



**DIVERSIDADE EM FOCO
CONSTRUINDO UMA SOCIEDADE
INCLUSIVA**





CONCEITO DE PERSPECTIVA DE GÊNERO

A palavra “gênero” advém da construção social que define papéis sociais e expectativas atribuídas ao masculino e feminino, estando relacionada com a forma como a sociedade se organiza e como essa diferença influencia nas relações sociais.

Sendo assim, a perspectiva de gênero é uma forma de análise das relações sociais históricas até as mais recentes, incluindo temas como diversidade de gênero, desigualdades, direitos, entre outros atributos, os quais destacam que homens e mulheres não estão em condições iguais na sociedade.

De maneira geral, a perspectiva de gênero procura reconhecer desigualdades que se desenvolveram ao longo da história e que ainda afetam principalmente as mulheres e outros grupos que enfrentam discriminação.

Atuação no Direito

Aplicar a perspectiva de gênero é fundamental para a promoção da igualdade ao considerar as desigualdades entre os gêneros, contribuindo para decisões mais justas e equilibradas com análise e interpretações das normas, sobre tudo em casos de discriminação ou vulnerabilidade. Portanto, a perspectiva de gênero contribui para a construção de um sistema de justiça mais democrático, inclusivo e comprometido com a dignidade da pessoa humana. Ela não cria privilégios, mas busca assegurar que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa, considerando suas condições e realidades específicas.





IGUALDADE DE GÊNERO X IDENTIDADE DE GÊNERO

Igualdade

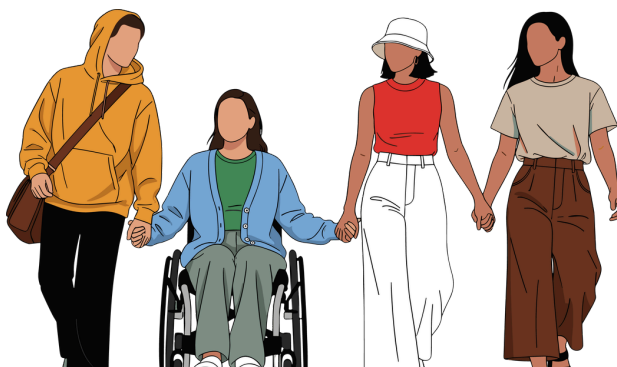
A igualdade consiste no princípio de que todas as pessoas devem ter os mesmos direitos, oportunidades e tratamento perante a lei, sem qualquer forma de discriminação. No entanto, no campo jurídico atual, diferencia-se a igualdade formal da igualdade material. A igualdade formal refere-se à previsão legal de que todos são iguais perante a lei, enquanto a igualdade material busca corrigir desigualdades reais existentes na sociedade, adotando medidas que garantam equilíbrio efetivo entre os indivíduos.

Identidade

A identidade de gênero refere-se à forma como a pessoa se reconhece e se identifica em relação ao gênero, podendo corresponder ou não ao sexo atribuído no 4 nascimento. Trata-se de um aspecto íntimo da personalidade, ligado à autonomia, à dignidade e ao livre desenvolvimento do indivíduo. O reconhecimento da identidade de gênero pelo direito é fundamental para assegurar proteção contra discriminações e garantir o pleno exercício de direitos civis, sociais e humanos.

RELAÇÃO ENTRE IDENTIDADE E IGUALDADE

A perspectiva de gênero articula esses dois conceitos ao buscar garantir igualdade de direitos sem ignorar as diferenças individuais. Isso significa que tratar todos de maneira idêntica nem sempre produz justiça, sendo necessário considerar as especificidades de cada pessoa. Assim, o direito contemporâneo passa a adotar uma postura mais inclusiva, que respeita as identidades de gênero e promove a equidade, combatendo estigmas, preconceitos e desigualdades estruturais.



DIVERSIDADE DE GÊNERO

A diversidade de gênero envolve o respeito às diferentes identidades. O tema ganhou visibilidade nas últimas décadas, especialmente no reconhecimento das pessoas trans. Está ligado aos direitos humanos e às normas constitucionais, incluindo leis de proteção e inclusão.

Com o objetivo de garantir respeito e dignidade, políticas públicas vêm sendo desenvolvidas, porém os avanços ainda são desiguais. Isso mostra a necessidade de mais ações, cabendo ao Estado garantir esses direitos.

