

51º CONGRESSO NACIONAL DOS PROCURADORES DOS ESTADOS E DO DISTRITO
FEDERAL

**GOVERNANÇA SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO
SUGESTÕES PRÁTICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO**

FORTALEZA

2025

Resumo

Tendo como ponto de partida Tratados Internacionais e a Constituição Federal, este artigo debruça-se sobre a análise do “Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero”¹ do Conselho Nacional de Justiça e iniciativas análogas; e destaca a necessidade da Administração Pública também adequar-se a um atuar sob perspectiva de gênero, implantando práticas efetivas neste sentido para as servidoras públicas.

Introdução

A equidade de gênero é um dos objetivos – Objetivo 5 - da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU, adotada por 193 países, incluindo o Brasil, e que representa um compromisso global para alcançar o desenvolvimento sustentável, pautado nos direitos humanos e na promoção da equidade.

“Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.”

A Constituição Federal de 1988² chamada de Constituição Cidadã estabelece, logo em seu art. 1º, II, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o respeito incondicional à dignidade da pessoa humana; nos artigos 3º e 5º, veda condutas discriminatórias, proclama a igualdade entre homens e mulheres, a inviolabilidade da intimidade e da honra das pessoas, entre outros princípios fundamentais. Esse feixe de princípios fundamentais, como pilstras que são do Estado Democrático de Direito, estão entre as cláusulas pétreas referidas no art. 60, §4º, da Carta Magna, e devem, obrigatoriamente, informar a interpretação do ordenamento jurídico que deles não pode se distanciar.

¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

² **BRASIL**. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

Diante desse panorama constitucional, o Estado Brasileiro, em 27 de novembro de 1995, ratificou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir, Erradicar a Violência contra a Mulher³ “Convenção do Belém do Pará” que prevê em seu artigo 8º, § 2º que os Estados Membros devem adotar programas para:

Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, incluindo a construção de programas de educação formais e não-formais apropriados a todo nível do processo educativo, para contrabalançar preconceitos e costumes e todo outro tipo de práticas que se baseiem na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher ou legitimam ou exacerbam a violência contra a mulher.

Em seguida, o Estado Brasileiro através do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, promulga a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher⁴ de 1979 e estabelece no seu artigo 1º que “A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, apensa por cópia ao presente Decreto, com reserva facultada em seu art. 29, § 2º, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”. Digno de nota é o fato de que a Convenção da CEDAW é o documento internacional que mais recebeu reservas por parte dos Estados signatários, dentre as Convenções Internacionais de Direitos Humanos, sendo que ao menos 23 dos mais de 100 Estados-partes fizeram, no total, 88 reservas substanciais.⁵

A par disso, através da Recomendação Geral nº 33 sobre o acesso das mulheres à justiça da CEDAW em seu artigo 29, alínea “a”, foi recomendado a todos os Estados signatários que “Adotem medidas, incluindo programas de conscientização e capacitação a todos os agentes do sistema de justiça e estudantes de direito, para eliminar os estereótipos de gênero e incorporar a perspectiva de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça.”

³ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher** (Convenção de Belém do Pará), 9 de junho de 1994. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2 ago. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 18 de dezembro de 1979. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

⁵ PIOVESAN, Flávia. A mulher e o debate sobre direitos humanos no Brasil. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre n. 2, p.5, ago.2004.

Fabiana Severi aponta que “o conceito de gênero foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro enquanto uma categoria social e um método para a interpretação e análise do direito por meio da Lei Maria da Penha.”⁶

No ano de 2020 a Associação de Juízes Federais do Brasil (AJUFE) publicou o documento “Julgamento com perspectiva de gênero: um guia para o direito previdenciário”⁷, considerando o texto embrião para o Protocolo instituído em 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Em 2021 foi publicado pelo CNJ, o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” que preconiza um método de julgamento sob as lentes das questões de gênero e que, também, tem como função capacitar os profissionais do sistema da justiça, para aplicação das diretrizes, normas e tratados internacionais que buscam promover a equidade material entre gêneros.

É importante ressaltar que esse Protocolo teve como parâmetro a experiência pioneira na América Latina, publicada pela Suprema Corte do México, com o título *Protocolo para Juzgar com perspectiva de género*. Outrossim, nasce como um dever do Estado brasileiro a partir da condenação pela Corte Internacional de Direitos Humanos – IDH no caso “Barbosa de Souza e outros vs. Brasil”, que ordenou a adoção e implementação de um protocolo nacional com critérios claros e uniformes para a investigação de feminicídios.

