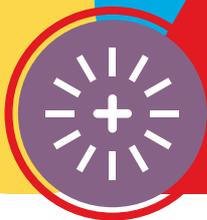


# INCLUSÃO EM FOCO

2024  
1ª EDIÇÃO





# INCLUSÃO EM FOCO

2024  
1ª EDIÇÃO

## DIRETORIA

Presidente: André Almeida Garcia

Vice-Presidente: Renata Castello Branco Mariz de Oliveira

Diretor Administrativo: Antonio Carlos de Almeida Amendola

Diretor de Produtos e Serviços: Antonio Carlos de Oliveira Freitas

Diretora Financeira: Paula Lima Hyppolito

Diretor Jurídico: Rodrigo Cesar Nabuco de Araujo

Diretora Cultural: Clarisse Frechiani Lara Leite

Diretora Adjunta: Luciana Pereira de Souza

Diretor Adjunto: Rogério Lauria Marçal Tucci

## COMPILAÇÃO – INCLUSÃO EM FOCO

### CONSELHO DIRETOR

Ana Cândida Menezes Marcato, André Almeida Garcia, Antonio Carlos de Almeida Amendola, Antonio Carlos de Oliveira Freitas, Camila Austregesilo Vargas do Amaral, Clarisse Frechiani Lara Leite, Cristiano Scorvo Conceição, Eduardo Foz Mange, Elaine Cristina Beltran Camargo, Heitor Cornacchioni, Helena Mechlin Wajsfeld Cicaroni, Helena Najjar Abdo, Leonardo Guerzoni Furtado de Oliveira, Luciana Pereira de Souza, Patrícia Souza Anastácio, Paula Lima Hyppolito, Renata Castello Branco Mariz de Oliveira, Rodrigo Cesar Nabuco de Araujo, Rodrigo Rocha Monteiro de Castro, Rogério Lauria Marçal Tucci e Ruy Pereira Camilo Junior

Coordenação: Elaine Cristina Beltran Camargo e Luciana Pereira de Souza

Produção Editorial: AASP

Jornalista Responsável: Bruna Ancheschi (MTB 49.383-SP)

Organização: Rosiane Sousa

Edição: William Alves de Assis

Revisão: Elza Doring e Raura Ikeda (AASP), Ana Marson

Projeto Gráfico e Diagramação: Rene Bueno e Daniela Jardim

Administração e Redação: Rua Álvares Penteado, 151 - Centro - cep 01012 905 - São Paulo-SP - tel (11) 3291 9200 - [www.aasp.org.br](http://www.aasp.org.br)

Esta publicação, **Compilação – Inclusão em Foco**, não se responsabiliza pelas opiniões emitidas em artigos assinados. A reprodução, no todo ou em parte, de seu conteúdo só é permitida desde que citada a fonte.

Solicita-se permuta. Píde-se canje. On demande l'échange.  
We ask for exchange. Si richiede lo scambio.

Toda correspondência dirigida a **Compilação - Inclusão em Foco** deve ser enviada à Rua Álvares Penteado, 151 - Centro - cep 01012 905 - São Paulo-SP.



# Sumário



Um novo Iluminismo

CRISTIANO SCORVO CONCEIÇÃO E  
ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO

04



135 anos de liberdade provisória

ESTEVÃO SILVA

06



“E aqueles que foram vistos dançando foram julgados insanos por aqueles que não podiam escutar a música.”

MÁRCIA ROCHA

09



Visão e direitos dos refugiados

DENISE ABREU CAVALCANTI

12



LGBTQIA+: Conquistas jurídicas no Brasil – Uma luta pelo direito à igualdade

BRUNA ANDRADE

15



Da retificação de nome da pessoa trans

AMANDA SOUTO BALIZA

17



**20**

Estatuto da Igualdade Racial –  
Alterações trazidas pela  
Lei nº 14.553/2023  
PATRÍCIA SOUZA ANASTÁCIO



**39**

Da capacitação à inclusão das  
pessoas com deficiência (PcDs)  
na sociedade  
NATHALIA BLAGEVITCH



**23**

Amparo e defesa dos direitos  
dos povos indígenas no Brasil  
INORY KANAMARI ADRIANA LEITE



**42**

“O Dia da Consciência Negra  
agora é feriado em São Paulo”  
DÉBORA RIBEIRO



**27**

A igualdade salarial e a  
Lei nº 14.611/2023  
LUCIANA PEREIRA DE SOUZA



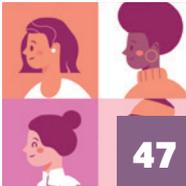
**45**

Imigração japonesa no Brasil  
KIYOSHI HARADA



**29**

Liderança, mulheres  
negras e protagonismo  
CAMILA TORRES CESAR



**47**

Da conquista ao voto à  
representatividade feminina  
na política  
MÔNICA KARAWJCZYK



**31**

A questão da deficiência  
exige o respeito de todos  
CID TORQUATO



**50**

Ser mulher: a marcha  
por conquistas sociais,  
políticas e econômicas  
ROSELI S. SANTOS



**33**

Envelhecer com qualidade  
de vida requer prevenção  
e planejamento  
RENATA VILHENA SILVA



**52**

Diversidade: a força  
da mudança  
CRISTIANO SCORVO CONCEIÇÃO E  
ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO



**36**

Medidas preventivas da surdez  
CLAUDIA PATRICIA DE LUNA





PUBLICADO NO BOLETIM 3169  
2ª QUINZENA | ABR 2023



## ARTIGO DE ABERTURA

# Um novo Iluminismo



### CRISTIANO SCORVO CONCEIÇÃO

Advogado formado pela PUC-SP em 2001. Monitor de Processo Civil na PUC-SP no período de 2002 a 2006. Conselheiro Titular da AASP desde 2022. Associado AASP desde 2002.

### ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO

Advogada. Especialista e Mestra em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-graduada em Gestão de Serviços Jurídicos pela FGV-SP. Conselheira da AASP. Associada AASP desde 1998.



A AASP tem um papel fundamental na sociedade como defensora dos direitos e interesses da advocacia e da justiça como um todo.

Com o propósito de inserir a Associação como instituição cada vez mais inclusiva, a entidade se mostrou atenta ao longo dos últimos anos às temáticas antirracista, de diversidade, equidade e inclusão social. É preciso reconhecer que as lutas pela igualdade e justiça são essenciais para garantir que a advocacia seja representativa e inclusiva para todas as pessoas, sobretudo os grupos minorizados.

De fato, embora essas temáticas tenham sido presentes na música, na literatura, nas artes cênicas e em outras manifestações culturais, com o alvorecer do século XXI, tornaram-se pautas que não podem e nem devem ser ignoradas.

No plano jurídico, a visibilidade e o conhecimento das referidas temáticas são fundamentais para a advocacia moderna, que deve se mostrar representativa e atender às necessidades de toda a clientela, independentemente de sua identidade.

Para tanto, as Comissões Antirracista e Pró-Diversidade trarão no Boletim novo editorial, abordando questões atuais dentro das temáticas de gênero, pessoas com deficiência, raça, etnia, LGBTQIA+, refugiados(as), etarismo, entre outras de grupos em situação de vulnerabilidade social. A ideia é abordar temas, por vezes complexos, de forma leve, em textos curtos e interessantes, que despertem a curiosidade de quem os lê. As pautas editoriais envolverão as diversas áreas do Direito, por exemplo, os reflexos jurídicos da retificação do nome das pessoas transgênero, as formas veladas de discriminação no emprego de pessoas com deficiência, o racismo no ambiente de trabalho, a inteligência artificial e os vieses discriminatórios.

É importante lembrar que o combate ao racismo e ao machismo estrutural é um processo de transformação histórica e que a advocacia deve se esforçar continuamente para se tornar mais inclusiva e representativa. Isso envolve o compromisso com a educação e a conscientização, bem como o esforço contínuo para garantir que todas as vozes sejam ouvidas e que todas as pessoas sejam respeitadas e valorizadas.

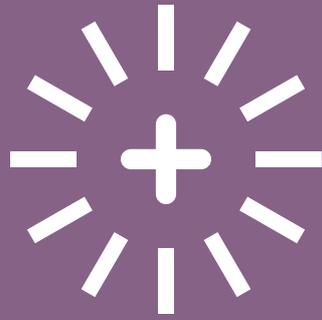
O novo editorial da AASP visa, justamente, contribuir para que todas as advogadas e todos os advogados

se sintam valorizados e representados em prol da preservação dos valores fundamentais da não discriminação e da igualdade social.

A AASP valoriza a diversidade e a inclusão e está comprometida em fazer a diferença junto à advocacia e à sociedade como um todo. A reflexão sobre esses temas é necessária para continuar a promover mudanças concretas no âmbito jurídico, tornando-o mais justo e igualitário, cumprindo os princípios basilares da Constituição.

Convidamos todas e todos a participarem conosco deste projeto!





# 135 anos de liberdade provisória

PUBLICADO NO BOLETIM 3170  
1ª QUINZENA | MAI 2023



## ESTEVÃO SILVA

*Advogado, graduado pela Unesp. Jornalista e músico. Mestrando em Direito Médico pela Unisa. Lançou o livro Vozes emergentes: educação e questões étnico-raciais (2016). Fundador e Presidente da Anan. Presidente da ONG Clã da Negritude. Diretor do Sasp. Membro da Comissão do Advogado no Tribunal do Júri. Secretário da Comissão de Bioética e Direito Médico da OAB-Pinheiro.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



As pessoas negras estão há 135 anos vivendo uma liberdade provisória. A abolição da escravatura foi decretada em 13 de maio de 1888. De lá para cá, poucas mudanças tiveram o potencial de, verdadeiramente, libertar o povo que por mais de três séculos foi escravizado.

O dia 13 de maio é uma data importante, mas mais importante que ele é o dia 14 de maio, pois é nesse dia que tudo se consolidou. O dia 13, com todas as aspás, podemos considerar que foi um dia de festa. No dia seguinte, a normalidade, o cotidiano e é como as coisas permaneceram. Há quem afirme que o dia 14 de maio é o dia mais longo da história, uma vez que vivemos nele até os dias atuais e, com muita tristeza, precisamos concordar.

Para melhor descrever o que aconteceu nestes 135 anos, vamos fazer uma analogia com o instituto da **liberdade provisória** no Código de Processo Penal (CPP), descrita em seu art. 310:

“III - conceder liberdade provisória, com ou sem fiança.

§ 1º - Se o juiz verificar, pelo auto de prisão em flagrante, que o agente praticou o fato em qualquer das condições constantes dos incisos I, II ou III do *caput* do art. 23 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), **poderá, fundamentadamente, conceder ao acusado liberdade provisória, mediante termo de comparecimento obrigatório a todos os atos processuais**, sob pena de revogação.”

Faremos esse paralelo entre os 135 anos de libertação dos escravos e a liberdade provisória descrita no CPP porque compreendemos que há muitas coisas em comum. É verdade que não teremos tempo para mencionar todas elas, tampouco nos aprofundar nelas, mas neste pequeno espaço citaremos os mais relevantes para o momento.

