



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES (RELATOR), DO EGRÉGIO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

1

Apesar dos avanços significativos na luta por igualdade de gênero nas últimas décadas no Brasil, **as mulheres ainda enfrentam discriminação no ambiente de trabalho**. As barreiras em termos de acesso a oportunidades de emprego, remuneração justa e respeito no local onde desempenhas as atividades são problemas persistentes na realidade nacional, e em muitos outros lugares do mundo também. Neste aspecto, uma das principais formas de discriminação contra as mulheres é a **disparidade salarial**. Em média, no Brasil, elas ganham quase 30% menos do que os homens pelo mesmo trabalho, ou seja, executando as mesmas funções em condições semelhantes. Ainda que a lei 13.467 (conhecida como *Reforma Trabalhista*), densificando o que a Constituição já pautava, tenha estabelecido a vedação da discriminação racial por gênero, é preciso romper com a cultura de inferiorização das mulheres no mercado de trabalho. Na mesma esteira, o **feto de vidro** (expressão utilizada para descrever a barreira invisível que impede que as mulheres alcancem posições de liderança e altos salários em suas carreiras profissionais) também é apontado como **um dos entraves à igualdade entre homens e mulheres. Isto porque a realidade nos mostra que as mulheres também têm menos oportunidades de promoção e ocupam menos cargos de liderança em muitas empresas**. Na hora de obter promoções, liderar e receber salários iguais ou maiores aos dos homens, elas ainda são preteridas – o que é da cultura masculina, sobretudo dos ambientes corporativos e dos estereótipos de gênero.¹

ADI 7612

ABMCJ – Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica, inscrita no CNPJ 21.506.720/0001-01, com sede na Av. Dep. Jamel Cecílio, nº 3455, Ed. Flamboyant Park Business – Sala 1.602, Jardim Goiás, Goiânia, GO. CEP. 74810-180, vem mui respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fulcro no art. 7º, §2º, da Lei n. 9.868/99, requerer habilitação enquanto **AMICUS CURIAE**, apresentando a presente manifestação preliminar, a ser complementada por nova manifestação de mérito:

Dada a **urgência** do tema, pela iminência da publicação dos *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* em março de 2024, que embasam o (descabido) pedido de medida cautelar formulado na ação, a **ABMCJ** apresenta, neste momento, uma manifestação preliminar, para adiantar contribuições e compreensões, a serem posteriormente complementadas, com mais estudos e dados concretos, além dos já citados.

Inicialmente, cite-se que a **ABMCJ** entende que a improcedência da ação e o indeferimento de qualquer medida liminar (cf.

¹ FACHIN, Melina Girardi. **Discriminação de mulheres no mercado de trabalho**: desafios persistentes exigem mudança cultural. In: CNN Brasil, 08.03.2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/forum-opiniao/discriminacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-desafios-persistentes-exigem-mudanca-cultural/>>. Acesso: 27.03.2024. G.n.



infra) são medidas de rigor, tendo em vista o **fato notório** que, como tal, sequer precisa ser comprovado, à luz das regras da experiência ordinária (arts. 374, I, e 375 do CPC) de que, segundo dados levantados pela Global Learner Survey, **“PESQUISA revela que as mulheres ainda enfrentam barreiras na carreira, segurança e independência: 74% das entrevistadas acreditam que todos os tipos de preconceito e discriminação ainda são pontos difíceis na hora de buscar novas oportunidades de trabalho”**.²

Em **apertada síntese**, a presente **ADI 7612** requer a declaração da inconstitucionalidade da previsão legal que prevê a publicação de *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* independentemente do descumprimento do art. 461 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Bem como da possibilidade de fixação de indenização por danos morais por discriminação por sexo ou gênero *culposa* (por negligência, imprudência ou imperícia), já que requer interpretação conforme a Constituição que imponha que referida indenização seja fixada apenas se houver discriminação *dolosa* (algo tão teratológico que desconsidera a plena indenizabilidade dos danos morais por atos culposos, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil). Requer, por fim, a declaração da inconstitucionalidade de qualquer interpretação que possibilite sua punição sem a contraditório *prévio*. **Fundamenta-se a ação** no fato de que, sem discordar da imposição constitucional de superação das discriminações de sexo e gênero contra mulheres no mercado de trabalho, entende que a imposição legal de publicação de *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* e punições administrativas independente do descumprimento da exigência de trabalho de igual valor, sob mesmo(a) empregador(a), mesma localidade e até dois anos de diferença de *tempo de casa*, do art. 461 da CLT, supostamente implicaria em exigência *desproporcional*, violadora do princípio da *igualdade material*.

A ação improcede, pautando-se em verdadeiro *simplismo acríptico de conveniência* de entidade que quer manter as coisas como estão, de forma contraditória com sua linguagem que se diz adepta da superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Sendo que **a ABMCJ tem plena pertinência temática para atuar no presente caso enquanto AMICUS CURIAE**, por visar a proteção e promoção dos direitos de todas as mulheres em carreiras jurídicas em seu lugar de fala (cf. estatuto social e demais documentos anexos), que também são vítimas do **machismo institucional**, **ainda que não-intencional, que tanto discrimina mulheres no mercado de trabalho**. A ponderação de princípios que a ação pede deve dar prevalência à plena constitucionalidade da lei, que é adequada, necessária e proporcional em sentido estrito para superação do machismo institucional em empresas no que tange aos cargos de liderança e de proeminência em geral.

² REDAÇÃO. **74% das mulheres ainda enfrentam discriminação no trabalho, diz pesquisa**. In: RH Pra Você, 08 mar. 2022. Disponível em: <<https://rhpravoce.com.br/redacao/mulheres-discriminacao-no-trabalho/>>. Acesso: 27.3.24. G.n.



A **ABMCJ** entende que a Lei 14.611/2023 é **totalmente constitucional**, o que independe de interpretação conforme a Constituição e não precisa de declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto. Em **síntese**, defende-se que a referida lei traz **medidas adequadas, necessárias e proporcionais em sentido estrito** para a efetivação da imposição constitucional de superação das desigualdades sociais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, que contam com mandamentos constitucionais expressos e específicos, além de princípios gerais que lhes sustentam. Entende a **ABMCJ** que a Lei 14.611/2023 efetiva a imposição constitucional de ações afirmativas para superação da desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com imposição legal plenamente constitucional que impõe às empresas superarem o machismo institucional que tem impedido mulheres de exercerem cargos de liderança e de proeminência em geral nas empresas, mesmo quando há mulheres plenamente qualificadas para tanto. Algo que é uma concretização do **princípio da função social da propriedade dos meios de produção** pelas empresas privadas de uma sociedade capitalista, as quais têm o dever constitucional de valorização do trabalho humano em geral e do **trabalho das mulheres** em especial, por interpretação sistemática dos arts. 7º, XX e XXX, e 170, caput, da CF/88.