A Resolução 492/2023 do CNJ tornou obrigatória a aplicação do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” para os profissionais do sistema da justiça brasileiro trazendo essa mudança de foco na compreensão das decisões judiciais sob o viés de gênero, bem como instituiu o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário.

A partir de 2023, os órgãos do Poder Judiciário em seus vários ramos: Justiça Federal, Justiça Estadual, Justiça Eleitoral, Justiça Militar e Tribunais Superiores adotam o referido Protocolo para informar suas decisões; sendo que o banco de sentenças e decisões criado pelo CNJ reúne hoje mais de 8.134 decisões produzidas sob a lente da perspectiva de gênero.

⁶ SEVERI, Fabiana. **Imparcialidade judicial e a crítica feminista**. Rio de Janeiro, Multifoco, 2024, p. 239.

⁷ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Julgamento com perspectiva de gênero: um guia para o direito previdenciário**. Brasília: AJUFE, 2020. Disponível em: https://www.ajufer.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_G%C3%A9NERO_2020.pdf. Acesso em: 28 abr. 2025.

Outras entidades de profissionais do sistema da Justiça como o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)⁸ e a Defensoria Pública da União (DPU)⁹ instituíram internamente manuais de atuação com perspectiva de gênero a fim de reunir as melhores ferramentas e práticas na busca pela equidade de gênero.

Também a advocacia – tanto pública quanto privada - vem se mobilizando em torno desse objetivo. A Lei n. 13.363, de 25 de novembro de 2016, entre outras providências, estipula direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz. O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil inseriu no Código de Ética e Disciplina o art. 3º-A, proclamando que “o advogado e a advogada devem atuar com perspectiva interseccional de gênero e raça em todas as etapas dos procedimentos judicial, administrativo e disciplinar...”, e o art. 55-A determinando que “os procedimentos na OAB observarão a tramitação e o julgamento com perspectiva de gênero e raça, a ser reconhecida de ofício ou por solicitação da parte interessada”. A Procuradoria-Geral Federal, órgão da Advocacia-Geral da União, editou a Portaria 54/2024 incentivando o aumento da proporção de mulheres em cargos e funções comissionadas, e determina que seja empregada a perspectiva de gênero nos processos decisórios internos. A Procuradoria-Geral da União, também órgão da Advocacia-Geral da União, criou o programa “PGU Delas” que implementa a perspectiva de gênero na atuação finalística da Advocacia Pública.

O Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal – CONPEG, através do Fórum Nacional Permanente de Equidade e Diversidade (FONPED) das Procuradorias dos Estados e do DF, elaborou o Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade¹⁰ que, entre outras proposições, fornece diretrizes e sugere ações prioritárias para enfrentamento de questões de gênero.

Dessume-se do até aqui exposto o firme comprometimento de todo o chamado sistema de justiça com a causa do empoderamento feminino e da busca da efetiva equidade de gêneros.

⁸ Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN 30/2025 publicada no Diário Oficial da União em 07/03/25.

⁹ DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. **Manual de atuação com perspectiva de gênero da Defensoria Pública da União**. 2024. Disponível em: https://www.dpu.def.br/images/pdf_noticias/2025/Manual_de_atuacao_com_Perspectiva_de_Genero_da_Defensoria_Publica_da_Uniao__versao_aprovada_em_20_01_2025.pdf. Acesso em: 12 de mai. de 2025.

¹⁰ COLÉGIO NACIONAL DE PROCURADORES-GERAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL. **Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade**. Brasil, 2023. 64 p. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1s8wQW2k9q-kXdn3N2b9ccWONfoM7y5Gx/view> Acesso em: 04 de jun. de 2025.

É certo, contudo, que esta não pode ser uma pauta exclusiva do sistema de justiça; também a Administração Pública deve, por força de tratados internacionais e de princípios e normas insculpidos na Constituição Federal, embrenhar-se nessa atuação com perspectiva de gênero. Não é dado à Administração Pública colocar-se ao largo da promoção do pleno desenvolvimento feminino.

Contudo, o que se observa até o momento são iniciativas ainda tímidas e bastante esparsas, e, não, uma verdadeira política administrativa - organizada e orgânica – de governança e atuação sob perspectiva de gênero.