Após verificar que o agente praticou o crime em uma dessas circunstâncias: (I) em estado de necessidade, (II) em legítima defesa, (III) em estrito cumprimento de dever legal ou no exercício regular de direito, o juiz concede a liberdade provisória.

Notem que são circunstâncias em que não há crime, ou seja, insistir nessa prisão seria a mais abominável das práticas. Dessa forma deve o juiz, verificada a incidência, já expedir alvarás de soltura.

Assim foi a escravidão, mesmo sem haver quaisquer elementos que justificassem a escravidão do negro, ela permaneceu por muitos e muitos anos.

Ensinou bem o Professor Laurentino Gomes: a abolição da escravidão não foi nenhum ato de bondade, muito menos empatia da Princesa Isabel. A abolição ocorreu por motivos econômicos, pressões internacionais ao Império brasileiro. Não menos importante foi “a luta e resistência do povo negro – por meio de revoltas, formação de quilombos, fugas em massa, queima de engenhos e destruição de fazendas, suicídios e envenenamentos” (Lívia Sant’Anna Vaz). Resta incontestado que a abolição foi um *stricto* e tardio cumprimento da lei, assim como ocorre na alínea a do § 1º do art. 310 do CPP.

Se concedida, a liberdade provisória poderá ser revogada a qualquer momento e neste instante você pode se perguntar como isso se aplicaria à população negra. A modernidade traz muitas formas de escravidão. Existem diversos artigos que descrevem as mais variadas formas de escravidão da contemporaneidade.

Iremos nos ater a três delas: o trabalho, a pobreza e as prisões. Sabemos que, desde que os negros foram traficados para o Brasil, com eles sempre ficou a responsabilidade de arar a terra, plantar e colher. A pecuária, agricultura, produção, industrialização, entre outros, foram frutos do trabalho daquela população ora escravizada.

Pós-escravidão, uma parcela da população negra continuou em trabalhos análogos à escravidão, como ainda existe hoje. Muitas pessoas continuam nesses regimes em pleno século XXI. Em suma, a população negra continua executando trabalhos manuais, que exigem muita força física e jornadas exaustivas, além de ser submetida à baixa remuneração. Literalmente trabalham para comer, pois não conseguem custear nem uma moradia digna com os salários de “fome” que recebem.

Lamentavelmente, sabemos que essa população lidera os índices de pobreza do país. Segundo o portal UOL: “A extrema pobreza é classificada no Brasil pelo IBGE como uma renda diária inferior a US\$ 1,90 por dia. Esse valor, em reais, é próximo de R\$ 168,00 por mês. Conforme os dados elencados pelo instituto, no ano de 2021, no Brasil, havia 17,9 milhões de pessoas em extrema pobreza”.



Em pesquisa, Marta Cavallini, do portal G1, afirma que, segundo o IBGE, “em 2021, considerando-se a linha de pobreza monetária proposta pelo Banco Mundial, a proporção de pessoas pobres no país era de 18,6% entre os brancos e praticamente o dobro entre os pretos (34,5%) e entre os pardos (38,4%). Os dados são do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”.

Por fim, trazemos à baila as pessoas que estão encarceradas no Brasil. Antes de mais nada é preciso ressaltar que, segundo Raúl Zaffaroni, Alysson Mascaro, Achille Mbembe e tantos outros pensadores do Direito, não se trata de cometer ou não crimes, e sim da política criminal brasileira. Não é sem razão que o Brasil tem uma das polícias mais violentas do mundo, tampouco sem razão que o alvo da força são as pessoas pobres e negras.

O encarceramento em massa é dado incontestável. Os negros são condenados às penas maiores que os brancos mesmo cometendo crimes em situações objetivas e subjetivas muito similares.

Cíntia Acayaba e Thiago Reis, pesquisadores do portal G1, afirmam que: “No ano de 2021, a proporção de negros no sistema carcerário

cresceu 14%, enquanto a de brancos diminuiu 19%. Hoje, de cada três presos, dois são negros. É o que revela o 14º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, divulgado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Dos 657,8 mil presos em que há a informação da cor/raça disponível, 438,7 mil são negros (ou 66,7%)”. Os dados foram colhidos no ano de 2019, mas nós bem sabemos que tal situação apenas se agravou nos últimos anos. Desse modo, não há como falar em liberdade provisória pela provisoriedade com que os negros transitam em liberdade neste país.

Do que estamos falando após 135 da abolição da escravidão? De uma liberdade que é provisória, porque a qualquer momento essa pseudoliberalidade pode ser tomada, quer seja pelas prisões injustas nos crimes contra o patrimônio, quer seja pela fome, pela pobreza, pelo incentivo ao consumo desmedido, pela exploração do trabalhador ou pela “pejotização” da vida como novo modelo de escravidão.

Estamos há 135 anos buscando a materialização “desta tal liberdade” para os negros.

## REFERÊNCIAS

ACAYABA, Cíntia; REIS, Thiago. Proporção de negros nas prisões cresce 14% em 15 anos, enquanto a de brancos cai 19%, mostra Anuário de Segurança Pública. **G1**, 19 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/10/19/em-15-anos-proporcao-de-negros-nas-prisoas-aumenta-14percent-ja-a-de-brancos-diminui-19percent-mostra-anuario-de-seguranca-publica.ghtml>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BBC NEWS BRASIL. 5 exemplos da escravidão moderna, que atinge mais de 160 mil brasileiros, 3 jun. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-36429539>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CAMPOS, Mateus. Pobreza no Brasil. **Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/a-pobreza-no-brasil.htm#:~:text=Resumo%20sobre%20a%20pobreza%20no%20Brasil&text=O%20IBGE%20aponta%20que%20as,%24%201%2C90%20por%20dia>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CAVALLINI, Marta. Proporção de pretos e pardos entre os pobres chega ao dobro em relação aos brancos, mostra o IBGE. **G1**, 11 nov. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/11/proporcao-de-pobres-pretos-e-pardos-chega-ao-dobro-em-relacao-aos-brancos-mostra-o-ibge.ghtml>. Acesso em: 30 mar. 2023.

