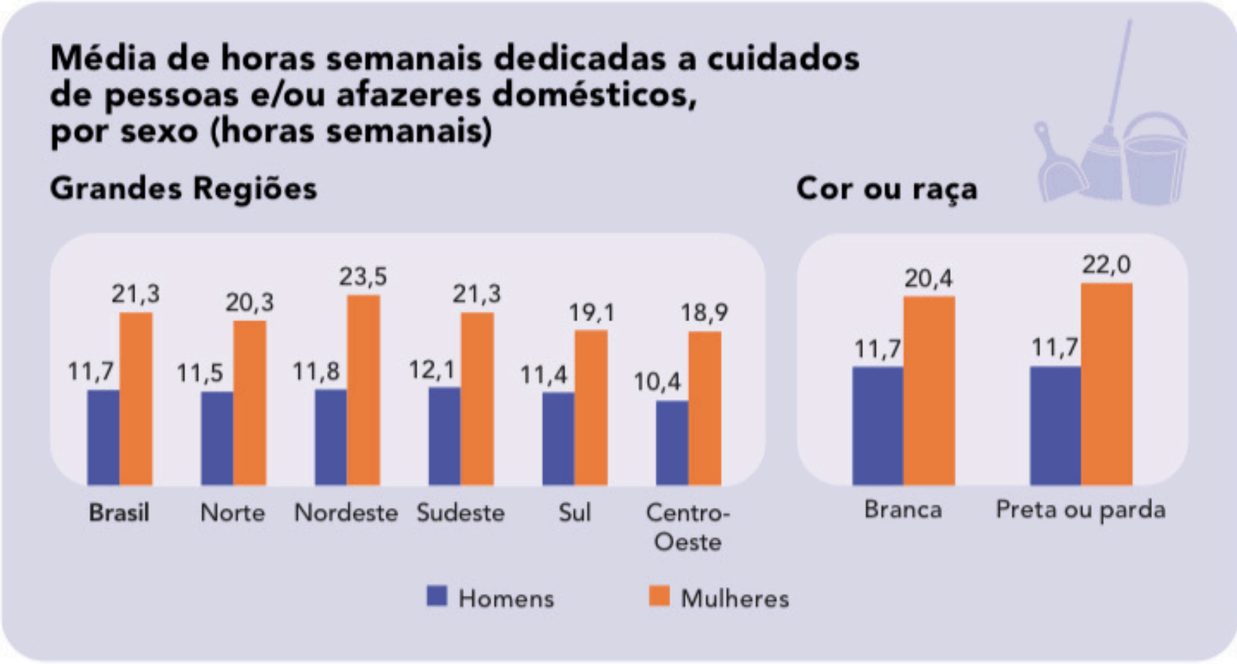
Caso Maria da Penha vs. Brasil

Caso Simone André Diniz vs. Brasil

PARTE III – QUESTÕES ESPECÍFICAS PARA CADA RAMO DE JUSTIÇA. JUSTIÇA DO TRABALHO.

A. DESIGUALDADES E ASSIMETRIAS

Divisão sexual do trabalho nas esferas produtiva e reprodutiva.