Considerando que as Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal são órgãos consultivos dos entes federados é imperativo que parta delas a iniciativa de implantação de uma governança sob perspectiva de gênero.

Desenvolvimento

Como dito, o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” instituído pelo CNJ em 2021 surge com o objetivo formador de agregar às decisões judiciais novos elementos à luz de uma perspectiva de gênero; e, a partir da Resolução 492/2023 do CNJ passa a ter força cogente, sendo considerado um dever institucional para os profissionais do sistema da justiça. O Protocolo vem para qualificar a imparcialidade da decisão judicial, não para mitigá-la.

O Protocolo é dividido em três partes. A primeira parte trata dos conceitos básicos, tais como: gênero, sexo, identidade de gênero, sexualidade, divisão sexual do trabalho, desigualdades estruturais e relações de poder. A segunda parte é um guia para a magistratura, um verdadeiro passo a passo para cada etapa de julgamento: aproximação com o processo, acesso à justiça, medidas protetivas, instrução probatória, fatos e valoração das provas e identificação e aplicação do direito. Na terceira e última parte são tratadas questões de gênero específicas dos diversos ramos da justiça: temas transversais, Justiça Federal, Justiça Estadual, Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral, e Justiça Militar.

Severi (2024, p. 30) ao analisar o Protocolo destaca:

As expressões abordagem ou perspectiva de gênero usadas em documentos como o Protocolo Brasileiro de Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ

(2021), referem-se, portanto, a um forma de se conhecer um conflito para além dos interesses ou situações trazidas pelas partes, considerando contextos mais amplos.

Essa mudança de foco na compreensão sobre as decisões judiciais, instituída pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero traz um novo olhar na noção de imparcialidade que é um dever imposto aos magistrados e magistradas.

A importância do Protocolo não passa despercebida entre os magistrados destacando-se, exemplificativamente, a dissertação de mestrado da Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Sandra Mara Flügel Assad, que assevera que o referido Protocolo “representa uma inovação no cenário jurídico brasileiro como uma iniciativa que merece reconhecimento, não apenas pela sua relevância enquanto instrumento para promover a igualdade, mas também pelo grande aporte teórico que dele consta”.¹¹

Nessa mesma linha a Juíza Estadual Paranaense Melissa Olivas ressalta

A importância e o acerto da obrigatoriedade se dão, justamente, pelo fato de que o Poder Judiciário pode ter, tanto um papel afirmativo de mentalidades racistas, discriminatórias, sexistas, machistas e homofóbicas, quanto o papel de viabilizar a tão prometida igualdade constitucional de gênero e o atingimento de um dos mais importantes objetivos fundamentais de nossa República, consistente de uma sociedade mais livre, justa e solidária.¹²

É fundamental que a experiência instituída pelo Poder Judiciário que reuniu as melhores ferramentas e práticas para criação de um método de julgamento com perspectiva de gênero seja transportada para o universo da Administração Pública quer como política administrativa em relação às servidoras – que é o recorte adotado por este artigo – quer como política pública em relação à população em geral.

O Estado ainda funciona sob uma lógica androcêntrica, resultado de esterótipos consolidados ao longo de séculos em que a divisão sexual do trabalho designou ao homem uma

11 ASSAD, S. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero**: uma proposta para a reparação das violações aos direitos humanos das trabalhadoras. Dissertação (Mestrado em Direito Socioambiental) – Escola de Direito, Programa de Pós-graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, p. 100. 2022.

12 OLIVAS, Melissa de Azevedo. O Julgamento com Perspectiva de Gênero como Instrumento de Efetivação do Princípio da Igualdade. **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas do TJPR vê o mundo. Londrina, 2024. p. 269-275.

posição de centralidade e de ocupação do espaço público e às mulheres a tarefa de organização e cuidados no espaço familiar privado.

Na seara da Administração Pública, o ingresso no cargo dá-se mediante aprovação em concurso público e a remuneração para o mesmo cargo é idêntica para servidores e servidoras, ao contrário do que ocorre – via de regra – na iniciativa privada em que o trabalho feminino é pior remunerado.

Estas características do serviço público podem levar à crença – fantasiosa – de que na Administração Pública homens e mulheres encontram-se em patamar de igualdade. Entretanto a realidade rapidamente se mostra e aponta para sentido contrário, qual seja, o de verdadeira vulnerabilidade funcional das servidoras.