FRAGA, Érica; RIBEIRO, Tayguara; QUEIROLO, Gustavo. Exclusão racial no topo da pirâmide de renda do Brasil deve aumentar. **Folha de S.Paulo**, 3 jul. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/exclusao-racial-no-topo-da-piramide-de-renda-do-brasil-deve-aumentar.shtml>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GOMES, Laurentino. **Escravidão**: do primeiro leilão de cativos em Portugal à morte de Zumbi dos Palmares, v. 1. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do Direito**. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2016.

VAZ, Livia Sant'Anna. (In)Justiça e Abolição: 133 anos da Lei Áurea. **Sesc**, 13 maio 2021. Disponível em: <https://www.seccsp.org.br/injustica-e-abolicao-133-anos-da-lei-aurea/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl; OLIVEIRA, Edmundo. **Criminologia e política criminal**. Rio de Janeiro: GZ Editora, 2010.



“E aqueles que foram vistos dançando foram julgados insanos por aqueles que não podiam escutar a música.”

(Friedrich Nietzsche)

PUBLICADO NO BOLETIM 3171  
2ª QUINZENA | MAI 2023



**MÁRCIA ROCHA**

*Empresária. Advogada e Conselheira Seccional da OAB-SP, com assento no Comitê de Direitos Sexuais da World Association for Sexual Health. Pós-graduada em Educação Sexual. Fundadora e coordenadora do Projeto Transempregos. Associada AASP desde 2008.*

Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik





Andar na rua, ir à escola, conhecer alguém, namorar, casar-se, ter filhos, ter um emprego, ir a um hospital, morrer e ter um enterro digno ou ter um nome que não cause constrangimento são acontecimentos comuns na existência da maioria das pessoas.

Para a maioria das pessoas trans, cada uma dessas práticas significa riscos, sofrimento e demanda luta. Nenhuma pessoa que não faça parte desse grupo é capaz de imaginar como é ser uma travesti, desde a primeira infância sendo recriminada, corrigida, exposta e excluída. Ter sua identidade divergente dos padrões gravada na carne como um estigma transforma a pessoa em permanente alvo de possíveis violências, de um olhar de desaprovação ao seu assassinato com requintes de crueldade.

Ser LGBTQIAP+ ainda é crime em muitos países, em alguns deles a existência é punida com a morte. Em razão dessa profunda incompreensão, no Brasil há uma parcela imensa de pessoas LGBTQIAP+ que permanecem ocultas. Eu mesma me assumi publicamente trans somente aos 45 anos de idade.

Aos 13 anos tomei hormônios femininos no desespero de adequar meu corpo à minha identidade para viver a menina que havia em mim. Meu pai, percebendo meus seios crescendo, me levou a um médico e tive que contar. Apesar de minha resistência, acabaram por me convencer a parar com a hormonização.

Terminei o Ensino Médio, a faculdade de Direito e consegui meu primeiro emprego como advogada em uma grande imobiliária. Morei fora, abri minha primeira empresa, casei-me e tive uma filha.

Hoje tenho três empresas, sou advogada, apresento trabalhos acadêmicos no mundo todo, sou pós-graduada em Educação Sexual e fundadora do Projeto Transempregos. Falo três línguas e conheço dezenas de países. Mas naquele dia, nos anos 1970, com meu pai e o médico à minha frente me convencendo a parar minha transição, se eu tivesse insistido em continuar a me hormonizar, eu hoje não seria nada. Não teria terminado o Ensino Médio, não teria cursado Direito, jamais teria meu primeiro emprego como advogada, não teria morado fora, não seria empresária... muito provavelmente sequer estaria viva!

Ao criarmos o Projeto Transempregos em 2013, percebemos que aproximadamente 40% dos currículos recebidos apresentavam Ensino Superior

e outros 30% possuíam Ensino Médio completo. Muitos transgêneros fazem a transição depois de formados e com experiência profissional. No entanto, mesmo qualificada, a maioria dessas pessoas não consegue um emprego após a transição, unicamente em razão do preconceito.

Uma pessoa trans contratada para um trabalho digno e desempenhando bem suas funções reduz o preconceito de todos à sua volta, tanto na empresa onde atua como em todos os ambientes em que circula, modificando a forma como a sociedade nos vê, desfazendo vieses inconscientes que adjetivam pessoas trans negativamente.

Por meio da inclusão da diversidade no meio corporativo, estamos fazendo nossa parte na luta contra o preconceito por um mundo mais justo e igualitário.





Veja o levantamento de dados apurados dos currículos nos últimos três anos referentes ao ramo de atividade das empresas parceiras, ramo de atividade das empresas contratantes, contratações e escolaridade dos contratados:

**#Relatório de dados 2022**  
Período: 1º/1/2022 a 31/12/2022



**#Relatório de dados 2021**  
Período: 1º/1/2021 a 31/12/2021



**#Relatório anual de dados**  
Período: 29/1/2020 a 29/1/2021



Fonte: Transempregos



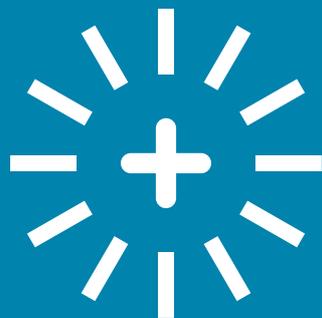
## TRANSEMPREGOS

Em 2020, apesar da crise e pandemia da Covid-19, foram 707 pessoas contratadas por intermédio da plataforma.

