

A Resolução n. 492, do CNJ, e a perspectiva de gênero como garantia de realização de direitos humanos

CNJ Resolution 492 and the gender perspective as a guarantee of realization of human rights

Patrícia Maeda*

Resumo: A Resolução n. 492, do CNJ, estabelece diretrizes para a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Os principais fundamentos normativos desta metodologia judicial são a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais de direitos humanos.

Palavras-chave: Resolução n. 492, CNJ; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero; Constituição Federal; tratados internacionais de direitos humanos.

Abstract: *CNJ Resolution 492 establishes guidelines for the adoption of the Protocol for Judgment with a Gender Perspective. The main normative fundamentals of this judicial methodology are the Brazilian Federal Constitution and international human rights conventions.*

Keywords: *CNJ Resolution 492; Protocol for Judgment with a Gender Perspective; Brazilian Federal Constitution; international human rights conventions.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Fundamentos normativos para julgar com perspectiva de gênero | 3 A Resolução n. 492, CNJ, e as Convenções n. 156 e 190, OIT | 4 Conclusão

1 Introdução

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu na Resolução n. 492, de 17 de março de 2023, as diretrizes para a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, documento este fruto do Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria n. 27/2021, cujas atividades se encerraram em 3 de setembro de 2021.

* Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juíza Titular da Vara do Trabalho de Santa Cruz do Rio Pardo/SP (TRT-15).

O primeiro fundamento de tal normativa é o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de promoção do bem de todos e todas, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição Federal). Tal iniciativa foi totalmente pertinente, uma vez que a igualdade substancial de gênero é uma meta global e está diretamente relacionada com as relações de trabalho. A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu a Agenda 2030 com 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS), dentre os quais destacam-se os ODS 5 (igualdade de gênero), 10 (redução das desigualdades) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes). Aderindo à Agenda 2030, as políticas judiciais do CNJ já têm discutido a questão de gênero desde 2018, com destaque das Resoluções n. 252 (mulheres gestantes privadas de liberdade), 254 (enfrentamento à violência contra as mulheres), 255 (participação feminina no Poder Judiciário), 348 (tratamento da população LGBTQI+ no âmbito criminal) e 369 (substituição da privação de liberdade de mulheres gestantes e de pessoas cuidadoras).

No que diz respeito à seara laboral, a perspectiva de gênero guarda relação com diversos temas: violências e assédios, divisão sexual do trabalho, desigualdades, discriminações, representatividade sindical, saúde e segurança, dentre outros.

2 Fundamentos normativos para julgar com perspectiva de gênero

No que se refere ao direito positivado, o julgamento com perspectiva de gênero observa a importantes pressupostos constitucionais e convencionais. Os princípios fundantes da República Federativa do Brasil foram inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II). Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força suprallegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º).

Dentre os tratados internacionais em matéria de direitos humanos,

é imperioso aplicar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, incorporada pelo Brasil através do Decreto n. 4.377/2002, cujo acrônimo em inglês é CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*), que prevê em seu artigo 11, situações concernentes à discriminação das mulheres trabalhadoras, inclusive por razões de maternidade e estado civil.

Artigo 11 - 1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a

família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades. (BRASIL, 2002).

A CEDAW prevê como obrigações dos Estados partes: 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 (art. 2º, "c"); modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres (art. 5º, "a"); promover a educação e treinamento de todo o pessoal judiciário e policial e demais funcionários responsáveis pela aplicação da lei, bem como do pessoal encarregado da implementação de políticas de prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher (art. 8º, "c").

A abordagem interseccional aparece na CEDAW como uma questão de vulnerabilidade da mulher a violência por sua raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou de deslocada, ou ainda, a condição de gestante, deficiente, menor, idosa ou em situação socioeconômica desfavorável, afetada por situações de conflito armado ou de privação da liberdade (art. 9º).