A maternidade, por exemplo, é tida, muitas vezes, como um limitador para a evolução da mulher na carreira pública, conquanto o art. 227 da Constituição Federal estabeleça que

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Nessa linha de raciocínio, é oportuno transcrever a reflexão de Barbara Ferrito:

Contudo, estereótipos machistas que ainda enxergam as mulheres como frágeis para assumir funções de liderança, cargo de chefia, ou até mesmo a questão da maternidade como argumento de interrupção profissional, são questões que limitam a ascensão das mulheres, com base em papéis sociais assumidos ou delegados a elas, que inviabilizam as suas habilidades e competências¹³

A denominada “dupla jornada” fixada pelo estereótipo de que à mulher inserida no mercado de trabalho cabem com igual dedicação e competência as tarefas de cuidados domésticos e educação dos filhos, é fator que dificulta seu aperfeiçoamento profissional como a frequência em cursos em período distinto do qual cumpre sua jornada de trabalho.

¹³ FERRITO, Barbara. **Direito e desigualdade:** uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: Ltr, 2021.

As notícias de assédio sexual e moral tendo por vítimas servidoras não são escassas. Na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho¹⁴, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, reconhece-se que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam de forma desproporcional as mulheres.

Lado outro, o número de servidoras em funções de liderança como chefes, diretoras e presidentes de órgãos públicos é significativamente menor do que o número de homens em referidos postos.

Nessa ordem de ideias, toma-se por empréstimo relatório estatístico do Poder Judiciário, mencionado por Carmen Lúcia Rodrigues Ramajo e Heloísa da Silva Krol Milak:

Repetindo os resultados de levantamento realizado em 2023 pelo Conselho Nacional de Justiça (Brasil, 2023), o relatório de pesquisa em análise (AMB, 2023) conclui que as magistradas estão concentradas no primeiro grau de jurisdição, o que confirma a invisibilização das mulheres no Judiciário.

(...)

Um exemplo da ocorrência desse limitador se verifica nos últimos doze certames de promoção por merecimento realizados para o cargo de Desembargador (a) no Tribunal de Justiça do Paraná – TJPR (anos de 2022 a 2024), em que apenas uma mulher foi promovida, diante de onze homens. Na composição atual, o TJPR conta com 109 Desembargadores e 18 Desembargadoras, em uma proporção de aproximadamente 14% de mulheres e 86% de homens (seis homens para cada mulher), ao passo que, no primeiro grau, em nível nacional, as mulheres representam 38% da magistratura (Brasil, 2023)

As razões para a existência do ‘teto de vidro’ são diversas e incluem discriminação de gênero, expectativas sociais sobre os papéis femininos e masculinos, falta de políticas de conciliação entre trabalho e família, e cultura organizacional que favorece padrões tradicionais de liderança, associados mais frequentemente aos homens (Gomez-Bahillo; Elboj-Saso; Marcen-Munio, 2016). O relatório de pesquisa da AMB (2023) deixa muito claro esse fenômeno na magistratura brasileira, pois, ainda que as mulheres sejam 51% da população e a maioria das que contam com diploma superior, conforme dados do Censo de 2022 (IBGE, 2022), representamos apenas 38% da magistratura nacional como um todo, 25% do segundo grau de jurisdição e 19% das Cortes Superiores (Brasil, 2023). Em suma, quanto mais alto o posto, menor o número de mulheres.¹⁵

¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho** (Convenção nº 190), 21 de junho de 2019. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.895, de 21 de dezembro de 2021. Brasília, 2021. Disponível em: <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br> . Acesso em: 28 abr. 2025.

¹⁵ DIAS, Cibele Fernandes; VIEIRA, Carolina Fontes. Produção Científica sob a ótica Feminina: Alternativas para o Equilíbrio de Gênero no Espaço Acadêmico. **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas do TJPR vê o mundo. Londrina, 2024. p. 333-341.

A digressão até aqui feita mostra que também na Administração Pública são necessárias medidas concretas de atuação sob perspectiva de gênero, para a superação desses estereótipos fixados durante séculos. A busca pela igualdade material substantiva clama por um tratamento diferenciado entre homens e mulheres, ou mais propriamente falando, um tratamento equitativo, pois a neutralidade somente acarretará a manutenção do *status quo*.