Em 2021, ocorreram 797 contratações.

Em 2022, foram 1.113 contratações, tendo ultrapassado o número de 2.300 empresas parceiras em fevereiro último.





# Visão e direitos dos refugiados

PUBLICADO NO BOLETIM 3172  
1ª QUINZENA | JUN 2023



## DENISE ABREU CAVALCANTI

Mestre em Direito das Migrações Transnacionais pela Univali, com dupla titulação pela Università degli Studi di Perugia (Itália). Doutoranda em Direito pela Fadisp. Assessora parlamentar. Ganhadora do Prêmio Innovare 2022, categoria advocacia.

Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik





Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), no ano de 2022, 100 milhões de pessoas solicitantes da condição de refugiados e deslocados internos, em todo o mundo, foram obrigadas a se deslocar.

A partir de 1948, certos direitos vieram a assumir, nos dias de hoje, papel proeminente graças, em grande parte, à atuação e influência dos países em desenvolvimento, alguns dos quais posteriormente admitidos como membros das Nações Unidas; é o caso, por exemplo, do direito à igualdade de tratamento e proibição de discriminação. É inegável que a ênfase atribuída aos interesses da sociedade – em contraposição aos indivíduos – varia de acordo com o sistema de governo e o estágio de desenvolvimento socioeconômico dos Estados respectivos.<sup>1</sup>

## A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO REFUGIADO

O Estatuto dos Refugiados de 1951 considera refugiada a pessoa que, temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, encontra-se fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude desse temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou que, se não tem nacionalidade, encontra-se fora do país no qual tinha sua residência habitual em consequência de tais acontecimentos, não pode ou, devido ao referido temor, não quer voltar a ele.<sup>2</sup>

Desde a Convenção de Genebra de 1951, a definição geral de refugiado tem evoluído e se expandido da concepção individualista inicial (o refugiado como vítima pessoal de perseguição) à noção mais ampliada e recente, compreendendo não apenas os que se conformam à definição convencional de “refugiado”, mas também os que se encontram em situações análogas às de refugiados (e.g., vítimas de eventos ocasionados pelo homem sobre os quais não têm controle, sofrendo “privação

resultando de transtorno súbito e separação de seus lares”).<sup>3</sup>

No campo dos direitos humanos, três são as clássicas obrigações do Estado: respeitar, proteger e implementar. Aos direitos dos refugiados correspondem os deveres e obrigações jurídicas do Estado de respeito, proteção e implementação desses direitos. Fundamental é avançar na identificação do alcance da responsabilidade dos Estados no que se refere aos direitos humanos dos refugiados.<sup>4</sup>

A Declaração de Cartagena – advinda do Colóquio realizado no México sobre Asilo e Proteção Internacional de Refugiados na América Latina, em 22/11/1984 – passou a considerar também como refugiados as pessoas que tenham fugido dos seus países porque a sua vida, segurança ou liberdade foram ameaçadas por violência generalizada, agressão estrangeira, conflitos internos, violação maciça dos direitos humanos ou outras circunstâncias que tenham perturbado gravemente a ordem pública.<sup>5</sup>

Em 19/9/2016, 193 Estados-Membros adotaram, na sede das Nações Unidas, a Declaração de Nova York sobre Refugiados e Migrantes,<sup>6</sup> assumindo, dessa forma, o compromisso de reforçar a proteção de deslocados forçados e de pessoas em movimento.

Na linha do que foi decidido na Declaração de 2016, foi elaborado e adotado o “Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular”, um documento abrangente que visa melhorar e gerenciar a migração internacional, enfrentar seus desafios e fortalecer os direitos dos migrantes, contribuindo para o desenvolvimento sustentável, expressando o compromisso coletivo dos Estados-Membros de melhorar a cooperação na migração internacional.<sup>7</sup>

1 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Princípios do Direito Internacional Contemporâneo**. 2. ed. rev. atual. Brasília: Funag, 2017. p. 390.

2 CONVENÇÃO RELATIVA AO ESTATUTO DOS REFUGIADOS. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao\\_civil/normativa\\_internacional/Sistema\\_ONU/DR.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/normativa_internacional/Sistema_ONU/DR.pdf). Acesso em: 29 abr. 2023.

3 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Princípios do Direito Internacional Contemporâneo**. 2. ed. rev. atual. Brasília: Funag, 2017. p. 413.

4 *Ibidem*, p. 275.

5 DECLARAÇÃO DE CARTAGENA. Disponível em: [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD\\_Legal/Instrumentos\\_Internacionais/Declaracao\\_de\\_Cartagena.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Declaracao_de_Cartagena.pdf). Acesso em: 29 abr. 2023.

6 ACNUR. Declaração de Nova York sobre Refugiados e Migrantes. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2016/09/30/declaracao-de-nova-york-e-uma-opportunidade-unica-para-refugiados-afirma-chefe-de-protecao-do-acnur/>. Acesso em: 29 abr. 2023.

7 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. p. 205.



## A PROTEÇÃO JURÍDICA DO REFUGIADO NO DIREITO PÁTRIO

O Brasil aderiu à Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados, por meio do Decreto nº 50.215/1961, e promulgou o Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados, por meio do Decreto nº 70.946/1972.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Em de 22/7/1997, foi publicada a Lei nº 9.474/1997, que define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, criando o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), órgão de deliberação coletiva, no âmbito do Ministério da Justiça.