Daí a plena constitucionalidade da publicação de Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em caso de discriminação indireta (não-intencional) por sexo e gênero a mulheres, beirando a inépcia e à má-fé a pretensão da ação de querer que só discriminações dolosas sejam passíveis de exposição para crítica social e de punição administrativa. Sendo que não há violação nenhuma ao direito ao contraditório e à ampla defesa, porque empresas punidas ou objeto de tais relatórios poderão utilizar-se do instituto do **contraditório eventual**, para impugnam, por ação judicial, a exposição e/ou a punição que julgarem “injusta”, no sentido de “inconstitucional”. De qualquer forma, a **ABMCJ** defende a constitucionalidade de se entender que referida lei trouxe uma presunção absoluta, que não admite prova em contrário, de que empresas com desigualdade salarial entre mulheres e homens, em detrimento daquelas, independente de descumprimento do art. 461 da CLT, estão contribuindo com a disseminação do machismo institucional e, por isso, podem ser expostas à crítica pública (pelos *Relatórios*) e punidas administrativamente, por permanecerem em *berço esplêndido* benéfico ao *status quo* de machismo estrutural e institucional, sem adotarem **medidas objetivas** para mitigarem a ausência de mulheres em cargos de liderança e de proeminência em geral.

A **ABMCJ** entende que **certamente descabida qualquer “medida cautelar”** contra a Lei 14.611/2023. Os temores que a petição inicial menciona e insinua beiram o **dano hipotético**, por inverossímil e pautados por verdadeiros *simplicismos acrílicos de conveniência*, vale reiterar. Não obstante a utilidade da medida cautelar em controle abstrato e concentrado de constitucionalidade perante esta Suprema Corte, **é preciso deixar o tema**



amadurecer no Judiciário e na sociedade, para se apurar que tipos de questionamentos serão feitos, como o Poder Executivo implementará referida lei (por decretos e atos infralegais regulamentares em geral) e como ela será recebida pela sociedade. Lembre-se que empresas que se considerem prejudicadas poderão, *sempre*, ingressar no Poder Judiciário alegando o que entenderem de Direito perante o controle difuso de constitucionalidade. E nada impedirá que, em julgamento definitivo de mérito, esta Suprema Corte não module os efeitos e determine a correção de eventuais “inconstitucionalidades” que vislumbre de forma retroativa (*ex tunc*), como é a regra geral do controle de constitucionalidade no Brasil, à luz da notória nulidade da lei inconstitucional, pela qual, salvo modulação de efeitos, “lei inconstitucional não é lei” e, por isso, tem os efeitos eventualmente produzidos expurgados do mundo jurídico, por decisão de eficácia retroativa. Por isso, a **ABMCJ** clama para esta Suprema Corte não conceder “medida cautelar” contra a Lei.

Passemos a aprofundar um pouco os pontos supra.

Como mencionado, **o ponto principal da ação** é sua defesa da suposta “inconstitucionalidade” da previsão do **art. 5º da Lei 14.611/2023**, relativo à publicação de Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios entre homens e mulheres, que **tem visa expor à crítica pública** empresas que não tenham mulheres em cargos de liderança e de proeminência em geral, **independente** de descumprimento do art. 461 da CLT. Defende a ação que, se não houver descumprimento desse dispositivo legal permissivo de diferenças salariais entre trabalhadores(as) segundo os requisitos que enuncia (cf. infra), a exposição das empresas e sua punição administrativa seriam “inconstitucionais”, por supostamente “desproporcionais” e “violadoras” do princípio da igualdade material, que permite tratar desigualmente situações desiguais na medida de sua desigualdade. E isso de acordo com os **parâmetros do art. 461 da CLT**, segundo o qual são legítimas diferenças salariais de pessoas (independente de sexo ou qualquer outro critério) quando haja mais de dois anos de diferença de “tempo de casa” entre as pessoas, bem como para trabalhos de “distinto valor” e de “distinta localidade e empregador” (interpretação *a contrario sensu* do dispositivo, que diz: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”). **Ou seja, a ação defende que** só poderia haver tal exposição para crítica pública em caso de discriminação *dolosa*.

O pedido é improcedente. A tese da CNI de que as empresas só poderiam ser expostas à crítica pública em caso de violação ao art. 461 da CLT mesmo no que tange à discriminação às mulheres (e, presume-se, a minorias sociais em geral) pode até seduzir o senso comum teórico de machismo estrutural, mas é uma tese que **não merece acolhida**. Afinal, é **fato objetivo da realidade empírica** que as empresas em geral têm menos mulheres em posições de comando e é **fato notório** (que como tal não supõe comprovação



à luz das regras da experiência ordinária, cf. arts. 374, I, e 375 do CPC) que há inúmeras mulheres que têm qualificação necessária para tais cargos de liderança e proeminência em geral, mas que a elas não chegam sem nenhuma explicação plausível para tanto. Eis o machismo estrutural e institucional, ainda que culposos (não-intencional) que a Lei 14.611/2023 visa combater, em atendimento à imposição constitucional de superação das desigualdades salariais entre homens e mulheres e o teto de vidro a estas.

Nesse sentido, com a publicação de *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* entre homens e mulheres, **cabem às empresas se justificarem porque, em plena terceira década do Século XXI, não têm equidade de gêneros (etc) em seus principais cargos.** Por evidente, de nada adianta se dizerem contrárias ao machismo em geral e ao machismo salarial e organizacional em especial se nada fizerem para superá-lo ou se tomarem medidas tímidas e sem eficácia prática – e tanto não têm eficácia prática que continuam sem mulheres em cargos de gestão em proporção minimamente próxima ao número de mulheres na sociedade. Afinal, **um compromisso real com a superação do machismo salarial e organizacional em cargos de liderança e de proeminência em geral supõe medidas afirmativas das referidas empresas, que são constitucionalmente obrigatórias em razão do princípio da função social da propriedade,** enquanto *função social da propriedade dos meios de produção* em uma sociedade capitalista (cf. arts 7º, XX e XXX, e 170, caput da CF).

E a **ABMCJ** entende que esse compromisso real por ações afirmativas supõe, neste caso, pelo menos, a **busca ativa de profissionais e não só a postura de abrir vagas, resignando-se se espontaneamente as vagas não forem supridas.** Sabe-se que essa é uma "defesa-padrão" das empresas, sempre que cobradas para preenchimento de *cotas para o mercado de trabalho*, como as voltadas às pessoas com deficiência. Mas o **mínimo do mínimo** que se espera para que empresas não sejam punidas por multas e demais penas administrativas é que abram **vagas exclusivas** para mulheres, o que, ao contrário do que certo simplismo acríptico ultraliberal-individualista quer ainda fazer crer, em nada viola o princípio da igualdade, porque concretiza o princípio da igualdade material, tratando desigualmente pessoas em situação desigual na medida de sua desigualdade. Pela lógica das **medidas especiais**, voltadas à superação da discriminação social estrutural e institucional, que assola mulheres, neste caso, de sorte que merecedoras da *discriminação positiva* fruto de *ações afirmativas* para tanto. Beira a inépcia e a má-fé a "equiparação" das discriminações *positivas*, voltadas à superação das discriminações *negativas*, com esta. Profissionais do Direito que o fazem ainda hoje *mancham seus diplomas* com tamanha desonestidade intelectual, ainda mais à luz das decisões desta Suprema Corte em defesa da evidente constitucionalidade das discriminações positivas, na **ADPF 186** e na **ADC 41**.