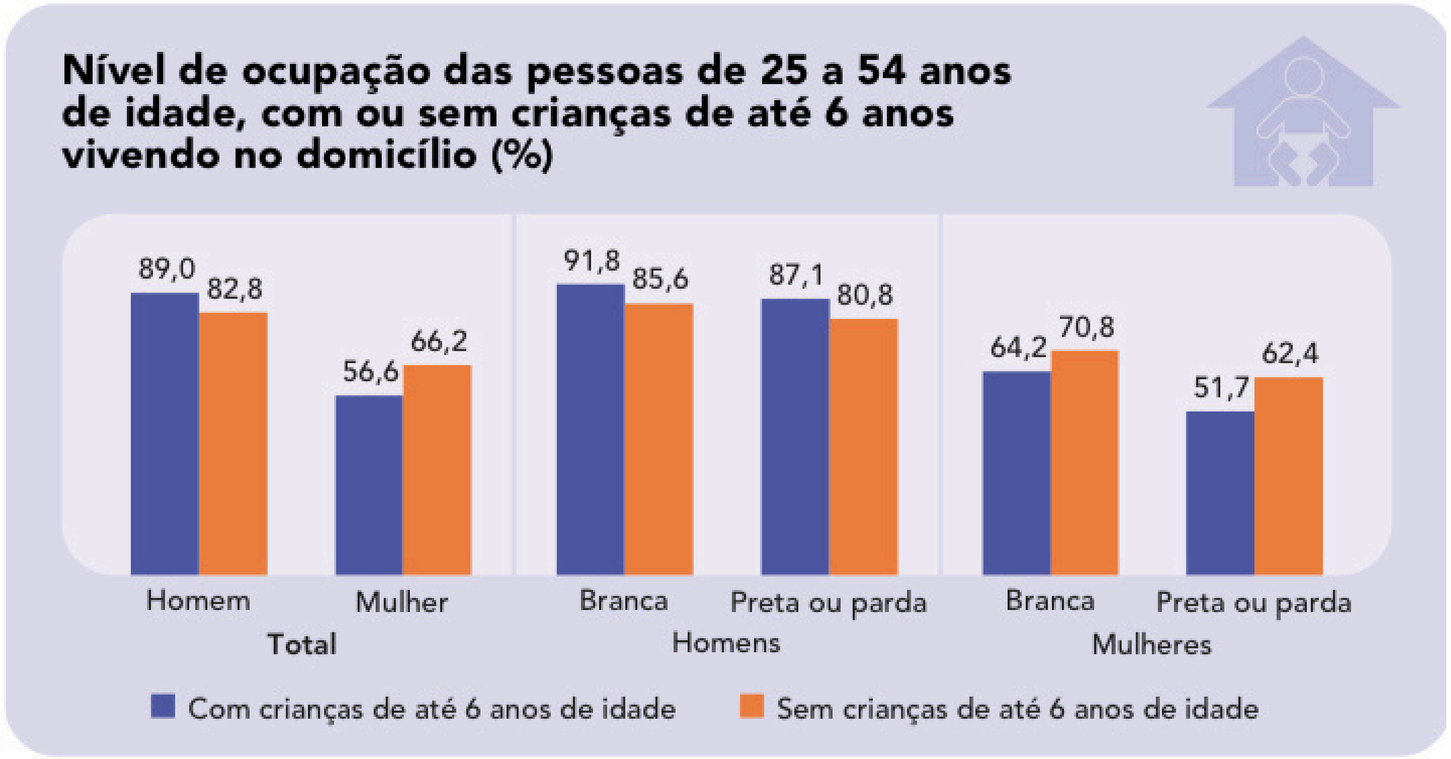


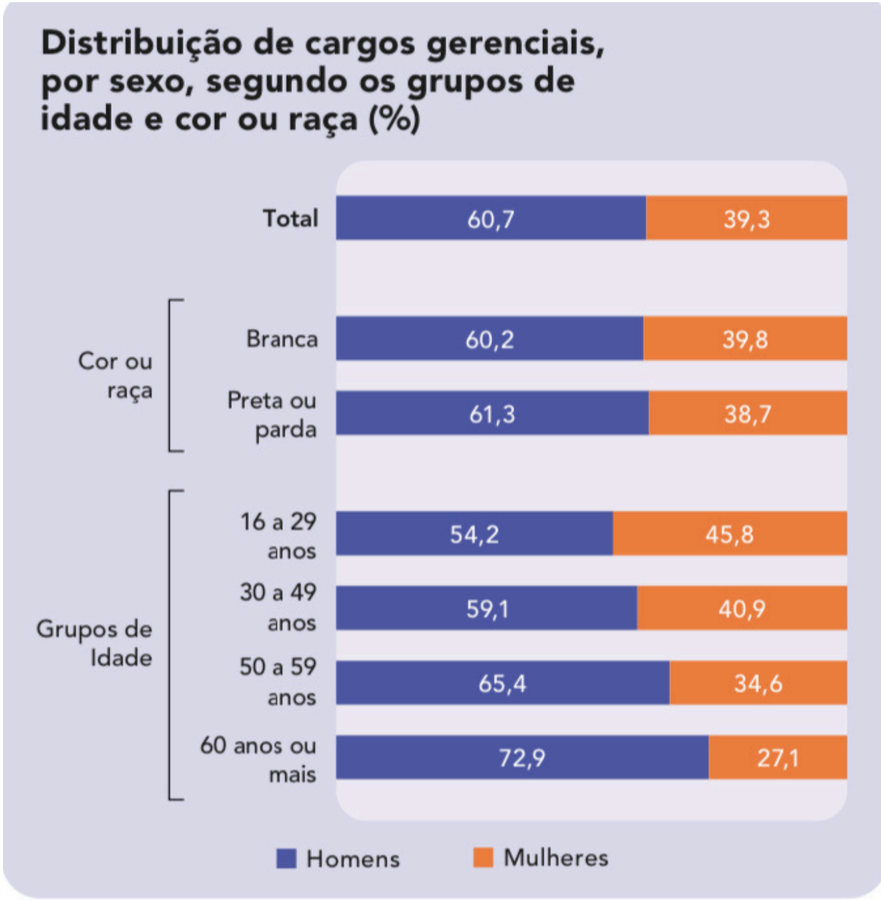
Em 2022, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade no mercado de trabalho (ocupadas ou em busca de trabalho e disponíveis para trabalhar) foi de 53,3%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,2%, em média, uma diferença de 19,8 pontos percentuais