A Lei nº 9.474/1997 regula o procedimento de refúgio, segundo o qual basta que o estrangeiro apresente à autoridade migratória que esteja na fronteira ou no primeiro aeroporto ou porto em que ingressar no território nacional. Em nenhuma hipótese ocorrerá a deportação para fronteira de território em que a vida ou liberdade esteja ameaçada, em virtude de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política, e o ingresso irregular no território nacional não constitui impedimento para o estrangeiro solicitar refúgio às autoridades competentes.

O solicitante de refúgio e seu grupo familiar que estejam no território nacional recebem, em caráter provisório, uma autorização de residência no país, um registro no cadastro de pessoa física do Ministério da Fazenda e uma carteira de trabalho provisória.

Em 24/5/2017, foi publicada a Lei nº 13.445, conhecida como a Lei de Migração, prevendo direitos e deveres do migrante e do visitante no país. A política migratória brasileira é pautada, entre outros princípios, na universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos; na acolhida humanitária; na garantia do direito à reunião familiar e na igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares.

Em 2018, por meio da Lei nº 13.684, o Brasil passou a dispor sobre medidas de assistência emergencial para acolhimento a pessoas em situação de vulnerabilidade decorrente de fluxo migratório provocado por crise humanitária, tendo como objetivo articular ações integradas a serem desempenhadas pelos governos federal, estaduais, distrital e municipais, por meio de adesão a instrumento de cooperação federativa, no qual serão estabelecidas as responsabilidades dos entes federativos envolvidos.<sup>8</sup>

Segundo a Lei nº 13.684/2018, no seu art. 14, § 3º, poderá ser concedido visto temporário para acolhida humanitária ao apátrida ou ao nacional de qualquer país em situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de conflito armado, de calamidade de grande proporção, de desastre ambiental ou de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário, ou em outras hipóteses, na forma de regulamento.

O Brasil, até junho de 2022, havia concedido o *status* de refugiado a 61.731 pessoas. Além disso, até dezembro de 2021, havia cerca de 110 mil solicitantes da condição de refugiado no país, conforme consta do Relatório Anual 2022 do ACNUR.<sup>9</sup>

## CONCLUSÃO

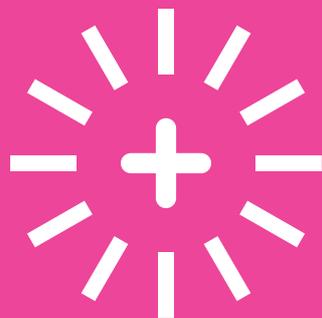
O direito internacional dos direitos humanos e o instituto do refúgio caminham lado a lado, buscando assegurar à pessoa refugiada os direitos humanos fundamentais e a dignidade humana.

A promoção e a garantia de direitos humanos são um compromisso assumido pelos Estados que ratificaram e/ou assumiram compromissos internacionais perante as Nações Unidas. Contudo, nem sempre se verifica, de forma efetiva, que tais compromissos estão sendo postos em prática.

Ao reconhecer, mesmo que de forma provisória, o *status* migratório de refugiado, o Estado deve oferecer meios efetivos de acesso a direitos fundamentais, como saúde, educação e alimentação, e efetiva inserção laboral, sob pena de violação de direitos.

8 No Brasil, a execução de políticas é compartilhada entre os entes federativos, sendo, portanto, de responsabilidade tripartite.

9 ACNUR. **Relatório Anual 2022**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2022/09/CSVM-Relato%CC%81rio-Anual-2022.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2023.



# LGBTQIA+: Conquistas jurídicas no Brasil – Uma luta pelo direito à igualdade

PUBLICADO NO BOLETIM 3173  
2ª QUINZENA | JUN 2023



## BRUNA ANDRADE

*Advogada. Mestre em Proteção dos Direitos Humanos e Especialista em Direitos LGBTQIA+. Fundadora da startup Bicha da Justiça, uma empresa de educação e consultoria focada em Direitos LGBTQIA+.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: pikisuperstar/freepik



Ao longo das últimas décadas, a comunidade LGBTQIA+ tem lutado por seus direitos e por sua inclusão na sociedade brasileira. Felizmente, muitos avanços foram alcançados, e hoje em dia podemos ver uma série de conquistas importantes que foram alcançadas graças a essa luta constante.

Um dos primeiros marcos dessa trajetória foi a despatologização da homossexualidade pelo Conselho Federal de Medicina em 1985. Esse foi um importante passo para que as pessoas LGBTQIA+ pudessem ser tratadas com respeito e dignidade, e para que deixassem de ser consideradas doentes ou desviantes.

Outro avanço significativo ocorreu em 2008, quando o Programa de Saúde às Pessoas Trans no SUS foi implementado. Isso permitiu que muitas pessoas trans tivessem acesso a tratamentos e cirurgias de redesignação sexual, o que é fundamental para que possam viver de acordo com sua identidade de gênero.

Em 2011, a possibilidade da união civil entre pessoas LGBTQIA+ foi reconhecida no Brasil, garantindo que esses casais tivessem os mesmos direitos e proteções que os casais heterossexuais. Isso representou um grande avanço para a comunidade, que passou a ter mais segurança jurídica em relação às suas relações amorosas.

Em 2015, o direito à adoção por casais LGBTQIA+ foi finalmente reconhecido. Isso permitiu que muitas crianças e adolescentes encontrassem um lar amoroso e seguro, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero de seus pais adotivos.

Em 2018, o direito à retificação de nome e gênero de pessoas trans direto no cartório foi reconhecido pelo Conselho Nacional de Justiça através do Provimento nº 73/2018, o que foi fundamental para que essas pessoas pudessem ter documentos que correspondessem à sua identidade de gênero.

Em 2019, a criminalização da lgbtfobia foi finalmente alcançada através da ADO nº 26 e MI nº 4.733, garantindo que as pessoas LGBTQIA+ tivessem proteção legal contra a discriminação e a violência.