Nesse sentido, a doutrina da Professora **Melina Girardi Fachin**, uma de nossas grandes autoridades pátrias sobre *Constitucionalismo Feminista*, ao analisar os dados da desigualdade de gênero no mercado de trabalho:

Infelizmente, o problema está enraizado na cultura brasileira. **É, portanto, necessário, um choque de cultura – tanto das políticas públicas quanto das empresas. A adoção de políticas de igualdade de gênero, a ampliação do acesso à educação e à capacitação profissional para as mulheres, a promoção de medidas que incentivem a divisão equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, além da conscientização da sociedade sobre os problemas enfrentados pelas profissionais no ambiente de trabalho são cruciais. Mas, ao lado delas, é fundamental que as empresas combatam a discriminação, implementando políticas afirmativas em processos de contratação e promoção, adotando políticas de igualdade salarial, oferecendo licenças maternidade e paternidade adequadas, acesso a creches ou outras medidas de jornada flexíveis e, sobretudo, tomando medidas para garantir que todas as formas de assédio e discriminação sejam tratadas adequadamente.**³

No mesmo sentido, a supra citada **Global Learner Survey**, realizada pela Pearson em parceria com a Morning Consult, que ouviu mais de seis mil mulheres no Brasil e em outros cinco países, quando atesta:

No Brasil (87%), China (70%) e México (79%), a maioria das mulheres acreditam que têm menos oportunidades do que os homens no ambiente corporativo. Entre as mulheres da Geração X e também *baby boomer* que procuram trabalho em países como Brasil, China, Índia e México estão preocupadas com a idade e o gênero também serem uma barreira. Especialmente na Índia, elas ainda temem que sua raça e/ou etnia possa ser mais um empecilho. [...] Além disso, a Pearson lançou as **Diretrizes de Igualdade de Gênero e a Política Global de Equidade e Inclusão**, um compromisso da empresa para combater o preconceito de gênero e estereótipos na educação. Tais diretrizes ajudarão a Pearson a criar produtos e soluções mais inclusivas e diversas, buscar um ambiente corporativo cada vez mais igualitário a nível de cargos e salários e também auxiliar os colaboradores a desafiar ativamente preconceitos e estereótipos de gênero, raça, orientação sexual e identidade, entre outros.⁴

Dessa forma, a **ABMCJ** entende que a publicação de Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em caso de discriminação indireta (não-intencional) por sexo e gênero a mulheres realmente tem que ser independente de descumprimento do art. 461 da CLT. Pois tais Relatórios visam apenas uma crítica pública e não multas administrativas (que se entendem legítimas também, mas podem ser objeto de outras discussões), pois as empresas que entendem a crítica a elas “indevida” podem em seus websites e suas campanhas publicitárias explicar porque acham que não haveria omissão inconstitucional de sua parte ao se manterem com cargos de liderança e proeminência em geral ocupados em sua esmagadora maioria por homens. **A questão é que a CNI sabe que nada justifica esse teto de vidro imposto às**

³ FACHIN, Melina Girardi. **Discriminação de mulheres no mercado de trabalho**: desafios persistentes exigem mudança cultural. In: CNN Brasil, 08.03.2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/forum-opiniao/discriminacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-desafios-persistentes-exigem-mudanca-cultural/>>. Acesso: 27.03.2024. G.n.

⁴ REDAÇÃO. **74% das mulheres ainda enfrentam discriminação no trabalho, diz pesquisa**. In: RH Pra Você, 08.32022. Disponível em: <<https://rhpravoce.com.br/redacao/mulheres-discriminacao-no-trabalho/>>. Acesso: 27.03.2024. G.n.



mulheres em cargos de liderança e proeminência em geral e sabe que a opinião pública repreenderá empresas em geral por não terem ou quase não terem mulheres em tais cargos. Por isso, criou uma tese de irresponsabilidade social, pautada em ideologia liberal-individualista descompromissada com a imposição constitucional de superação do machismo organizacional e salarial que reconhece existir.

Dessa forma, **não merece prosperar o simplismo acrítico de conveniência da ação**, ao defender que, pelo critério do art. 461 da CLT, as diferenças salariais entre homens e mulheres serão presumidas como justas e proporcionais (ideia subjacente à ação). **Ora, a menos que a CNI tenha a audácia de defender que mulheres "não teriam merecimento até hoje" para chegar a cargos de liderança e proeminência em geral (sic), é evidente que não pode negar o machismo estrutural e institucional gerador de discriminação por gênero contra mulheres** (cf. supra).

Ainda sobre a necessidade de ações afirmativas tais pelas empresas e, conseqüentemente, a importância das medidas da Lei 14.611/2023 para tanto, vale a posição do **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, em matéria acerca do tema, que traz a entrevista da juíza do trabalho e coordenadora do Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-13, **Ana Paula Porto**:

Mesmo assim, este é um assunto que está longe de ser superado. Qual é o cenário que as mulheres encontram hoje no mercado de trabalho? Um dos aspectos que mostram a disparidade que ainda existe entre homens e mulheres é a diferença salarial. Em um estudo promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2020 em mais de 100 países, foi atestado que homens recebem salários 14% maiores que os das mulheres. Esta, no entanto, é **apenas a ponta do iceberg. Os cargos de liderança ocupados a mulheres ainda são poucos, em uma média de 25%, mas às vezes não há nenhuma delas ocupando posições que realmente influem no andamento das corporações e instituições.** Ao fazer o recorte e pensarmos nas mulheres negras, **o percentual cai para um percentual ainda mais alarmante, 8%.** *'A legislação proíbe diferença de salários, de funções ou de contratação por razões de gênero, idade, cor ou estado civil. Ainda assim, o mercado de trabalho internaliza o comportamento aceito na sociedade de que há, por exemplo, profissões afeitas aos homens, enquanto que outras seriam inerentes à condição feminina, reforçando visão estereotipada da divisão sexual do trabalho. Por outro lado, persiste déficit na ocupação dos cargos de liderança, de gerência e de chefia pelas mulheres, reforçando a percepção de que não basta uma legislação moderna, sem que com ela se transformem os padrões de comportamento sociais'*, completou Ana Paula Porto. Em uma sociedade com trabalhadores em situação de precarização, as trabalhadoras mulheres acabam enfrentando situações de dupla ou até mesmo tripla jornada, quando incluímos os afazeres domésticos, historicamente atribuídos às mulheres. *'O percorrer da história mostra que o espaço público era reservado aos homens e que às mulheres restava a ocupação dos espaços privados de seus lares, consolidando mecanismos de não apenas calar a sua voz, mas de neutralizar a sua ação, excluindo-as do processo político, deslegitimando a ordem jurídica. É preciso ressignificar a democracia, permitindo e capacitando as mulheres para participação do debate político e para a tomada das decisões'*, enfatizou a juíza do trabalho.⁵

⁵ MAIA, André Luiz. **Dia da Igualdade Feminina**: os preconceitos que ainda existem em torno da mulher no mercado de trabalho. In: Notícias TRT-13, 26 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/dia-da-igualdade-feminina>>



Com efeito, ensinam **Izabella Borges e Josiane Falco**:⁶

Os argumentos das entidades demonstram ignorar a histórica desigualdade de gênero nas relações de trabalho, principalmente na ocupação de cargos de liderança, enquanto os dados globais apontam que, ainda hoje, as mulheres recebem salários cerca de 20% menores que os percebidos pelos homens,⁷ pelo simples fato de serem mulheres.