Além da CEDAW, há muitas outras normas internacionais que abordam o julgamento com perspectiva de gênero. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também conhecida como Convenção de Belém do Pará (1994), menciona expressamente a questão do assédio sexual no local de trabalho (art. 2, "b") e prevê a obrigação da educação e treinamento do pessoal judiciário, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados

para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher (art. 8). Dentre os deveres dos Estados partes no art. 7, recomenda ainda a adoção de medidas como:

- f) estabelecer **procedimentos jurídicos justos e eficazes** para a mulher sujeitada a violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos;
- g) estabelecer **mecanismos judiciais e administrativos necessários** para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a **restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes**. (BRASIL, 1996, grifo nosso).

A Declaração e Plataforma de Ação de Beijing de 1995, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher propõe também a formação do pessoal judicial, além de outros integrantes do sistema de justiça, com o fim de evitar os abusos de poder conducentes à violência contra a mulher, e sensibilizar tais pessoas quanto à natureza dos atos e ameaças de violência baseados na diferença de gênero, de forma a assegurar tratamento justo às vítimas de violência (item 124, "n"); ressaltando o assédio sexual e formas de violência contra a mulher nos locais de trabalho, bem como a necessidade de medidas especiais para as trabalhadoras migrantes (item 126, "a", "d"); além de treinamento e educação sobre direitos humanos, com uma perspectiva de gênero para membros dos Poderes Judiciário e Legislativo, "a fim de habilitá-los a exercer melhor suas responsabilidades públicas" (item 232, "i"), inclusive com a adoção de instrumentos e normas internacionais e regionais (item 233, "d").

3 A Resolução n. 492, CNJ, e as Convenções n. 156 e 190, OIT

No dia 8 de março de 2023, por ocasião da celebração do dia das mulheres trabalhadoras, foi iniciado o processo de ratificação no ordenamento jurídico brasileiro da Convenção n. 190, sobre Assédio e Violência no trabalho, e da Convenção n. 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, dois temas bastante sensíveis à questão de gênero.

A Convenção da OIT sobre violência e assédio (n. 190) reconhece que a violência e assédio baseado em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas. Para a prevenção e

o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, indica que seja adotada uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero. Esta importante convenção ainda não foi ratificada pelo Estado brasileiro, mas já está em vigência internacional. Por sua vez, a Recomendação n. 206, que acompanha a Convenção n. 190, prevê medidas como: tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero (item 16.a); alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais (item 16.e); diretrizes sensíveis ao gênero e programas de treinamento para auxiliar juízes, inspetores do trabalho, policiais, promotores e outros funcionários públicos no cumprimento de seu mandato em relação à violência e assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar empregadores e trabalhadores públicos e privados e suas organizações na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho (item 23.b).

A Convenção n. 156, da OIT, é a principal norma internacional a respeito dos encargos do trabalho reprodutivo, nele incluídos o trabalho doméstico e o de cuidado.

4 Conclusão

Julgar com uma perspectiva de gênero é uma metodologia judicial para resolução de conflitos jurídicos que deve ser aplicada nos casos em que estão envolvidas relações assimétricas de poder ou padrões estereotipados de gênero. Isso implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional que garanta o acesso à justiça, considerando as situações estruturais de desigualdade, bem como a presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.

Como o mundo do trabalho observa as relações de poder estabelecidas em nossa sociedade, correspondendo muitas vezes à intersecção de diferenças de classe, gênero e raça, o desenvolvimento de uma metodologia que observe a perspectiva interseccional de gênero não só é compatível, mas também recomendável de ser observada nas demandas trabalhistas, a fim de se aprimorar a prestação jurisdicional na realização da justiça social, objetivo este que

norteia nosso ordenamento jurídico nacional e nosso compromisso internacional de efetivação de direitos humanos.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 3 ago. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 1.973, de 1 de agosto de 1996*. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 3 ago. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 3 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 492, de 17 de março de 2023*. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021 [...]. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2023.