A.1. DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO INGRESSO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

- “modelo de delegação”
- círculo vicioso de perpetuação das mulheres de baixa renda em postos de trabalho precarizados e sub-remunerados
- “padrões masculinos”
- conciliação de todas as suas atribuições
- normas empresariais de progressão na carreira

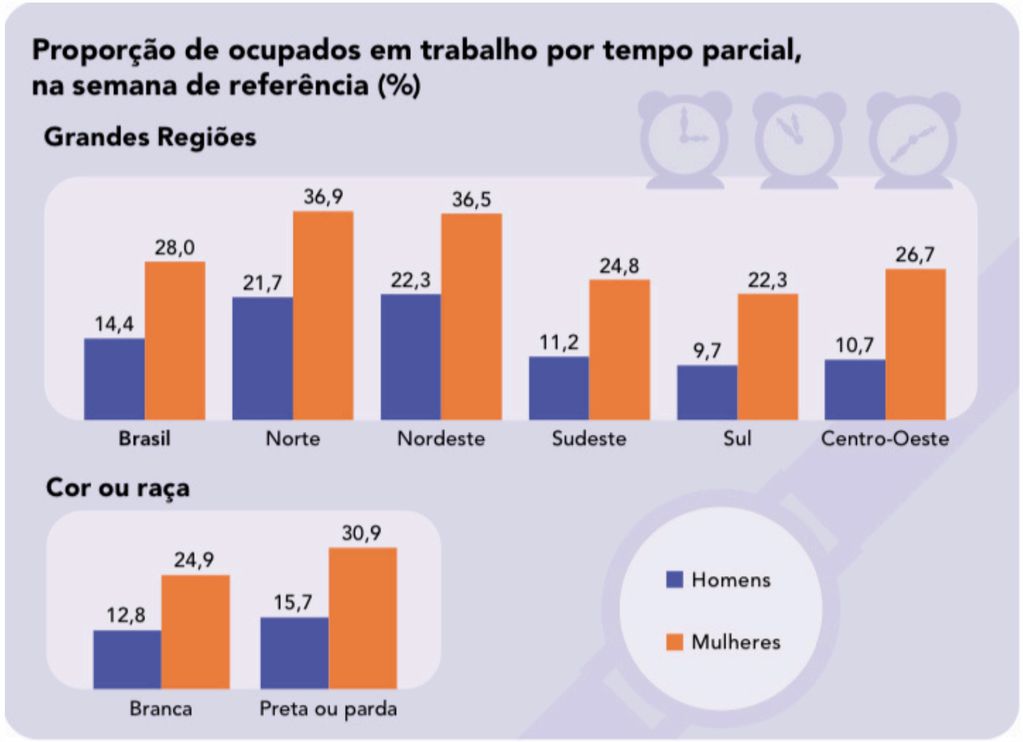
A.1. DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO INGRESSO E PROGRESSÃO NA CARREIRA





A.2. DESIGUALDADES SALARIAIS

- precarização de postos de trabalho tidos como femininos
- modelos de contratação aos quais mulheres acabam se sujeitando com mais frequência
- menor remuneração para o desempenho das mesmas atividades
- exigência de padrão de vestimenta e maquiagem.



EMBORA A POPULAÇÃO RECONHEÇA A SOBRECARGA DAS MULHERES COM O TRABALHO DOMÉSTICO, PARA 84% O QUE ACONTECE EM CASA NÃO PODE IMPACTAR O RENDIMENTO DAS MULHERES.

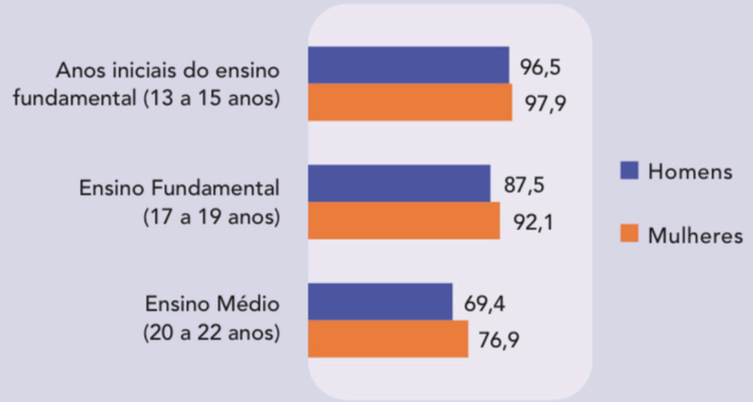
A.2. DESIGUALDADES SALARIAIS

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo, segundo os grupos ocupacionais no trabalho principal