Sobre essa porcentagem de mulheres receberem salários cerca de 20% menores que homens, as autores remetem ao estudo da OIT – Organização Internacional do Trabalho, denominado **"Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations"**, o qual *"conclui que as medidas de transparência salarial podem ajudar a sanar as disparidades salariais entre homens e mulheres e reduzir as desigualdades de gênero mais amplas no mercado de trabalho"*. Segundo referido estudo:

A transparência salarial pode fornecer aos trabalhadores e às trabalhadoras as informações e provas de que necessitam para negociar as taxas salariais e fornecer-lhes os meios para contestar uma possível discriminação salarial. Para os empregadores e empregadoras, a transparência salarial pode ajudar a identificar e abordar a discriminação salarial que poderia afetar negativamente o funcionamento da empresa e sua reputação. **O estudo oferece um mapeamento detalhado da legislação de igualdade salarial existente em países em todo o mundo** e discute argumentos a favor e contra a legislação de transparência salarial. O documento também presta atenção ao papel das organizações de empregadores e de trabalhadores e apresenta os resultados de uma pesquisa online de organizações de parceiros sociais que avalia a sua compreensão sobre como as medidas de transparência salarial são implementadas e busca os seus pontos de vista sobre como melhorar a sua aplicação. Embora os países estejam usando uma variedade de abordagens – como divulgação periódica de salários, auditorias de pagamento e dando aos trabalhadores e às trabalhadoras o direito de acessar dados de pagamento – **uma abordagem proativa dos governos para colaborar com organizações de empregadores e trabalhadores durante as negociações e o projeto de remuneração legislações de transparência é importante. O documento conclui que a parceria social ativa é crucial para alcançar os resultados pretendidos pela legislação e – mais criticamente – para eliminar a discriminação salarial no mundo do trabalho.**⁸

Daí ser fundamental desenvolverem-se **políticas empresariais de igualdade de gênero nos Departamentos de Recursos Humanos**, como explica a doutrina especializada:

[igualdade-feminina-os-preconceitos-que-ainda-existem-em-torno-da-mulher-no-mercado-de-trabalho](#)>. Acesso: 27.03.2024. Grifos nossos.

⁶ BORGES, Izabella. FALCO, Josiane. **Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência no meio empresarial**. Revista Consultor Jurídico, 27 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/?fbclid=PAAGZcPaAY9pQaNE31zyF00CmxlOmETfe7k5EpLK8Jiq1aFVPU2iRH9KeWwLq>>. Acesso: 28.03.2024. Grifos nossos.

⁷ Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_856235/lang-pt/index.htm>. Nota do original.

⁸ OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Transparência salarial pode ajudar a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres**. 16 nov. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_856235/lang-pt/index.htm>. Acesso: 28.02.2024.

4. O PAPEL DO RH SOBRE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NAS ORGANIZAÇÕES. A evolução da Gestão de Recursos Humanos iniciou-se quando a Revolução Industrial, onde se passa de uma sociedade tradicional a uma sociedade moderna, seguindo-se um segundo grande marco, a Segunda Revolução Industrial, passando-se para uma **perspectiva focada no colaborador onde as práticas positivas permitem alcançar os objetivos da organização**, através de um clima forte e partilha de atitudes desejáveis, que levem consequentemente à satisfação. As **políticas de gestão de recursos humanos**, nomeadamente as **recompensas oferecidas pelas organizações**, são formas que pretendem **alinhar os seus interesses com os dos seus empregados** (como o caso das licenças de maternidade). (MARTINS, 2018). Para ROSARIO (2018) a gestão de Recursos Humanos tem uma **grande importância e relevância dentro da organização, é responsável pela gestão da motivação e dos comportamentos dos colaboradores**. É também o elo entre quem contrata e os seus colaboradores. Dentro da organização, **a gestão de RH tem total poder/responsabilidade no recrutamento de talentos/pessoas, na fidelização dos colaboradores e a gestão dos mesmos, nomeadamente gestão de carreira/plano de carreira**. No entanto a autora OLIVEIRA (2018) atribuir a uma organização a qualidade de virtuosidade, é como dizer que a organização permite e apoia atividades virtuosas por parte de seus membros. Uma definição geral de virtuosidade organizacional ao afirmarem que esta inclui as ações de indivíduos, atividades coletivas, atributo culturais ou o desenvolvimento de disseminação e a perpetuação da virtuosidade na organização por meio de processos. Em sua tese, LUCAS (2015) informa que **as mulheres apresentam maior qualificação, mas recebem menores salários e oportunidades de crescimento de carreira. Como a área de Recursos Humanos (RH) está envolvida e é responsável por essas decisões, o papel desses profissionais da área tende a contribuir com o entendimento das relações entre as mulheres e as empresas em que trabalham, a partir do conceito de Gestão de Estratégia de RH**. Ainda salienta que o objetivo principal constitui em revelar quais os sentidos atribuídos pelos profissionais de RH à sua atuação nas questões relacionadas a gênero para a evolução do processo de independência econômica das mulheres na sociedade e **compreender o papel da área de RH para que as organizações possam incluir as mulheres dentro de um ambiente em que a políticas e práticas sejam aplicadas de maneira justa tanto para mulheres e homens no ambiente de trabalho**. [...] Baseado nas referências pesquisadas, nota-se que **há uma dificuldade de aceitação, mesmo no atual mundo moderno de não inserir a mulher no ambiente organizacional como chefia, sendo mau vista por alguns gestores**. Por fim o tema conclui-se tratando da discriminação mulher no mercado de trabalho que atualmente compõe o **TETO DE VIDRO**, significando discriminatório caracterizado pela sociedade em que a mulher deveria ser inserida apenas no cuidado do lar, não havendo a necessidade de buscar o sustento fora de casa. É de suma importância destacar, que **para a mulher alcançar uma carreira profissional no mercado de trabalho, o Recursos Humanos deve inserir em programas dentro da organização que possa possibilitar o seu crescimento com recompensas de modo que incentive seu desenvolvimento**. Neste estudo, foi possível analisar o papel das práticas de recursos humanos como facilitadoras ou inibidoras da conciliação trabalho - vida familiar. Através de **PESQUISAS**, analisamos ainda, como os gestores de recursos humanos de cada empresa, ator central do sistema, interpretam e analisam tais problemas e o modo como procuram responder a este desafio através das suas práticas de gestão. As empresas devem adotar práticas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar, com o intuito de motivar suas colaboradoras e evitar a possível diminuição da produtividade, atrair e retê-las na empresa e mantê-las empenhados com vista a manter a competitividade organizacional.?