Medidas Práticas

Dúvidas não restam de que a governança sob perspectiva de gênero é bem menos uma escolha, e muito mais um dever do Estado brasileiro, em todas as suas esferas; dever esse que emerge de documentos internacionais e da própria Constituição Federal e que para ser alcançado demanda a adoção de medidas práticas e concretas.

É a partir dessa conclusão que, neste artigo, sugerimos algumas medidas práticas e plenamente factíveis que podem ser adotadas pela Administração Pública na consecução do objetivo de alcançar verdadeira equidade entre servidores e servidoras.

A primeira medida proposta seria a realização de amplo “Diagnóstico da Mulher e seu Ambiente de Trabalho”, sob a marca da anonimização, perquirindo-se desde a adequação das instalações físicas – tais como ergonomia para servidora gestante, espaço próprio para a servidora lactante, existência de creche próxima -, até critérios de oportunidade e conveniência para trabalho presencial e trabalho remoto, e incluindo-se, também questões, sobre relações interpessoais e hierárquicas, linguagem adotada nas comunicações oficiais, formas de fomento de aperfeiçoamento profissional e de prestigiamento da participação feminina em solenidades públicas e eventos técnicos. Crê-se que, a partir desse Diagnóstico, muito se poderia avançar no sentido de construção de um ambiente de trabalho mais saudável, eficiente, cooperativo e enriquecedor da condição feminina.

Experiência assemelhada a que acima se sugere foi desencadeada pelo FONPED que realizou um diagnóstico abrangente da força de trabalho da Advocacia Pública estadual e distrital brasileira com foco na identificação de questões relacionadas à diversidade e equidade, incluindo não apenas os(as) procuradores(as) do estado e os(as) servidores(as) públicos(as), como também os(as) colaboradores(as) habituais, abarcando estagiários(as) de ensino médio, superior e pós-gradu-

ação, terceirizados(as) e demais vínculos empregatícios. A pesquisa incluiu questionamentos relativos a gênero, cor/raça, etnia, parentalidade, orientação sexual e capacitismo.

Outra importante medida que ora se sugere diz respeito à adequação da linguagem em formulários e comunicados institucionais, adotando-se parâmetro não sexista e livre de preconceitos. Nessa adequação, insere-se, por exemplo, a adoção do nome social e o respeito ao gênero auto-declarado para todos os fins; iniciativas nesse sentido já foram identificadas na Procuradoria-Geral do Estado do Paraná e na Procuradoria-Geral do Estado da Bahia.

A este propósito cabe sublinhar que na ADI 4275/DF o Supremo Tribunal Federal já definiu que “a identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la.”

A capacitação permanente e continuada de todos os servidores e servidoras para uma governança sob perspectiva de gênero, com a promoção do letramento acerca da temática de gênero, também é medida imprescindível e que já vem sendo adotada por órgãos que compõem o chamado sistema de justiça.

As sindicâncias e os processos administrativos disciplinares também devem reger-se por critérios análogos ao do Protocolo de julgamento sob perspectiva de gênero, para que através da lente de gênero se concretize um julgamento mais justo, humano e igualitário.

No campo dos direitos funcionais das servidoras, é possível gestionar pela priorização do trabalho remoto para a servidora gestante e lactante, cômputo da licença-maternidade no estágio probatório, a preferência para concessão de férias estatutárias para a servidora ao término da licença-maternidade, a concessão de licença análoga à licença para tratamento de saúde a mulher vítima de violência doméstica ou institucional, após a devida perícia para análise de impactos físicos e psicológicos.

O CNJ, por meio da Resolução nº 343/2020¹⁶, estabeleceu condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras com deficiência, necessidades especiais ou doença grave; que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição; e gestantes e lactantes.

O Superior Tribunal de Justiça já reconhece o direito ao auxílio-doença pelo afastamento do trabalho para vítimas de violência doméstica, conforme se verifica na ementa transcrita abaixo:

RECURSO ESPECIAL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR. MEDIDA PROTETIVA. AFASTAMENTO DO EMPREGO. MANUTENÇÃO DO VÍNCULO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA. VARA ESPECIALIZADA. VARA CRIMINAL. NATUREZA JURÍDICA DO AFASTAMENTO. INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA. INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA. PREVISÃO LEGAL. INEXISTÊNCIA. FALTA JUSTIFICADA. PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO. AUXÍLIO DOENÇA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARCIALMENTE.