DESIGUALDADE DE GÊNERO

A desigualdade de gênero ocorre quando pessoas são discriminadas ou têm menos oportunidades por causa do gênero que possuem. Está presente no trabalho, na política, na educação e na justiça. Historicamente, afeta principalmente as mulheres, que têm seus direitos e trabalhos desvalorizados. Isso gera impactos nas relações sociais, favorece a violência de gênero, a falta de representatividade e mantém as diferenças salariais.





Normas de inclusão e diversidade



Provimento nº 73/2018 do Conselho Nacional de Justiça

Obriga o uso do nome social em todas as repartições públicas e privadas, sob pena de multas.

ADI nº4.275/STF (2018)

Em São Paulo, Estabeleceu o direito à retificação de nome e sexo no registro civil exclusivamente por autodeclaração, sem exigência de cirurgia de redesignação sexual ou laudo psicológico, com prazo médio de 30 dias nos cartórios.

A Comissão Especial da Diversidade Sexual do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)

• Criação: Portaria nº 016/2011 em 15 de Abril de 2011 5 • Objetivo: O foco em garantir direitos, combater o preconceito e a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais, incluindo a criminalização da homofobia.



Constituição Federal de 1988

• Art. 3º, inciso IV "IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."

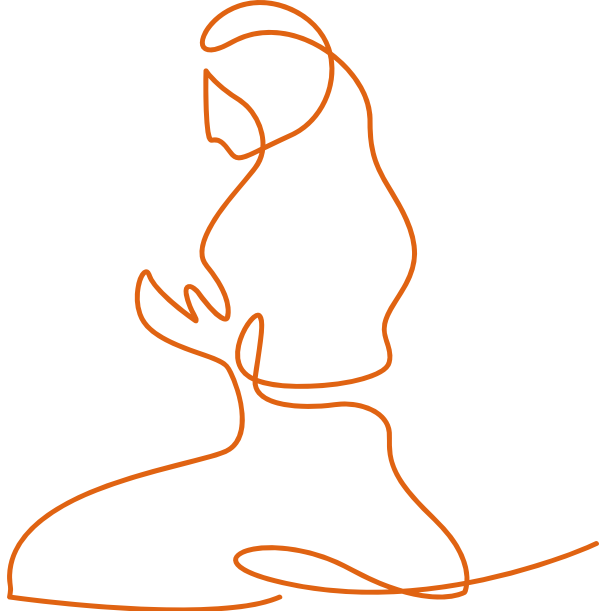
Resolução CNJ nº 348/2020

Determina o encarceramento de pessoas trans em alas separadas, evitando a violência em presídios.

Desafios contemporâneos

- Saúde: acesso a direitos reprodutivos Recurso Especial nº 1.859.428/STJ (2024)
- Linguagem processual: inclusão e neutralidade Resolução CNJ nº 492/2022
- Mercado de trabalho: proteção contra discriminação A Súmula nº 443 do TST





CRENÇAS E RELIGIÃO

O Brasil é um estado laico, ou seja, não possui uma religião oficial. No entanto, religiões estão presentes na cultura e influenciam costumes e datas comemorativas. Nesse contexto, a crença pode ser entendida como a convicção em algo considerado verdadeiro, baseando-se na fé ou na tradição. A intolerância religiosa ocorre quando há preconceito ou discriminação contra pessoas por causa de suas crenças. Esse tipo de atitude pode surgir do estranhamento diante de práticas diferentes e pode acontecer em diversos ambientes, como na família, na escola e até em espaços religiosos.

Principais dados sobre intolerância religiosa (2025–2026):

Foram registradas 2.774 denúncias pelo Disque 100 (MDHC) entre janeiro de 2025 e janeiro de 2026.

As religiões de matriz africana concentram o maior número de casos:

- Umbanda: 228 ocorrências
- Candomblé: 161 ocorrências
- Umbanda e Candomblé (conjuntas): 47
- Outras religiosidades afro-brasile

Outras religiões também aparecem nas denúncias:

- Evangélica: 72
- Católica: 37
- Espírita: 30
- Não informada: 50



Nesse cenário, observa-se que as religiões de matriz africana são as mais afetadas, com maior número de ocorrências envolvendo Umbanda e Candomblé, essa incidência evidencia um racismo religioso. Além disso, outras religiões, como evangélica, católica e espírita, também aparecem nos registros, assim como casos envolvendo pessoas sem religião, embora a intolerância atinge diferentes grupos, ela ocorre de forma menos intensa nesses casos.