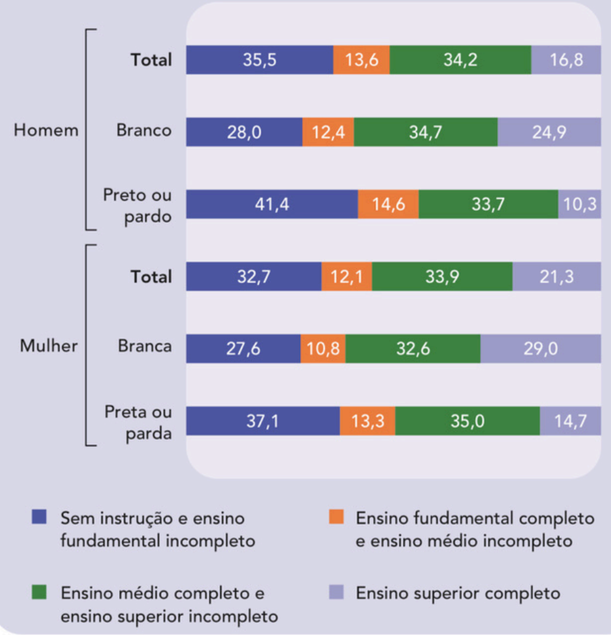
Grupos ocupacionais no trabalho principal	Rendimento habitual de todos os trabalhos (R$)		
	Homens	Mulheres	Razão (M/H)
Total	**2 920**	**2 303**	**78,9**
Diretores e gerentes	7 948	5 870	73,9
Profissionais das ciências e intelectuais	7 268	4 600	63,3
Técnicos e profissionais de nível médio	3 837	2 852	74,3
Trabalhadores de apoio administrativo	2 364	1 956	82,7
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	2 374	1 552	65,4
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	2 008	1 417	70,6
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2 120	1 371	64,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	2 238	1 636	73,1
Ocupações elementares	1 313	1 156	88,1
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5 976	6 516	109,0

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.
Nota: Dados consolidados de quintas visitas.

Taxa de conclusão escolar, por sexo, segundo o nível de ensino (%)



Nível de instrução da população de 25 anos ou mais de idade, segundo o sexo e a cor ou raça (%)



B. DISCRIMINAÇÃO

B.1. Fase pré-contratual

- Métodos sutis para inviabilizar a contratação
- Anúncio ou entrevistas de seleção.
- Discriminação Algorítmica.
- Inversão do ônus da prova como meio de respeito à justiciabilidade.

B.2. Fase contratual e extinção do contrato

- Preconceitos, mitos e crenças arraigadas no imaginário social. Condutas discriminatórias diretas ou veladas.
- Ascenção funcional. Ocupações abaixo da qualificação técnica.
- Discriminação horizontal sem qualquer fiscalização por parte do empregador.
- Microagressões

C. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

C.1. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

- Corpo como realidade sexuada. Vulnerabilidade do corpo feminino no espaço público. A dominação masculina.
- as mulheres trabalhadoras são as maiores vítimas de assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.
- Convenção 190 da OIT
- Conduta reiterada X única ocorrência.
- Violência e assédio baseado em gênero
- Cultura da objetificação sexual das mulheres.
- Violência: todo agenciamento capaz de violar os direitos humanos.

ASSÉDIO SEXUAL.

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade ou sem o seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual, implicando conduta discriminatória, abuso de poder e violência de gênero, sendo, portanto, um fenômeno estrutural, e não apenas um desvio individual, que vem a conformar um instrumento de controle social corriqueiramente negado, ignorado ou naturalizado, no qual o assediador considera a vulnerabilidade da vítima e a ocorrência em ambiente privado.

Comportamentos reiterados

Ocorrência única

Assédio Sexual por chantagem ou quid pro quo

Assédio Sexual por intimidação ou ambiental

ASSÉDIO SEXUAL.

Elementos relevantes:

- Questões que envolvem poder, não necessariamente hierárquico
- Relações sociais de gênero
- Contextos organizacionais
- Hipossuficiência Probatória. Readequação da distribuição do ônus (Art. 818, §1º CLT; C. 190 e R. 206 da OIT; Recomendação Geral n.º 33 CEDAW; Súmula 443, TST).
- Relevância do depoimento pessoal.
- Impossibilidade de oitiva do assediador como testemunha.

ASSÉDIO MORAL

processo em ocorrência única ou reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou grupo de pessoas trabalhadoras.