⁹ CALDEIRA, Elizangela C. B. PENACHIOTTI, Anderson Gustavo. **A Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho e o Papel da Área de Recursos Humanos**. Revistas Unilago, v.1, n. 1 (2020), p. 05-06. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/278>>. Acesso: 27.03.2024. Grifos nossos.



Por isso, a **ABMCJ** entende que publicação de *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em caso de discriminação indireta (não-intencional)* por sexo e gênero a mulheres tem que realmente ser independente do descumprimento do art. 461 da CLT, porque isso implicará em imposição às empresas do **dever oriundo da função social da propriedade dos meios de produção em uma sociedade capitalista** (cf. arts. 7º, XX e XXX, e 170 da CF/88, supra), no sentido de serem compelidas a contratar mulheres devidamente qualificadas (porque existem de maneira notória e inconteste) para cargos de liderança e de proeminência em geral, **pois a inércia da permanência em berço esplêndido que a ação não quer que sofra crítica pública (pelos multicitados Relatórios) e sofra punições administrativas caracteriza uma omissão inconstitucional**, relativamente à imposição constitucional de superação do machismo salarial e organizacional no mercado de trabalho.

Por outro lado, **de todo arbitrário e, assim, inconstitucional por afronta ao princípio da razoabilidade a pretensão de que só discriminações diretas (intencionais - dolosas, como dizem) gerem punição e, principalmente, a exposição dos Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios em caso de discriminação indireta (não-intencional) por sexo e gênero a mulheres**. Felizmente, a jurisprudência deste e. STF é farta e pacífica no sentido de que a vedação constitucional a discriminações de quaisquer naturezas abarca as discriminações indiretas, ou seja, as não-intencionais, mas que decorrem de práticas que têm efeito discriminatório desproporcional sobre determinado grupo socialmente vulnerabilizado. Daí que se trata de **pretensão inepta**, por visar limitar a discriminação por sexo e gênero constitucionalmente inadmissível apenas à discriminação direta.

Por razões equivalentes, **é também evidentemente improcedente a tese de “inconstitucionalidade” de cabimento de indenização por danos morais por discriminação culposa**, já que a ação pede a imposição de interpretação conforme a Constituição para que o dispositivo legal respectivo seja considerado constitucional apenas se a indenização se der por discriminação dolosa (intencional). **Ora, desde sempre imprudência e negligência são atos ilícitos indenizáveis civilmente também por danos morais** (arts. 186 e 927 do Código Civil). Para ser coerente, a CNI teria que pedir a inconstitucionalidade também dessa ampla indenizabilidade por danos morais a discriminações culposas em geral, o que demonstra a **teratologia** de sua pretensão. Afinal, longe de haver “retrocesso social” com a referida alteração legal, ela traz uma **evolução social**, ao mudar dispositivo legal que era passível de ser interpretado como punindo a discriminação por sexo ou gênero apenas quando dolosa. **Com efeito**, no âmbito cível, indispensável a reparabilidade de danos morais por discriminação decorrente de violação do **princípio da boa-fé objetiva**, enquanto padrão de conduta impositivo à pessoa mediana, pelo paradigma da pessoa prudente, pela evidente arbitrariedade de entendimento contrário. Até porque **a lei já é expressa e é evidentemente constitucional** ao dispor que constitui ato ilícito, pro abuso de direito, o exercício



de direito formalmente garantido por lei de forma *incompatível com a boa-fé* e a finalidade social e econômica para o qual foi criado (art. 187 do Código Civil e, no mesmo sentido, art. 5º da LINDB).

Como se vê, a pretensão de limitação da indenização a "comprovada discriminação" (logo, dolosa) é arbitrária e, por isso, também viola o princípio da razoabilidade, daí sua improcedência. Entende a **ABMCJ** que não há nenhum óbice constitucional de que, fora do âmbito penal, se imponha presunção absoluta, que não admite prova em contrário, de que a inexistência de proporção minimamente razoável e proporcional de mulheres em cargos de liderança e proeminência em geral configura **dano social** passível de punição, por multas e demais penas administrativas, bem como **dano individual** a suas vítimas concretas.

Por outro lado, **subsidiariamente**, caso esta Suprema Corte disso discorde, no que não se acredita e se aventa unicamente por força do princípio da eventualidade, então a **ABMCJ** requer que esta Suprema Corte considere que, *no mínimo*, não há óbice constitucional a que a lei imponha uma *presunção relativa* de **dano social e individual** (cf. supra) passível de punição administrativa e indenização individual e coletiva. Nesse caso, o ônus da prova persistirá com a empresa que não têm mulheres em cargos de liderança e proeminência em geral em número minimamente razoável e proporcional à quantidade de mulheres na sociedade. **Nesta hipótese subsidiária**, que se entende improvável, a **ABMCJ** requer que esta Suprema Corte não acolha a pretensão da CNI nem em parte, mas profira apenas uma **decisão aditiva de princípio**, que determine ao Poder Legislativo que crie parâmetros, por nova lei que altere a Lei 14.611/2023 e a Consolidação das Leis do Trabalho, para que tal *presunção "relativa"* seja superada. Sempre admitindo a regulamentação infralegal pelo Executivo do tema, pela sua competência constitucional a regulamentar qualquer lei, à luz do disposto no art. 84, IV, da CF/88.

Também improcede a pretensão da ação de impor **contraditório prévio** para punição de empresas que violem as disposições da Lei 14.611/2023. A ação argumenta de forma sedutora na lógica de que não pode ser punida sem contraditório e ampla defesa, mas **a própria ação reconhece que a lei impõe termos de ajustamento de conduta para superar a diferença entre homens e mulheres em cargos de liderança e de proeminência em geral**. A lei não permite a imposição de multas e *punições propriamente ditas* sem contraditório *prévio*, portanto. Pelo menos para o ponto citado, a **ABMCJ** entende que a ação é improcedente para imposição de contraditório *prévio* (que é o que a ação obviamente quer). Ao passo que, como já adiantado, **de uma forma ou de outra não há nenhuma violação ao direito fundamental ao contraditório na Lei 14.611/2023**, porque empresas punidas ou objeto dos multicitados *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* poderão utilizar-se do instituto do **contraditório eventual**, para impugnam, por ação judicial, a exposição e/ou a punição que julgarem "injusta", no sentido



de “inconstitucional”. Pois **da mesma forma que esta Suprema Corte considera constitucional** que devedores(as) de financiamentos da casa própria e de automóveis, em alienação fiduciária em garantia, possam sofrer execução *extrajudicial*, logo, sem contraditório e mesmo sem fiscalização constitucional, porque podem **impugnar eventuais ilegalidades, inconstitucionalidades e/ou inconveniências que entendam existir por ação judicial**, na qual exercerão referido direito ao contraditório *eventual*, a mesma lógica justifica a constitucionalidade dos dispositivos legais em comento e a improcedência da pretensão da CNI também com relação a eles.