Também em 2019, a transexualidade deixou de ser considerada doença mental pelo Conselho Federal de Medicina, o que é um importante avanço no combate ao preconceito e à estigmatização.

Em 2020, finalmente foi reconhecido o direito de pessoas LGBTQIA+ doarem sangue em igualdade de condições com pessoas não LGBTQIA+. Esse era um importante passo para garantir que a doação de sangue fosse baseada em critérios objetivos, e não em estereótipos e preconceitos.

Recentemente, em 2022, houve ainda mais avanços, com a inclusão de identidade de gênero e sexualidade no Censo do IBGE e com a aplicação da Lei Maria da Penha a mulheres trans e travestis.

Todas essas conquistas são resultado da luta e da mobilização da comunidade LGBTQIA+ e são um sinal de que a sociedade brasileira está caminhando na direção da igualdade e da justiça para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.





# Da retificação de nome da pessoa trans

PUBLICADO NO BOLETIM 3174  
1ª QUINZENA | JUL 2023



## AMANDA SOUTO BALIZA

*Advogada e palestrante. Graduada em Direito pelo UniEvangélica. Atuante na área de Direito Antidiscriminatório com foco na garantia de direitos individuais e difusos da população LGBTI+ e direito da saúde. Conselheira Seccional pela OAB Goiás. Vice-Presidente da Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero do Conselho Federal da OAB. Primeira mulher trans do país a presidir uma comissão da OAB em nível seccional. Primeira eleita para um Conselho Seccional da OAB e primeira e única a ocupar a diretoria de uma comissão no Conselho Federal.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



Em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.275, possibilitando a população trans e travesti no Brasil fazer a retificação de registro civil diretamente em cartório – sem dúvidas um marco civilizatório.

A decisão do STF teve grande influência da Opinião Consultiva nº 24/2017 da Corte Interamericana de Direitos Humanos a pedido da República da Costa Rica sobre as obrigações estatais em relação à mudança de nome, identidade de gênero e outros temas.

Antes da decisão, a judicialização era necessária, e nos longos e tortuosos processos judiciais as pessoas trans sofriam vários tipos de humilhações; laudos e cirurgias eram por vezes exigidos; juízes permitiam a alteração do nome, mas não do gênero, a averbação não era sigilosa, etc.

Em meus tempos de graduação (por volta de 2008 ou 2009), lembro-me bem de que um professor de Processo Civil, que era juiz de Direito, costumava dizer em sua opinião que, quando alguém mudasse o nome, deveria ficar escrito de forma ostensiva “mulher operada” para não enganar ninguém.

Veja só, na mente daquele juiz somente mulheres trans e travestis cirurgiadas faziam jus ao direito da retificação de registro civil e, mesmo assim, deveriam ser humilhadas com a exposição. Afinal de contas, era do imaginário popular que pessoas trans queriam enganar pessoas cis.

Felizmente após a decisão do STF, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou a questão por meio do Provimento nº 73/2018, no qual estão elencados os requisitos para que a retificação possa ser feita diretamente em cartório.

O procedimento não precisa ser feito no cartório de origem da pessoa, pode ser realizado em qualquer registro civil da localidade de sua residência. Entre os documentos exigidos estão: certidão de nascimento atualizada, cópia do RG, CPF, título de eleitor, comprovante de endereço, certidão do distribuidor (cível, criminal, trabalhista, eleitoral, etc.) e certidão dos tabelionatos de protesto do local de residência dos últimos cinco anos.

Com os documentos em mãos, o cartório realizará a análise e permitirá a alteração de nome e/ou gênero. Importante ressaltar que a pessoa trans ou travesti não precisa alterar ambos os campos,

pode mudar somente o nome ou somente o gênero, caso queira.

Certidões positivas também não são empecilhos. Nesse caso, o cartório deve comunicar o juízo sobre a alteração registral, isso permite até que pessoas em privação de liberdade possam retificar seus documentos, o que vai ao encontro do entendimento do CNJ sobre pessoas LGBTI+ em privação de liberdade, que garante o direito à retificação gratuita por meio de sua Resolução nº 348/2020 para pessoas nessa situação.

O sistema adotado pelo Brasil não é perfeito, mas tem se mostrado muito avançado em relação a outros países. A Romênia, por exemplo, foi condenada em 2021 na Corte Europeia de Direitos Humanos por exigir que homens trans fizessem cirurgias para que pudessem retificar seus documentos.

Apesar dos avanços, o arcabouço normativo brasileiro ainda não tem conseguido acompanhar as mudanças da sociedade. Pessoas não binárias, aquelas que não se identificam com o espectro binário de gênero, têm conseguido decisões judiciais por todo o Brasil que permitem a retificação de suas certidões com o campo sexo “ignorado”, “não binário”, entre outros, o que ainda não é possível de forma administrativa.

É esperado que no futuro a possibilidade de retificação de registro civil se torne mais democrática. Hoje uma das grandes barreiras enfrentadas pelas pessoas trans e travestis em maior estado de vulnerabilidade é a questão financeira.

Mesmo com auxílio da defensoria pública, alguns estados permitem que cartórios cobrem a averbação e outros custos, o que acaba sendo um obstáculo que força a judicialização para a mera garantia da gratuidade.

Hoje há no CNJ pelo menos dois requerimentos de alteração do Provimento nº 73 para garantir a gratuidade, um de origem da Defensoria Pública da Bahia e outro da Procuradoria Federal dos Direitos dos Cidadãos do Ministério Público Federal.