Naturalização das práticas de assédio e constrangimento no trabalho

No ambiente de trabalho, algumas práticas relacionadas a características físicas das trabalhadoras são, muitas vezes, naturalizadas. Para 57%, aparência física deve ser observada na contratação e, para 49%, não há nada errado em homens elogiarem a aparência de mulheres no trabalho, percepção que é maior entre homens (51%) do que entre as mulheres (45%).

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

D. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- PADRÃO DO "HOMEM MÉDIO". CLT: VIÉS ANDROCÊNTRICO. FRAGILIDADE FEMININA X DEFESA DA FAMÍLIA.
- SEGREGAÇÃO HORIZONTAL. OCUPAÇÕES DERIVADAS DA REPRODUÇÃO SOCIAL. “TRABALHO LEVE”.
- SEGREGAÇÃO VERTICAL. ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO. SOBRECARGA FEMININA.
- ERGONOMIA. INADEQUAÇÃO DE MOBILIÁRIOS E FERRAMENTAS D ETRABALHO AO CORPO FEMININO.
- TRABALHADORAS GESTANTES E LACTANTES

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

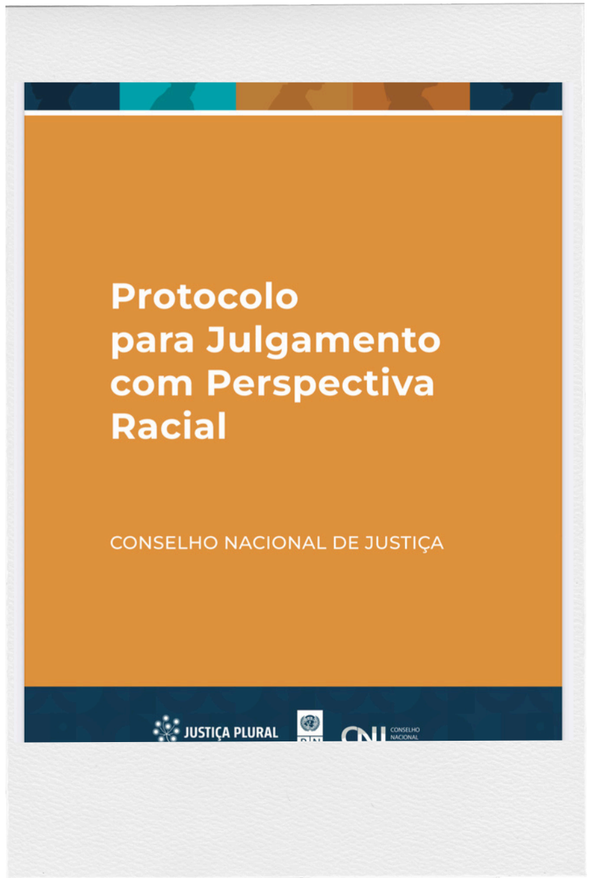
D. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

- Sobrecarga física decorrente da divisão sexual do trabalho;
- Inadequação de maquinários, equipamentos e EPIs às trabalhadoras;
- "Predisposição" feminina a LER/DORT;
- Sofrimento psíquico das mulheres trabalhadoras;
- Cobrança social e sobrecarga psíquica da mulher;
- Convivência em ambientes hostis em relação ao gênero;
- Assédio moral, assédio sexual, microagressões de gênero;
- Análise de perícias técnicas e médicas em perspectiva de gênero.

EMPREGO
Share
EM
PRE
GO
Watch on YouTube

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL (CNJ, 2024).

- Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial
- Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo Conselho Nacional de Justiça, CNJ, lançado em 19 de novembro de 2024.
- Resolução 490, CNJ, 08 de Março de 2023. .Institui o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer)
- Resolução 598, CNJ, 22 de Novembro de 2024.
- Art. 102, §5º do RI CNJ.



PARTE I – PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- O racismo é reconhecido como estrutura histórica e social que conforma o funcionamento das instituições, inclusive o Judiciário.
- Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: abarca o direito à autonomia e o direito ao reconhecimento.
- Princípio da Igualdade: gualdade formal, igualdade material e igualdade como reconhecimento
- Princípio da Vedação à Discriminação: discriminação direta, indireta, intencional, não intencional, individual, institucional, múltipla (ou agravada)

PARTE II – CONCEITOS

- Raça e Etnia
- Preto, Pardo ou Negro?
- Identidade étnico-racial e Heteroidentificação
- Preconceito racial e discriminação racial
- Racismo em suas diversas manifestações: estrutural, institucional, cultural, recreativo, religioso, ambiental
- Branquitude. Cida Bento: pacto narcísico da branquitude,
- Vieses Cognitivos
- Consciência Racial e Justiça Racial
- Quilombos e Comunidades Quilombolas