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2026/janeiro/intolerancia-religiosa-segue-como-violacao-recorrente-em-2026-apontam-dados-do-disque-100>

Proteção Jurídica no Brasil

- Código Penal, art. 208
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- LEI Nº 17.346, DE 12 DE MARÇO DE 2021, SP

DIREITOS

No Brasil, a aplicação da perspectiva de gênero no direito decorre de um conjunto articulado de normas constitucionais, tratados internacionais e diretrizes institucionais do sistema de justiça, que visam promover a igualdade material e combater discriminações estruturais. A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e a igualdade, prevendo expressamente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, impõe ao Estado o dever de promover o bem de todos, sem preconceitos de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação. Também estando ligada diretamente aos Direitos Humanos, especialmente:

Direito à igualdade

Direito de acesso à
justiça

Direito à não
discriminação

Direito à proteção
contra a violência

Direito à dignidade da pessoa
humana

LEGISLAÇÕES

i 14.611/2023 reforça o princípio da isonomia, determinando que homens e mulheres que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor devem receber a mesma remuneração. O gênero deixa de ser um critério aceitável para a definição de salários.

Os Pilares da Lei:

- **Transparência:** Obrigatoriedade de relatórios que exponham os critérios remuneratórios das empresas. 8
- **Fiscalização:** Ações diretas para garantir o cumprimento do direito à igualdade.
- **Acesso e Ascensão:** Estímulo para que mulheres ocupem cargos de liderança e espaços historicamente masculinos.



LEI 14.192/2021

COMBATE À VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO

Esta lei estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher. Ela altera o Código Eleitoral, a Lei dos Partidos Políticos e a Lei das Eleições para garantir que a participação feminina seja livre de discriminação e ataques.

O que é Violência Política de Gênero?



É qualquer ação, conduta ou omissão que tenha a finalidade de impedir, dificultar ou restringir os direitos políticos das mulheres, seja durante a campanha ou no exercício do mandato.

Formas comuns de violência:

- *Psicológica: Ameaças, humilhação, perseguição e intimidação.*
- *Moral e Simbólica: Ataques à honra, à reputação e deslegitimação da capacidade política.*
- *Sexual ou Misógina: Comentários sobre aparência ou sexualização.*
- *Institucional/Econômica: Dificultar o acesso a recursos ou ao exercício do cargo.*

LEI 14.448/2022: AGOSTO LILÁS

A Lei institui o Agosto Lilás como o mês de conscientização e enfrentamento à violência contra a mulher. A campanha é um esforço conjunto entre sociedade e poder público para promover uma cultura de respeito, igualdade e dignidade.

O Agosto Lilás reforça a necessidade de:

- Reduzir os índices de violência doméstica e feminicídio.
- Fortalecer a rede de atendimento e acolhimento às vítimas.
- Garantir o acesso pleno das mulheres à Justiça e à Segurança.

Objetivos da Campanha:

- **Informar:** Divulgar os direitos das mulheres e os mecanismos de proteção.
- **Prevenir:** Combater as raízes da violência por meio da educação e conscientização.
- **Incentivar a Denúncia:** Motivar vítimas e testemunhas a não se calarem diante de agressões.

LEI 13.104/2015 LEI DO FEMINICÍDIO

A Lei do Feminicídio alterou o Código Penal para incluir o assassinato de mulheres motivado por sua condição de gênero como uma qualificadora do crime de homicídio, tornando-o um crime hediondo.

O que caracteriza o Feminicídio?

A lei considera que o crime ocorre por "razões da condição de sexo feminino" quando envolve:

- **Violência Doméstica e Familiar:** Quando o crime acontece dentro do ambiente familiar ou em relações de afeto.
- **Menosprezo ou Discriminação:** Quando o crime é motivado pelo sentimento de superioridade do agressor ou ódio à condição de ser mulher.



LEI 11.340/2006 LEI MARIA DA PENHA

A Lei Maria da Penha é o principal instrumento jurídico do Brasil para prevenir, punir e erradicar a violência doméstica e familiar contra a mulher, garantindo o direito à vida e à dignidade.

Origem histórica

A lei leva o nome de Maria da Penha Maia Fernandes, que ficou paraplégica após duas tentativas de feminicídio pelo marido. O caso levou à condenação do Brasil pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos por omissão, forçando a criação de uma legislação eficaz.