Por outro enfoque, ensinam **Izabella Borges e Josiane Falco**:¹⁰

Sob outra perspectiva, as associações apontam que a divulgação dos dados e a elaboração de Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, nos termos no Decreto 11.795/2023 e na Portaria do MTE nº 3.714/2023, se revestiriam de penalidades aplicadas às empresas sem prévia oportunidade do **direito de defesa**. **Em verdade, a prestação das informações, divulgação dos relatórios e a elaboração de plano de mitigação das desigualdades não encontram caminho para serem consideradas penalidades para as empresas**, já que informações como o número de funcionários por sexo, cargos ocupados e dados de remuneração integram as bases de **dados governamentais**. **O que a nova lei traz é uma oportunidade para que as empresas forneçam dados adicionais que ajudem a contextualizar e explicar essas estatísticas**.

Pontue-se a **ausência de violação do direito à privacidade de trabalhadores(as)**, ensinam **Camila Maruyama e Daniele Verza Marcon**:

Nesse sentido, **a lei, o decreto e a portaria fazem referência à necessidade de que os dados reportados pelas empresas sejam ‘anonimizados’**. A LGPD define a ‘anonimização’ como a **‘utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis no momento do tratamento, por meio dos quais um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo’**. A anonimização envolve o uso de técnicas que removem a possibilidade de identificar direta ou indiretamente o indivíduo, afastando, por isso, a incidência da LGPD. Se o processo de anonimização puder ser revertido, todavia, permitindo a identificação das pessoas a quem os dados dizem respeito, então a LGPD será aplicável, sujeitando a empresa à fiscalização e penalidades em caso de descumprimento. Mas, ainda que o processo de anonimização seja revertido e os dados possam ser caracterizados como pessoais, **é importante lembrar o motivo da sua divulgação: de um lado, o cumprimento de uma obrigação legal do empregador; de outro, a possibilidade de exercício de direitos (como a renegociação salarial, caso constatada uma disparidade) pelos titulares**. Tais motivos são elencados pelo **artigo 7º, incisos II e VI, e artigo 11, inciso II, alíneas ‘a’ e ‘d’, da LGPD, como hipóteses que autorizam o tratamento de dados pessoais**. É importante lembrar, nesse sentido, que a LGPD não impede a publicidade de dados pessoais, principalmente quando o tratamento dos dados tem por objetivo promover objetivos legítimos, como é o caso da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O que a LGPD exigirá, caso venha a ser aplicável, é a correta delimitação da finalidade do tratamento, a adequação e a necessidade da divulgação dos dados (debatidas também durante a tramitação do Projeto de Lei nº 1085/2023),

¹⁰ BORGES, Izabella. FALCO, Josiane. **Lei da Igualdade Salarial: impactos e resistência no meio empresarial**. Revista Consultor Jurídico, 27 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-27/lei-da-igualdade-salarial-impactos-e-a-resistencia-do-meio-empresarial/?fbclid=PAAGzCpaAY9pQaNE31zyF00CmxiOmETte7k5EplK8Jiq1aFVPU2iRH9KeWVLa>>. Acesso: 28.03.2024. Grifos nossos.



bem como a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos e garantir a segurança dos titulares. **Uma certeza, porém, existe: a LGPD — caso se aplique, em caso de eventual impossibilidade de anonimização dos dados — não representa nenhum entrave ao cumprimento da Lei de Igualdade Salarial.** Os objetivos da legislação podem ser compatibilizados com a autodeterminação informativa, inclusive para fomentar medidas práticas que sejam necessárias para reduzir — e com esperança — extinguir a disparidade salarial entre homens e mulheres.¹¹

13

Relativamente ao último pedido, atinente à alegação de inconstitucionalidade da regulamentação infralegal feita pelo Poder Executivo Federal, a **ABMCJ** entende que também aqui a ação improcede. Não há *normas primárias* na regulamentação infralegal, mas apenas *normas secundárias*, regulamentadoras da Lei 14.611/2023. **Aparentemente**, a CNI quer fazer crer que um decreto regulamentador teria que apenas repetir as exatas palavras da lei, já que se opõe à definição infralegal sobre mera entrega de cópia dos *Relatórios de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios* a Centrais Sindicais e definição de *ordem de preferência* na forma pela qual se dará a participação de representantes das entidades sindicais e de empregados(as), para fiscalização do cumprimento da lei. Com todo respeito, trata-se de mera normatização regulamentadora, por normas secundárias, para garantia de efetividade da lei, pois a regulamentação infralegal não é ato meramente vinculado, de normatização “mera boca da lei”, como as razões da CNI denotam, até porque, se fosse assim, seria uma regulamentação inútil. Não há inovação inconstitucional porque as normas regulamentares visam apenas garantir a efetividade da lei, definindo procedimentos para cumprimento das normas primárias criadas pela Lei 14.611/2023.

Por fim, a **ABMCJ** roga que Vossas Excelências procedam a um indispensável **Julgamento com Perspectiva de Gênero**, que leve a sério o **Feminismo Jurídico** enquanto *luta pela efetivação do direito antidiscriminatório* por sexo e gênero, na lógica de um **Constitucionalismo Feminista** que interprete os princípios da igualdade e da não-discriminação de forma substancial, reconhecendo a **cidadania de gênero das mulheres** contra o inconstitucional e inconveniente machismo que as menospreza e subalterniza relativamente a homens. Nesse sentido, roga-se pela análise do caso à luz do **Constitucionalismo Feminista**, que visa uma *interpretação do direito pelas lentes de gênero*, para o fim de *superar as desigualdades sociais entre homens e mulheres*, o que demanda por *Julgamentos com Perspectiva de Gênero*, para *superar discriminações estruturais, institucionais, sistemáticas e históricas* ocasionadas pela *aplicação tradicional do Direito*, que fecha os olhos para a opressão machista contra as mulheres e ignora o papel emancipatório dos princípios da igualdade e da não-discriminação na superação de

¹¹ MARUYAMA, Camila. MARCON, Daniele Verza. **Lei de Igualdade Salarial sob a perspectiva da proteção de dados.** Revista Consultor Jurídico, 12 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/lei-de-igualdade-salarial-sob-perspectiva-da-protecao-de-dados-pessoais/>>. Acesso: 01.04.2024. Grifos nossos.

discriminações diretas, indiretas e de quaisquer naturezas.¹² O constitucionalismo feminista pretende uma desconstrução do direito (constitucional) instado pelas lentes de gênero, provocando sua reestruturação atenta às relações sociais e relações de poder que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres.¹³ A **Ministra Rosa Weber** já destacou a “abordagem do chamado constitucionalismo feminista” quando de seu voto no julgamento do **RE 1.008.166/SC**, no que tange à interpretação do direito fundamental a creche sob a perspectiva do gênero feminino das mães que dele precisam para garantia da igualdade real entre os gêneros feminino e masculino na vida social,¹⁴ o que demonstra que a análise de um caso constitucional sob essa perspectiva envolve identificar os impactos diferenciados que determinada decisão pode ter sobre homens e mulheres, questionando normas e práticas discriminatórias e buscando a inclusão de perspectivas femininas e feministas nas discussões jurídicas.