PARTE III – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS

- Aproximação das Partes
- Concessão de Medidas Protetivas
- Instrução Processual e Prova Pericial
- Valoração das Provas e identificação dos fatos
- Marcos Normativos, doutrinários e jurisprudenciais considerados para análise do caso

PARTE IV – QUESTÕES RACIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

- “A adoção de um Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial no Direito do Trabalho visa ampliar a compreensão das relações laborais para além da tradicional dicotomia entre capital e trabalho”.
- Racismo Estrutural e a Divisão Racial e Sexual do Trabalho
- Racismo Institucional e o Mito da Meritocracia
- A discriminação racial na contratação, na promoção, na permanência e no meio ambiente de trabalho
- Promoção e Representatividade no Ambiente de Trabalho
- Permanência e Desigualdade Salarial
- Racismo Recreativo no Ambiente de Trabalho
- Meio Ambiente do Trabalho
- O trabalho escravo contemporâneo

PROTOCOLOS

PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Superior do Trabalho

"... PENSADO DESDE CORPOS SUBALTERNIZADOS – TRANS, INDÍGENAS, NEGROS, AMARELOS, FEMININOS, HOMOSSEXUAIS, BISSEXUAIS, COM DEFICIÊNCIA E IDOSOS – PARA CORPOS SUBALTERNIZADOS, COMO FORMA DE CONCRETIZAÇÃO E AMPLIAÇÃO DO LEMA "NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS". NESSE ENTRELAÇAMENTO DE MARCADORES E LUTAS, FOI-SE CONSTRUINDO UMA DORORIDADE JURÍDICA DECOLONIAL, INTERSECCIONAL, VIVA E PULSANTE, DE QUEM DESEJA UM MUNDO MAIS JUSTO, MAIS INCLUSIVO E MENOS DISCRIMINATÓRIO PARA TODES".

PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO EM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA INTERSECCIONAL E INCLUSIVA

A atuação jurisdicional na perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva parte das premissas de igualdade, solidariedade e não discriminação, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, da dignidade da pessoa humana, que constitui um dos seus fundamentos, e do acesso à justiça, compreendido como o acesso à ordem jurídica justa, enquanto direito ou garantia fundamental, conforme artigos 1o, III, 3o, I e IV, e 5o, XXXV, da Constituição Federal.

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC

PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO EM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA INTERSECCIONAL E INCLUSIVA

- Composição do GT
- Metodologia
- Participação social
- Aprofundamento temático
- Eixos: Gênero e Sexualidade, Raça e Etnia, Pessoa com Deficiência, Pessoa idosa
- Rompimento com Ciscentralidade e com a ideia de "mulheridade" universal

AS PERSPECTIVAS

ANTIDISCRIMINATÓRIA.
Leva em conta as discriminações históricas contra determinados grupos de pessoas.

INTERSECCIONALIDADE.
Cruzamento e relações entre os eixos estruturais de opressão.

INCLUSÃO.
Considera as limitações e barreiras que dificultam o acesso à Justiça e aos direitos em igualdade de condições.

PROTOCOLOS
PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

TST

GÊNERO E SEXUALIDADE

1) CONTEXTO HISTÓRICO
2) COMPREENDENDO GÊNERO E SEXUALIDADE
3) DECISÕES DA CORTE IDH EM MATÉRIA DE GÊNERO
4) QUESTÕES ESPECÍFICAS DE GÊNERO E SEXUALIDADE

PROTOCOLOS
PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

TST

RAÇA E ETNIA

1) ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE O RACISMO

2) ESTEREÓTIPOS RACIAIS E RACISMO: CONCEITOS E CLASSIFICAÇÕES

3) PERSPECTIVA INTERSECCIONAL ACERCA DA QUESTÃO DE RAÇA E GÊNERO

4) EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL ACERCA DA QUESTÃO RACIAL E ÉTNICA

5) EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NACIONAL

6) JULGAMENTOS DA CORTE IDH EM MATÉRIA DE RAÇA E ETNIA

GUIA DE ATUAÇÃO E JULGAMENTO

1) AFASTANDO O MITO DA NEUTRALIDADE

2) O MÉTODO TRADICIONAL DE EXAME DO DIREITO NÃO ALCANÇA AS ASSIMETRIAS

3) RECONHECER O QUE É COMUM A TODOS OS SERES HUMANOS E OBSERVAR AS PERSPECTIVAS DIVERGENTES

4) AS ASSIMETRIAS ESTRUTURAIS SOCIAIS PERMEIAM TODAS AS RELAÇÕES

GUIA DE ATUAÇÃO E JULGAMENTO

1) PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em relação à atividade jurisdicional, à atuação e ao julgamento com perspectiva de gênero podem ser definidos como uma metodologia de análise acerca de uma questão controvertida, que deve ser implementada nos casos em que estejam envolvidas relações de poder assimétricas ou padrões estereotipados de gênero e que exijam a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, para garantir a salvaguarda efetiva dos direitos das mulheres, tanto na interpretação como na aplicação do direito ao caso concreto.