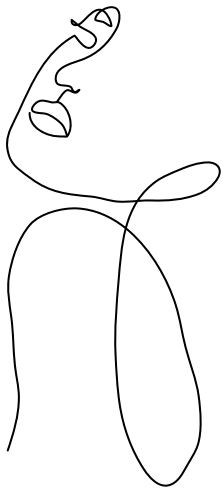
Medidas Protetivas de Urgência

- **Juizados Especializados**
- **Abrangência Ampla**



Tipos de Violência e Penas

- **Psicológica**
- **Sexual**
- **Patrimonial**
- **Moral**



DADOS RELEVANTES

FEMINICÍDIO NO BRASIL: O RETRATO DA VIOLÊNCIA NO BRASIL

Os dados recentes revelam um cenário alarmante e a necessidade contínua de proteção e políticas públicas eficazes.

Números que preocupam (Dados de 2025)

- **Recorde da Década:** O Brasil registrou 1.568 mulheres assassinadas em razão de sua condição de gênero. Este é o maior número registrado nos últimos 10 anos.
- **Ciclo de Violência:** Entre casos consumados e tentativas, foram registradas 6.904 vítimas no total.
- **Estados em Alerta:** As maiores taxas de feminicídio proporcionalmente à população foram registradas no Acre e em Rondônia.

Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2026-03/numero-de-vitimas-de-feminicidio-supera-em-38-registros-oficiais>

Perfil das Vítimas e Desigualdade

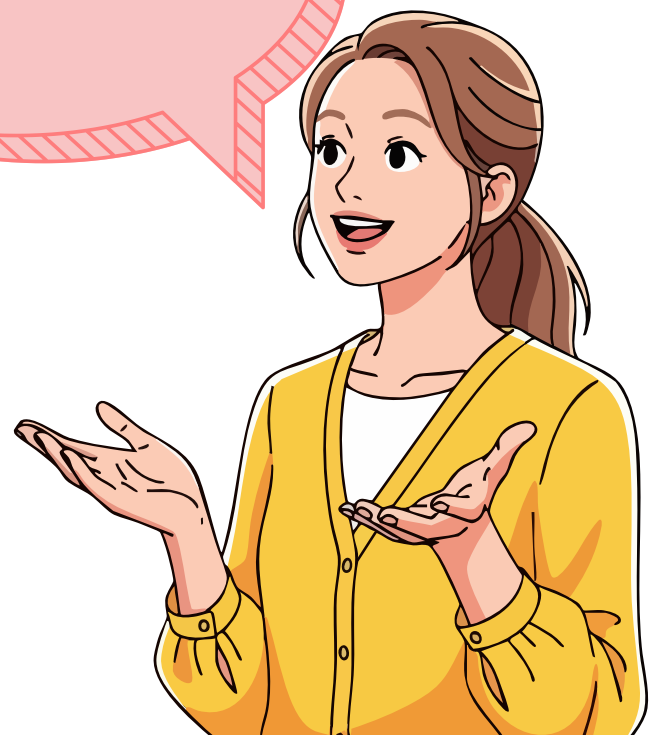
- O feminicídio atinge as mulheres de forma desproporcional quando analisamos a raça:
- **Mulheres Negras:** 62,6% das vítimas.
 - **Mulheres Brancas:** 36,8% das vítimas.

Onde e Quem Comete o Crime?

Ao contrário do que muitos pensam, o maior perigo costuma estar dentro de casa:

- **O Agressor:** Em 80,7% dos casos, o crime foi cometido pelo parceiro íntimo (59,4%) ou pelo ex-parceiro (21,3%).
- **O Local:** 66,3% dos feminicídios ocorreram dentro da própria residência da vítima.

Fonte: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/03/11/em-2025-pelo-menos-1-248-homens-assassinaram-mulheres-no-brasil>



A DUPLA JORNADA E O TRABALHO INVISÍVEL

Historicamente, o cuidado com a casa e com os filhos foi imposto como um "dever feminino". Embora o cenário esteja mudando, a desigualdade dentro do lar ainda é um dos maiores obstáculos para a ascensão profissional das mulheres.

A Realidade em Números

- **A Carga Horária:** No Brasil, as mulheres dedicam, em média, 21,5 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados com pessoas, quase o dobro do tempo dedicado pelos homens (11 horas).
- **Participação:** Enquanto cerca de 90% das mulheres realizam tarefas domésticas, entre os homens a proporção é menor, embora tenha apresentado um leve crescimento nos últimos anos.