Afinal, **Carolina Valença Ferraz** bem pontua a *dolorosa lição de subalternidade* ainda imposta às mulheres no mundo contemporâneo (logo, também no Brasil), mediante *estigmatizações* que precisam ser erradicadas para a *construção de um local de igualdade que celebre o feminino* e supere o verdadeiro *fosso entre mulheres e homens* que ainda nos assola em prol da *igualdade substancial entre os sexos e gêneros*. Por isso, na forma do **Manual Jurídico Feminista** que organizou e coescreveu com diversas juristas, a autora bem pontua que o **Direito Feminista** é um *libelo de insurreição* que busca a *reinterpretação da ciência jurídica à luz da equidade de gênero*, para *superar um Direito Misógino, feito por homens para a manutenção dos privilégios masculinos*.¹⁵ Ou seja, consoante a doutrina de **Silvia Chakian**, percebe-se como a *forma jurídica* contribuiu para a *construção histórico-social* da

¹² BONATTO, Marina; GIRARDI FACHIN, Melina; DE QUEIROZ BARBOZA, Estefania Maria. **Constitucionalismo feminista:** para ler e interpretar o Direito (Constitucional) com as lentes de gênero. Revista CNJ, Brasília, v. 6, n. esp, 2022, p. 213–224, DOI: 10.54829/revistacnj.v6iesp.312. Disponível: <<https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/312>>. Acesso: 19.1.2024.

¹³ BONATTO, Marina; GIRARDI FACHIN, Melina; DE QUEIROZ BARBOZA, Estefania Maria. **Constitucionalismo feminista:** para ler e interpretar o Direito (Constitucional) com as lentes de gênero. Revista CNJ, Brasília, v. 6, n. esp, 2022, p. 213–224, DOI: 10.54829/revistacnj.v6iesp.312. Disponível: <<https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/312>>. Acesso: 19.1.2024.

¹⁴ STF, **RE 1.008.166/SC**, Tribunal Pleno, Rel. Min. Fux, voto da Min. Rosa Weber, j. 22.09.2022, DJe 20.04.2023, p. 230-231: “Quanto ao mínimo existencial, saliento o direito à educação infantil pública como basilar e imprescindível para a aplicação da isonomia à formação cultural do ser humano, oportunizando-se igualdade de acesso. Assinalo, ainda, a estreita relação de complementaridade deste direito social com a liberdade e a igualdade que devem ser conferidas sob a perspectiva de gênero, a fim de proporcionar, sobretudo à mulher – considerando a sociedade brasileira de gênese e desenvolvimento ainda marcadamente patriarcal –, a possibilidade de ter a liberdade de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho de forma isonômica. Em razão da histórica divisão assimétrica da tarefa familiar de cuidar de filhos e filhas, o tema, assim, insere-se também na abordagem do constitucionalismo feminista. Especificamente no âmbito da relação de emprego, ressalto a maior vulnerabilidade da trabalhadora-mãe durante o período da maternidade, devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral. Dessa forma, na perspectiva axiológica de valorização da maternidade em sua função social, os direitos fundamentais elencados no **art. 7º** da Constituição de 1988 - entre eles a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário (**inciso XVIII**), a redução dos riscos inerentes ao trabalho (**inciso XXII**), a estabilidade da gestante garantida no art. 10, II, “b” do ADCT – entrelaçam-se ao imprescindível abraço estatal à proteção da maternidade também na esfera da imprescindível oferta de creche e pré-escola, de forma a concretizar para a mãe uma merecida segurança no exercício do direito ao equilíbrio entre trabalho e família. Interpretar a implementação do direito fundamental à educação como discricionariedade estatal subverte a força normativa da Constituição e, in casu, por se tratar de creche e pré-escola, desequilibra ainda mais a constitucionalmente prevista igualdade de gênero, cuja real concretização ainda é de árdua batalha a ser conquistada”. Grifos nossos.

¹⁵ FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual Jurídico Feminista**, Belo Horizonte: Letramento, 2019, Apresentação.

inferioridade das mulheres, na conjugação entre fato, valor e norma da célebre teoria tridimensional do Direito de Miguel Reale, no sentido de os valores machistas e hierárquico-patriarcais foram usados como pseudo “fundamentos”, ainda que no nível da pré-compreensão, para “justificar” a antiga desigualdade de direitos das mulheres relativamente aos homens. Daí a autora bem pontuar que *a discriminação machista ainda é estruturante da sociedade, mantendo a assimetria nas relações de poder entre homens e mulheres, uma reminiscência do passado nada distante onde a mulher ainda não era reconhecida sequer como sujeito de direitos e que ainda nega a igualdade dela relativamente ao homem.*¹⁶ Algo que fez **Silvia Pimentel** afirmar que essa análise histórica é fundamental para “perceber as maneiras pelas quais o Direito foi refletindo as desigualdades entre homens e mulheres, até que a tensão entre fato, valor e norma não mais suportasse a demanda por um novo paradigma axiológico calcado na dignidade humana e influenciado pelo pensamento feminista”,¹⁷ para cumprir a **imposição constitucional de igualdade real** entre homens e mulheres.

Sobre a **imposição convencional e constitucional ao empoderamento das mulheres**,¹⁸ é fundamental a correta compreensão do que *empoderamento* significa. Com efeito, na doutrina de **Joice Berth**, essa atitude de *dar poder* não deve ser analisada apenas na perspectiva individual, mas primordialmente coletiva. Como explica a autora, o **conceito de poder**, segundo Hannah Arendt, se dá a partir da **ação coletiva**, donde “a ideia que norteia o significado social e subjetivo de poder e que se aplica na compreensão do que falamos quando assumimos a necessidade de **empoderar grupos minoritários**” e **vulneráveis em geral**. Continua a autora citando Michel Foucault, para quem o poder não se encontra apenas no Estado, mas em uma “*espécie de microfísica do poder, articulado ao Estado, mas que atravessa toda a estrutura social*”, donde se deve atentar “para o fato de que as relações de poder ultrapassam o nível estatal e estão presentes em toda a sociedade”, mediante uma “*prática social construída historicamente*”.

Ante o exposto, rogando-se por julgamento segundo parâmetros do Constitucionalismo Feminista e, assim, do Protocolo para Julgamentos com Perspectiva de Gênero (cf. supra) e protestando pela apresentação de nova manifestação, onde desenvolverá os fundamentos e dados supra, **requer-se** a

¹⁶ CHAKIAN, Silvia. **A Construção dos Direitos das Mulheres**. Histórico, Limites e Diretrizes para uma Proteção Penal Eficiente, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 05-79. Circunstância esta bem destacada no **Prefácio de Silvia Pimentel** à citada obra, em que rememorou de sua clássica Tese de Doutorado de 1978 (PIMENTEL, Silvia. **Evolução dos direitos da mulher: norma, fato e valor**, SP: RT, 1978), a qual a célebre jurista feminista aduziu que “constituiu um convite aos juristas a pensar o Direito – o que na época pouco reverberou – convidando-os a uma reflexão crítica sobre os aspectos axiológicos da igualdade/desigualdade de direitos entre os sexos e a maior ou menor participação da mulher na Sociedade, a partir de uma análise que compreenda o fazer, o pensar e a sua institucionalização. Trata-se, em última instância, de ‘compreender o comportamento humano significado por ideais institucionalizados que, analiticamente, se decompõem em fato, valor e norma’” (PIMENTEL, Silvia. **Prefácio**. In: CHAKIAN, Op. Cit.).