GUIA DE ATUAÇÃO E JULGAMENTO

2) PERSPECTIVA ANTICISSEXISTA

A legislação utiliza os termos 'homem' e 'mulher' para definir direitos e deveres, sem considerar se trata-se de pessoa cis ou trans. A fim de combater a faceta jurídica do cissexismo, o(a) julgador(a) pode adotar abordagem de interpretação e aplicação do direito a partir dos seguintes princípios hermenêuticos:

a) Princípio da autodeterminação da identidade de gênero;
b) Princípio da não vinculação entre corpo sexual e identidade de gênero;
c) Princípio da hipervulnerabilidade;
d) Princípio da maior proteção da pessoa trans.

GUIA DE ATUAÇÃO E JULGAMENTO

3) PERSPECTIVA ÉTNICO-RACIAL

Em relação à interpretação da norma, no exercício da hermenêutica jurídica, essa atuação e julgamento com a perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva requer do(a) magistrado(a) a aplicação do direito sem o uso de quaisquer ideias feitas, estereótipos ou preconceitos sobre qual seja ou deva ser o papel social e o lugar das pessoas negras, dos povos indígenas e quilombolas.

PASSO A PASSO

PRIMEIRO PASSO: CONTANDO ATÉ SEIS PARA IDENTIFICAR AS VULNERABILIDADES.

SEGUNDO PASSO: CONDUZINDO O PROCESSO LIVRE DE OPRESSÕES.

TERCEIRO PASSO: DECIDINDO O CASO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA.

REFLEXÃO CRÍTICA: ESTAMOS MANEJANDO OS PROTOCOLOS DE MANEIRA ADEQUADA AOS FINS POR ELES PRETENDIDOS?

- Sim, estamos falando sobre Direito, hermenêutica e técnicas de interpretação e aplicação do Direito;
- Simples menção;
- Citação básica do histórico, objetivo ou texto;
- Efetivo manejo dos conceitos
- Aprofundamento teórico
- Reconfigurações Epistemológicas
- Rompimentos ou permanências em condição de subalternização social?

REFLEXÕES INICIAIS

- Desigualdade material entre litigantes
- A discriminação estrutural em matéria de gênero e raça afeta a garantia fundamental de acesso à justiça
- Afastar a ideia de que objetividade, neutralidade, individualismo e formalismo sejam parâmetros adequados para análise das normas jurídicas
- Caráter anti-hegemônico dos direitos fundamentais
- Recomendação Geral n. º 33 sobre o acesso das mulheres à justiça do Comitê CEDAW: Sistema de Justiça livre demitos e estereótipos

REFLEXÕES INICIAIS

- **CRÍTICAS FEMINISTAS AO DIREITO.** As críticas feministas ao direito são estruturadas a partir dos seguintes pilares: crítica teórica ao direito, formulada levando em conta a norma em si; crítica às instituições jurídicas, voltada a como a norma é aplicada; e crítica aos métodos de análise jurídica, que observa como a norma é interpretada (Jaramillo, 2000).
- Não existe uma metodologia única para aplicar a perspectiva de gênero na atuação judicial.
- Estudos que estabeleceram alguns passos a seguir e ferramentas úteis para tornar a abordagem interseccional de gênero prática, com a utilização de metodologia mais justa e inclusiva,

MÉTODOS JURIDICO FEMINISTAS

As feministas utilizam métodos jurídicos feministas de três maneiras: a) expor preconceitos contra as mulheres nos métodos jurídicos tradicionais; b) reconstruir uma tomada de decisões de maneira imparcial; e c) convencer julgadores a empregar os métodos jurídicos feministas como meio de identificar preconceitos inerentes à sua tomada de decisão (Clougherty, 1996).

Gauché-Marchetti et. al.(2022) afirmam que são pressupostos essenciais para o avanço da igualdade assumir a perspectiva de gênero como uma competência que um profissional deve desenvolver no exercício do seu trabalho, consistindo em: saber, saber fazer e ser, o que implica conhecimentos, habilidades e atitudes.

KATHARINE BARTLETT. MÉTODOS JURÍDICOS FEMINISTAS.

- Pergunta pela mulher
- Raciocínio prático feminista
- Aumento da consciência
- Posicionalidade

Para Bartlett (2020) ao atuarem fazendo o direito, as juristas feministas, assim como os demais juristas, utilizam uma gama de métodos de raciocínio jurídico – dedução, indução, analogia, emprego de hipóteses, previsão de efeitos para políticas públicas e outros princípios gerais. Entretanto, se utilizam também de outros métodos, que não lhe são exclusivos, mas tentam revelar aspectos que os métodos tradicionais tendem a negligenciar.