Fonte:

<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/d49e09b0-7092-4714-8ca3-9c3ad4d43082/content>

O Impacto no Mercado de Trabalho

Diferente dos homens, a decisão da mulher de entrar ou permanecer em um emprego não depende apenas de sua qualificação, mas de fatores como:

- **Conciliação:** A necessidade constante de equilibrar os papéis familiares e profissionais.
- **Limitação de Tempo:** A sobrecarga doméstica reduz o tempo disponível para o trabalho remunerado, afetando diretamente a sua renda e o acesso a cargos de liderança.
- **Fatores Condicionantes:** Estado civil e presença de filhos ainda pesam mais na carreira das mulheres do que na dos homens.

Por que isso é um diferencial salarial?

Mesmo quando possuem maior escolaridade, as mulheres enfrentam o chamado "trabalho não remunerado". Essa sobrecarga contribui para o diferencial salarial, pois limita a jornada laboral externa e a disponibilidade para oportunidades que exijam dedicação exclusiva.



O Brasil no Cenário Mundial (Dados 2025):

- **Ranking Global:** O país ocupa a 133ª posição mundial em representação feminina no Parlamento.
- **Câmara e Senado:** Mulheres ocupam apenas 18% das cadeiras na Câmara dos Deputados e menos de 20% no Senado.
- **Comparação:** Esses números estão significativamente abaixo da média do restante das Américas.

Fonte: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/brasil-ocupa-a-133a-posicao-no-ranking-global-de-representacao-parlamentar-de-mulheres/>

<https://www.onumulheres.org.br/noticias/brasil-ocupa-a-133a-posicao-no-ranking-global-de-representacao-parlamentar-de-mulheres/>



DIFERENÇA SALARIAL GÊNEROS E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade salarial no Brasil não é apenas um número, mas uma barreira estrutural que afeta a autonomia financeira de milhões de mulheres. Dados de 2025 revelam que, mesmo com novas leis, a disparidade permanece crítica.

A Diferença por Números (Empresas com 100+ funcionários)

Média Geral

As mulheres recebem, em média, 21% a menos do que os homens.

Cargos de Liderança:

Quanto maior a responsabilidade, maior a desigualdade. Em cargos de chefia e diretoria, a diferença salarial chega a 26,8%.

Interseccionalidade: O Fator Raça

A desigualdade é ainda mais profunda quando cruzamos os dados de gênero com os de raça, revelando o impacto do racismo estrutural no mercado:

- **Mulheres Negras:** Sofrem a maior desvalorização, recebendo até 33,5% a menos do que homens não negros.
- **Realidade:** A combinação de gênero e raça cria um cenário onde mulheres negras enfrentam os menores salários e o menor acesso a cargos de decisão.

O que isso significa na prática?

- **Menos Independência:** Salários menores dificultam a saída de ciclos de violência doméstica.
- **Sobrecarga:** Mulheres trabalham o mesmo (ou mais) e levam menos recursos para casa.
- **Necessidade de Transparência:** Estes dados reforçam a importância da Lei 14.611/2023, que obriga as empresas a exporem e corrigirem essas diferenças.

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/mulheres-ainda-recebem-21-menos-que-homens-em-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios#:~:text=Mulheres%20ainda%20recebem%2021%25%20menos,Minist%C3%A9rio%20do%20Trabalho%20e%20Emprego&text=Simplifique>



Esta cartilha foi elaborada pelos alunos do 3º e 5º semestres do curso de Direito, sob orientação da Prof. Me. Roberta Guimarães, como parte das atividades extensionistas.

**Alexandre Almeida
Alice Gonçalves
Ana Carla Schiavon Carachest Silva
Anna Júlia Moura
Anna Lívia Brandão
Bruna Rondão
Daniel Soares
Davi Vieira
Gabriel Siqueira
Gabriel Fernandes
Gabriel Masso
Izabelly da Silva Ferreira
Julie Melo
Maria Eduarda Giovanni
Mariana Sinni
Nicolly Queiroz
Laura Cerquei
Pietra Taino Sciancalepre
Rebeca Capistrano
Samantha Oliveira Santos
Yasmin Soares Pacheco
William Reis**

**Diogo Ferreira Panitz Calin
Felipe Brito Sousa
Gabriel Baginski Afonso Santos
Giovanna Freitas Bomfim
Igor Torres Costa
Isabella Mel Goes Gama
Júlio César de Queiroz Lima
Luciane Soares Gomes Stival
Manuela de Souza Rodrigues
Pedro Henrique Neves Rocha**

Strong Business School