¹⁷ PIMENTEL, Silvia. **Prefácio**. In: CHAKIAN, Op. Cit.

¹⁸ Cf. art. 5º, §§ 2º e 3º, da CF/88 c/c Decreto Legislativo n.º 186/2008 e Decreto n.º 6.949/2009, que internalizam a *Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência* com status de emenda constitucional e falam do dever estatal de garantia do *empoderamento feminino (das mulheres)* em geral.



admissão da **ABMCJ** enquanto **AMICUS CURIAE**, para que o julgamento desta Suprema Corte considere as suas razões, deferindo-lhe o direito de realizar sustentação oral nos julgamentos cautelar (se houver) e de mérito, para que seja **JULGADA TOTALMENTE IMPROCEDENTE** a ação, como medida da mais lúdima **JUSTIÇA CONSTITUCIONAL!**

16

Termos em que,¹⁹ pede e espera Deferimento.
De Goiânia e São Paulo para Brasília, 01º de abril de 2024

(Assinado Eletronicamente)

Manoela Gonçalves Silva²⁰

OAB-GO 6.963

Marina Zanatta Ganzarolli²³

OAB/SP 321.669

Claudia P. de Luna Silva²⁶

OAB SP 144.981

Alexandre Bahia²⁹

OAB/MG 83.920

Alice Bianchini²¹

OAB-SP 387.876

Luanda Pires²⁴

OAB/SP 357.642

Amanda Souto Baliza²⁷

OAB-GO 36.578

Luciana Terra Villar³⁰

OAB/SP 326.515

Paulo R. iotti Vecchiatti³²

OAB/SP 242.668

Carolina V. Ferraz²²

OAB/PE 1.058

Heloisa H. C. G. Alves²⁵

OAB/SP 113.801

Maria Berenice Dias²⁸

OAB/RS 74.024

Emerson Ramos³¹

Professor da UFT – Universidade Federal do Tocantins

¹⁹ Esta manifestação foi idealizada, elaborada e assinada pelo advogado Paulo iotti (OAB/SP 242.668), sendo aprovada pela Presidente e Vice-Presidente da ABMCJ e ratificada pelas demais advogadas e advogados relativamente a suas causas de pedir e pedidos.

²⁰ Presidente Nacional da ABMCJ – Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas.

²¹ Vice-Presidente Nacional da ABMCJ – Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas. Conselheira de Notório Saber do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM. Coordenadora da Pós-Graduação Direito das Mulheres <www.meucurso.com.br>. Foi Conselheira Federal da OAB por SP e Vice-Presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada – CNMA, entre 2019-2021.

²² Coordenadora do Grupo Frida de Gênero e Diversidade; Pesquisadora da Cátedra D. Helder Câmara Unesco/Unicap; Advogada Ativista em Direitos Humanos e Direito Antidiscriminatório.

²³ Cofundadora da DeFEMde - Rede Feminista de Juristas; Fundadora e Presidente do MeToo Brasil; Diretora do GADvS – Grupo de Advogados pela Diversidade Sexual e de Gênero; Assessora para Assuntos LGBTI da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas de SP; Diretora da ABLMBTI; Integrante do Comitê Consultivo do Movimento *Elas Lideram*, do Pacto Global da ONU.

²⁴ Presidenta da ABMLBTI – Associação Brasileira de Mulheres LGBTI+. Diretora do Me Too Brasil e do GADvS – Grupo de Advogados pela Diversidade Sexual e de Gênero.

²⁵ Coordenadora da Aliança Nacional LGBTI no Estado de São Paulo; Ex-Coordenadora de Políticas para a Diversidade Sexual do Estado de São Paulo (2011-2015); Cofundadora do GADvS – Grupo de Advogados pela Diversidade Sexual e de Gênero.

²⁶ Pós-Graduada em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo. Pós-Graduada em Direito Previdenciário e em Direito Acidentário. Integrante da Rede Feminista de Juristas (deFEMde), da Rede de Juristas Negras, do Coletivo Advogadas do Brasil. Fellow pela OEA – Organização dos Estados Americanos, da Georgetown University – Womens Leadership Programm and Gender Issues, da Miami University nas áreas de Womens Empowerment e Advocacy, da Universidade do Chile – UABIERA: Teorias Feministas, da FLACSO/Argentina – Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais Violência Política e de Gênero e Mulheres e Acesso às Cidades. Integra o Conselho de Notáveis do ILADH – Instituto Latino Americano de Direitos Humanos e o Conselho Científico do ITRAB – Instituto Brasileiro de Pesquisas e Estudos para o Desenvolvimento das Relações Trabalhistas. Advogada atuante na defesa e garantia dos direitos das Mulheres em Situação de Violências desde 1997.

²⁷ Coordenadora da Comissão de Diversidade Humana da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas em Goiás. Coordenadora Jurídica da Aliança Nacional LGBTI e da ABRAFH – Associação Brasileira de Famílias HomoTransAfetivas.

²⁸ Vice-Presidente do IBDFAM – Instituto Brasileiro de Direito de Família. Desembargadora aposentada do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Advogada especializado em Direito Homoafetivo.

²⁹ Professor da UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto. Doutor, Mestre e Bacharel em Direito Constitucional pela UFMG.

³⁰ Cofundadora e Diretora Jurídica do *MeToo Brasil* e também da Liderança Jurídica Nacional, além de Coordenadora jurídica do Projeto Justicieras, atuando nos mais diversos temas ligados à defesa dos Direitos das Mulheres. Integra o Comitê de Ética da OAB/SP, na Comissão de “Advocacia sem assédio”.

³¹ Pós-Doutorado pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de MG - UFMG. Doutor em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba - UFP. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFP. Coordenador do Curso de Direito da Universidade Federal do Tocantins - UFT, *campus* Arraias. Líder do Grupo de Pesquisa e Estudos sobre Desvio e Controle Social (GEDECON). Integra a Road Initiative - Rede Internacional de Pesquisas e Observatório acerca de Desaparecimento Forçado

³² Doutor e Mestre em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino. Especialista em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Bacharel em Direito pelo Instituto Presbiteriano Mackenzie. Advogado de direitos humanos e Professor Universitário. Professor do Mestrado em Positivização e Concretização Jurídica dos Direitos Humanos da UNIFIEO – Centro Universitário da Microrregião de Osasco. Professor da Pós-Graduação em Direito Homoafetivo e Gênero da UNISANTA – Universidade Santa Cecília. Professor das Pós-Graduações de Direito Constitucional e Direito das Famílias e Sucessões da Faculdade Damásio, Diretor-Presidente do GADvS – Grupo de Advogados pela Diversidade Sexual e de Gênero.