KATHARINE BARTLETT. MÉTODOS JURÍDICOS FEMINISTAS.

- Pergunta pela mulher. Características: 1) identificar preconceitos contra as mulheres implícitos em regras e práticas jurídicas que pareçam neutras e objetivas, 2) expor como a lei exclui as experiências e valores das mulheres, e 3) insistir na aplicação de regras legais que não perpetuem a subordinação das mulheres.
- Raciocínio prático feminista. Forma de raciocínio jurídico, que combinaria o modelo aristotélico clássico de deliberação prática ao enfoque feminista dado à perspectiva dos excluídos, enfatizando os dilemas da vida real, criados por conflitos humanos, assemelhando-se ao realismo jurídico e aos estudos jurídicos críticos

KATHARINE BARTLETT. MÉTODOS JURÍDICOS FEMINISTAS.

- Aumento da consciência. Meta-método. Utilizado para garantir a validade dos princípios jurídicos quando lidos a partir da experiência pessoal daqueles que são afetados pela aplicação destes princípios.
- Teoria da posicionalidade. Adota um conceito de conhecimento fundado na experiência, a qual interage com as percepções atuais do indivíduo revelando novos entendimentos.
- O imperativo, no âmbito da posicionalidade, de buscar e examinar outras perspectivas, refreia a tendência de tentar impor seu próprio ponto de vista sobre o mundo.

ALDA FACIO. CUANDO EL GÉNERO SUENA CAMBIOS TRAE.

6 Passos da metodologia:

- Tomar consciência da subordinação do sexo feminino pessoalmente
- Identificar as diferentes formas em que o sexismo se manifesta no texto
- Identificar qual a mulher que está visível ou invisível no texto
- Identificar qual é a concepção de mulher que sustenta o texto
- Analisar o texto levando em conta a influência e os efeitos de outros componentes do fenômeno legal.
- Ampliar a consciência sobre o que é sexismo e o que seria coletivizado.

ALDA FACIO. CUANDO EL GÉNERO SUENA CAMBIOS TRAE.

Medidas práticas podem ser observadas quando da análise e solução do caso concreto posto à apreciação judicial:

- identificar se existe uma relação de poder desequilibrada e se a pessoa está em situação de vulnerabilidade;.
- aplicar um escrutínio rigoroso nos casos em que estejam envolvidas as chamadas categorias suspeitas e nas suas convergências;
- questionar a suposta neutralidade das normas e avaliar os impactos diferenciados na sua aplicação;
- eliminar preconceitos e identificar estereótipos de gênero na leitura dos fatos e das normas;
- aplicar as normas e os princípios de direitos humanos;
- argumentar de forma que a sentença cuide das desigualdades detectadas;
- utilizar uma linguagem simples, inclusiva e não invisibilizante;
- determinar as medidas integrais de reparação dos danos

ROSEMARY HUNTER. FEMINIST JUDGMENTS: FROM THEORY TO PRACTICE (2010).

1) a pergunta pela mulher, noticiando as implicações discriminatórias de regras e práticas aparentemente neutras;

2) Incluir as mulheres, seja escrever as experiências de mulheres no discurso legal, seja incluí-las na construção das normas;

3) desafiar o preconceito de gênero na doutrina jurídica e no raciocínio judicial;

4) contextualização e particularidade;

5) buscar remediar injustiças e melhorar as condições de vida das mulheres;

6) promover a igualdade substantiva; e

7) recorrer a estudos jurídicos feministas para informar decisões.

Considera-se que, em relação às sentenças e acórdãos, a dogmática enriquece-se ao assumir como pontos de vista a análise da jurisprudência observando os seguintes aspectos: se as sentenças são descritivas e sistematizadoras; a abrangência do julgado, servindo como paradigma para casos futuros; ou se a decisão proferida analisou e criticou as sentenças anteriores a fim de provocar uma mudança na linha jurisprudencial. (Gauché-Marchetti et al, 2022, p. 267/268).

Existem duas maneiras de fazer justiça. A primeira delas é formal e mecanicamente, perpetuando as assimetrias sociais sistêmicas de gênero, tendo em vista que uma sociedade que mede os desiguais utilizando um mesmo padrão, gera ainda mais desigualdades. Já a segunda maneira é com equidade e perspectiva de gênero e, por outro lado, caminha para a construção de uma sociedade igualitária. (Poyatos Matas, 2019).

ESCOLA JUDICIAL
TRT 12ª REGIÃO - SC