1. Tem competência o juiz da vara especializada em violência doméstica e familiar ou, caso não haja na localidade o juízo criminal, para apreciar pedido de imposição de medida protetiva de manutenção de vínculo trabalhista, por até seis meses, em razão de afastamento do trabalho de ofendida decorrente de violência doméstica e familiar, uma vez que o motivo do afastamento não advém de relação de trabalho, mas de situação emergencial que visa garantir a integridade física, psicológica e patrimonial da mulher.

2. Tem direito ao recebimento de salário a vítima de violência doméstica e familiar que teve como medida protetiva imposta ao empregador a manutenção de vínculo trabalhista em decorrência de afastamento do emprego por situação de violência doméstica e familiar, ante o fato de a natureza jurídica do afastamento ser a interrupção do contrato de trabalho, por meio de interpretação teleológica da Lei n. 11.340/2006.

3. Incide o auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando reconhecida ser decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha.

4. Cabe ao empregador o pagamento dos quinze primeiros dias de afastamento da empregada vítima de violência doméstica e familiar e fica a cargo do INSS o pagamento do restante do período de afastamento estabelecido pelo juiz, com necessidade de apresentação de atestado que confirme estar a ofendida incapacitada para o trabalho e desde que haja aprovação do afastamento pela perícia do INSS, por incidência do auxílio-doença, aplicado ao caso por meio de interpretação analógica.

¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020.** Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459> . Acesso em: 04 jun. 2025.

5. Recurso especial parcialmente provido, para a fim de declarar competente o Juízo da 2ª Vara Criminal de Marília-SP, que fixou as medidas protetivas a favor da ora recorrente, para apreciação do pedido retroativo de reconhecimento do afastamento de trabalho decorrente de violência doméstica, nos termos do voto.

(REsp n. 1.757.775/SP, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 20/8/2019, DJe de 2/9/2019.) g.n.

Necessária se faz, também, a criação de uma Ouvidora especializada e capacitada para o trato de situações de violência física, moral, psicológica. Um ambiente tecnicamente preparado para uma escuta ativa certamente irá qualificar o cuidado que se deve emprestar às situações de violência contra a mulher, tenha sido produzida no ambiente doméstico ou no ambiente profissional. Tal medida certamente colaborará para uma solução efetiva do episódio violento e deixará a servidora mais disponível - sob o ponto de vista físico e psicológico - para o ótimo desempenho de suas atividades profissionais.

Uma Ouvidoria especializada estará apta à salvaguarda da integridade física e psíquica da servidora vítima de violência, a fim de que eventual necessidade imperiosa de ausência do local de trabalho não seja considerada abandono de cargo. Nessa seara, destaca-se o canal integrado Fala.Br, montado pela Controladoria Geral da União, que está disponível para adesão por qualquer instituição pública.

Como exemplo, cita-se a Resolução PGE/RJ nº 4968 de 20/07/2023, que institui para as novas solicitações dirigidas à Ouvidoria da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, incluindo os pedidos de acesso à informação formulados por meio eletrônico, através da plataforma informatizada “Fala.BR”¹⁷.

A já mencionada “Convenção do Belém do Pará” prevê em seu artigo 7º que os Estados membros “condenem todas as formas de violência contra a mulher e convém em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência (...).”

¹⁷ PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Ouvidoria PGE-RJ**. Disponível em: <https://pge.rj.gov.br/ouvidoria> . Acesso em: 04 jun. 2025.

Aqui, e dentro do escopo de que se ocupa este artigo, tem especial relevância citar o artigo 9º, § 2º, da Lei Maria da Penha que determina acesso prioritário à remoção para servidora pública, em caso de violência doméstica:

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta; g.n.

Do texto legal, extrai-se que a mulher servidora pública quando protegida por medida protetiva deferida judicialmente tem o direito ao “**acesso prioritário à remoção**”, contudo a doutrina predominante entende que esse direito de acesso prioritário não garante o direito subjetivo de ser removida de imediato, além do que aponta a necessidade de previsão nos regimes jurídicos estatutários para fins de normatização.

A título meramente exemplificativo, no Estado do Paraná o Decreto nº 8466/2013 que regulamenta a remoção dos servidores da Administração direta traz em seu artigo 1º, inciso II que a remoção poderá “ocorrer ex-officio ou a pedido do servidor, caso em que o deferimento ficará condicionado ao juízo de conveniência e oportunidade da Administração.” g.n.

Para o caso de remoção a pedido da servidora, o referido Decreto Estadual trata do procedimento a ser seguido no seu artigo 20, parágrafo único:

Parágrafo único. A remoção de servidores de que trata o caput deste artigo deverá adotar os seguintes procedimentos:

- a) instrução de processo contendo manifestação do Titular dos órgãos ou entidades de origem e destino e anuência do servidor conforme modelo constante do Anexo II;
- b) a unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de origem deverá anexar ao processo o dossiê funcional do servidor e informar se a movimentação atende a legislação pertinente;
- c) o Programa de Remoção encaminhará, mediante documento específico, o servidor ao novo local de trabalho onde deverá permanecer em experiência pelo período de 60 (sessenta) dias;
- d) o servidor em processo de remoção permanecerá em exercício no órgão de origem até o início do período de experiência;

e) concluído o período de experiência e havendo interesse mútuo, a remoção será efetivada mediante ato do Titular da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência;

f) após a publicação do ato, o processo será encaminhado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de origem para providenciar a remoção do pagamento no sistema e envio da pasta funcional à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de destino;

g) o disposto nas alíneas “c”, “d” e “e”, bem como a anuência do servidor, não se aplica nos casos de remoção ex-offício.

Portanto, o que se observa é que a servidora pública ainda que protegida por medida protetiva teria que solicitar a remoção e instruir seu pedido, nos termos da legislação citada e aguardar toda a tramitação regular para se efetivar a remoção.

Contudo, tendo em vista que existe um caráter de extrema urgência nesse pedido de remoção, já que a vida e saúde dessa servidora está em risco, cabe ao Poder Público deferir essa remoção, independente do critério de conveniência e oportunidade, na medida que há o interesse público em preservar a vida e saúde da sua servidora. Todo esse périplo administrativo, caso não dispensado, fatalmente implicará em revitimização da servidora, podendo inclusive inibi-la de valer-se desse instrumento.

Nesse sentido, inclusive, há decisões deferindo a remoção em caso de violência doméstica, independentemente do interesse da Administração, conforme ementa abaixo transcrita:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORES PÚBLICOS. PEDIDO DE REMOÇÃO DE ÁREA. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. ART. 9º, §2º, I, DA LEI 11.340/06. HIPÓTESE ESPECIAL DE REMOÇÃO QUE INDEPENDE DO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO. DIREITO À VIDA E À INTEGRIDADE QUE SE SOBREPÕEM AO INTERESSE PÚBLICO. DECISÃO MANTIDA. RECURSO NÃO PROVIDO.

(TJPR - 1ª Câmara Cível - 0066903-59.2024.8.16.0000 - Ipiranga - Rel.: DESSEMBARGADOR SERGIO ROBERTO NOBREGA ROLANSKI - J. 30.09.2024) g.n.

Nesse passo, recentemente foi aprovado pelo Presidente da República no Processo nº 10951.008020/2024-19, o Parecer nº JM-07 de 7 de fevereiro de 2025, do Advogado-Geral da União, que adotou, nos termos estabelecidos no Despacho do Consultor-Geral da União nº 00054/2025/GAB/CGU/AGU, o Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU, no sentido de que:

Às servidoras públicas federais vítimas de violência doméstica é garantido o direito à remoção a pedido, a critério da Administração, consagrado no artigo 36, parágrafo único, inciso II, da Lei nº 8.112/1990, quando constatada a existência de risco à sua integridade física ou mental, demonstrado pelo deferimento de medida protetiva judicial de afastamento do agressor, hipótese em que o ato deve ser considerado vinculado.¹⁸

Torna-se imprescindível que essas e outras medidas sejam pensadas de forma orgânica e sistematizada pela Administração Pública, inclusive com a consolidação normativa das políticas de gênero, inclusão dessas políticas nos planejamentos estratégicos da Administração, monitoramento de implantação dessas medidas com a adoção de metas e cronograma de implementação dessas políticas de equidade de gênero, bem como critérios de aferição da efetividade dessas medidas e sua contribuição para a criação de um ambiente profissional mais equânime.

Conclusão

É inexorável que a Administração Pública adote políticas de governança sob perspectiva de gênero, em linha com o que já vem sendo praticado no sistema de justiça.

Dada a vastidão do tema, optamos por abordar a necessidade de instituição de política administrativa que promova a efetiva igualdade de oportunidades entre servidores e servidoras e fomenta o desenvolvimento profissional pleno das servidoras dentro de um ambiente de trabalho inclusivo.

Esta pauta passa pela superação de preconceitos e estereótipos; e implica em não negar o direito à diferença entre homens e mulheres, bem como em respeitar os dados biológicos, psicológicos e sociais da condição feminina.

¹⁸ **BRASIL**. Advocacia-Geral da União. Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU. Referenciado no: Parecer nº JM-07, de 7 de fevereiro de 2025, do Advogado-Geral da União. Processo nº 10951.008020/2024-19. Brasília, 2025.

A mudança somente será efetivada com medidas concretas, algumas delas exemplificadas neste artigo.

A construção dessa política administrativa sob perspectiva de gênero visa atender aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, mas não se pode descuidar do princípio da eficiência do serviço público sendo certo que um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e com efetiva igualdade de oportunidades terá reflexo na produtividade e na excelência do serviço prestado.

Referências bibliográficas

ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero**: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais – 1 ed. Brasília, 2024.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Julgamento com perspectiva de gênero**: um guia para o direito previdenciário. Brasília: AJUFE, 2020. Disponível em: https://www.ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_G%C3%8ANERO_2020.pdf . Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Parecer nº 00004/2025/CONSUNIAO/CGU/AGU. Referenciado no: Parecer nº JM-07, de 7 de fevereiro de 2025, do Advogado-Geral da União. Processo nº 10951.008020/2024-19. Brasília, 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAMBI, Eduardo Augusto Salomão. **Direito das famílias com perspectiva de gênero**: aplicação do Protocolo de Julgamento do Conselho Nacional de Justiça (Recomendação 128/2022 e Resolução 492/2023). 1. ed. Curitiba: Editora Foco, 2024.

CAMBI, Eduardo; FACHIN, Milena; PORTO, Letícia. **Constituição e Direitos Humanos**: tutela dos grupos vulneráveis. São Paulo: ALMEDINA, 2022.

COLÉGIO NACIONAL DE PROCURADORES-GERAIS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL. **Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade**. Brasil, 2023. 64 p. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1s8wQW2k9q-kXdn3N2b9ccWONfoM7y5Gx/view> Acesso em: 04 de jun. de 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459> . Acesso em: 04 jun. 2025.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. **Manual de atuação com perspectiva de gênero da Defensoria Pública da União**. 2024. Disponível em: https://www.dpu.def.br/images/pdf_noticias/2025/Manual_de_atuacao_com_Perspectiva_de_Genero_da_Defensoria_Publica_da_Uniao___versao_aprovada_em_20_01_2025.pdf. Acesso em: 12 de mai. de 2025.

FACHIN, Melina Girardi. **Direitos Humanos e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FERRITO, Barbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: Ltr, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 18 de dezembro de 1979. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> . Acesso em: 26 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher** (Convenção de Belém do Pará), 9 de junho de 1994. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2 ago. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm . Acesso em: 28 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos** (Pacto de San José da Costa Rica), 1969. San José, Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm . Acesso em: 26 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho** (Convenção nº 190), 21 de junho de 2019. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.895, de 21 de dezembro de 2021. Brasília, 2021. Disponível em: <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br> . Acesso em: 28 abr. 2025.

PIOVESAN, Flávia. A mulher e o debate sobre direitos humanos no Brasil. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre n. 2, p.5, ago.2004.

PRINCÍPIOS DE YOGYARTA: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Indonésia. 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf acesso em 27 fev. 2025

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Ouvidoria PGE-RJ**. Disponível em: <https://pge.rj.gov.br/ouvidoria> . Acesso em: 04 jun. 2025.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ROCHA, Carmén Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

SALMORIA, Camila; VIEIRA, Carolina; MUNIZ, Laryssa (Org). **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas do TJPR vê o mundo. Londrina: Thoth, 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Editora revista dos tribunais, 2013.

SEVERI, Fabiana. **Imparcialidade judicial e a crítica feminista**. Rio de Janeiro, Multifoco, 2024,