Parece-me lógico que a primeira retificação deva ser gratuita. Se a primeira certidão de nascimento deve ser gratuita e a pessoa trans ou travesti passa a ter sua identidade de gênero reconhecida pelo



Estado de maneira formal a partir da retificação, esta deve ser considerada como sua primeira certidão.

Outros pontos também têm sido questionados pelos movimentos sociais, como a possibilidade de retificação de maneira administrativa por maiores de 16 anos (hoje menores de idade precisam buscar a judicialização).

Em suma, a retificação de registro civil para pessoas trans e travestis como está definida hoje no Brasil foi um grande avanço na pauta de direitos humanos, mas alguns pontos ainda precisam ser melhorados para que a decisão da Suprema Corte possa beneficiar todas as pessoas, especialmente as mais vulneráveis.

## ADI Nº 4.275

DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIIS OU PATOLOGIZANTES.

1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero.
2. 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.
3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade.
4. Ação direta julgada procedente.



← Acesse o texto na íntegra:

## OPINIÃO CONSULTIVA Nº 24/2017 DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

Acesse o documento  
na íntegra:



## PROVIMENTO Nº 73/2018

Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

Acesse o texto completo:

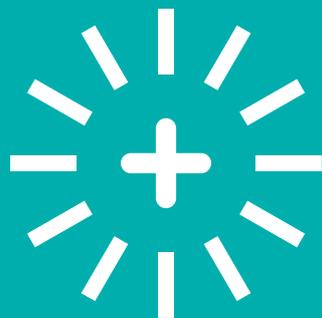


## RESOLUÇÃO Nº 348/2020

Estabelece diretrizes e procedimentos a serem observados pelo Poder Judiciário, no âmbito criminal, com relação ao tratamento da população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti ou intersexo que seja custodiada, acusada, ré, condenada, privada de liberdade, em cumprimento de alternativas penais ou monitorada eletronicamente.

Acesse a íntegra da resolução:





# Estatuto da Igualdade Racial – Alterações trazidas pela Lei nº 14.553/2023

PUBLICADO NO BOLETIM 3175 <<<<  
2ª QUINZENA | JUL 2023



## **PATRÍCIA SOUZA ANASTÁCIO**

*Advogada. Consultora. Palestrante. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela USP. Especialista em Direito Processual Civil pela ESA. Especialista em MBA - Advocacia Corporativa e Governança EAD. Conselheira Suplente da AASP. Membro Efetiva da Comissão Especial da Advocacia Trabalhista da OAB. Membro Suplente da Comissão de Advogado Assalariado OAB. Advogada Membro da Black Sister in Law e da Anan.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



A “herança” deixada após a libertação dos escravos ainda relega aos afrodescendentes um enorme fardo dentro da sociedade brasileira.

Nosso país caminha muito lentamente para uma verdadeira desconstrução do racismo estrutural. A inclusão de cotas nas universidades e todas as políticas públicas que estão sendo implementadas visa inserir a população negra como destinatárias dos bens e serviços oferecidos ao público.

Somente 132 anos após a Lei Áurea é que surgiu a Lei nº 12.288/2010 – o Estatuto da Igualdade Racial –, que traz como uma série de objetivos: a garantia efetiva da igualdade de oportunidades; a defesa dos direitos e garantias aos negros brasileiros, ou seja, essa lei nada mais é do que a implementação de ações afirmativas já inseridas na Constituição da República, mas que não eram mandatárias para o Estado.

Mesmo com o advento do Estatuto em 2010, o Estado, ainda em 2023, não avançou nas políticas de implementação de oportunidades para os trabalhadores negros.

A Lei nº 14.553/2023 alterou a redação dos arts. 39 e 49 do Estatuto da Igualdade Racial, com a finalidade de mapear, dentro das esferas pública e privada, as condições dos trabalhadores negros, pois assim será possível que sejam elaborados programas públicos efetivos, eficazes e adequados para a verdadeira promoção da igualdade racial.

Não podemos falar em democracia em um país em que 54% da população é negra, mas tem menos de 3% de negros ocupantes de cargos de comando, tanto na esfera pública quanto na esfera privada.

O estudo realizado pelo Dieese<sup>1</sup> apontou que, no 2º semestre de 2022, o número de mulheres negras em cargo de gestão era de 2,1% e de homens, 2,3%, o que comprova a necessidade de mapear esses trabalhadores, as áreas de atuação e a implementação de melhoria na educação.

Portanto, precisamos avançar no combate ao racismo estrutural, visto que ele está enraizado em nossa sociedade de tal forma que se mostra imperceptível para alguns, mas presente e sentido de forma contundente pela população negra.

A promoção de uma sociedade mais justa e igualitária não é uma luta apenas do povo negro, e sim de toda a sociedade brasileira.



1 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2023.

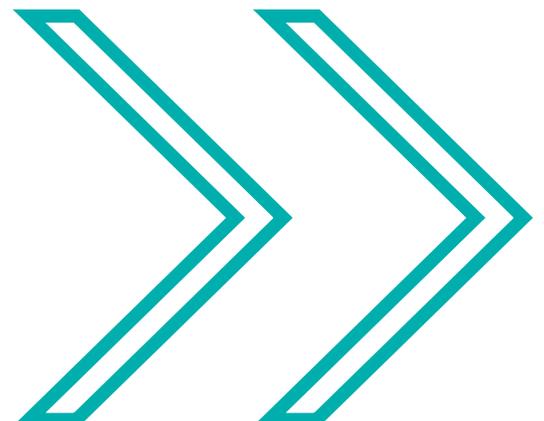
**LEI Nº 12.288,  
DE 20 DE JULHO DE 2010**

Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.



**LEI Nº 14.553,  
DE 20 DE ABRIL DE 2023**

Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho.



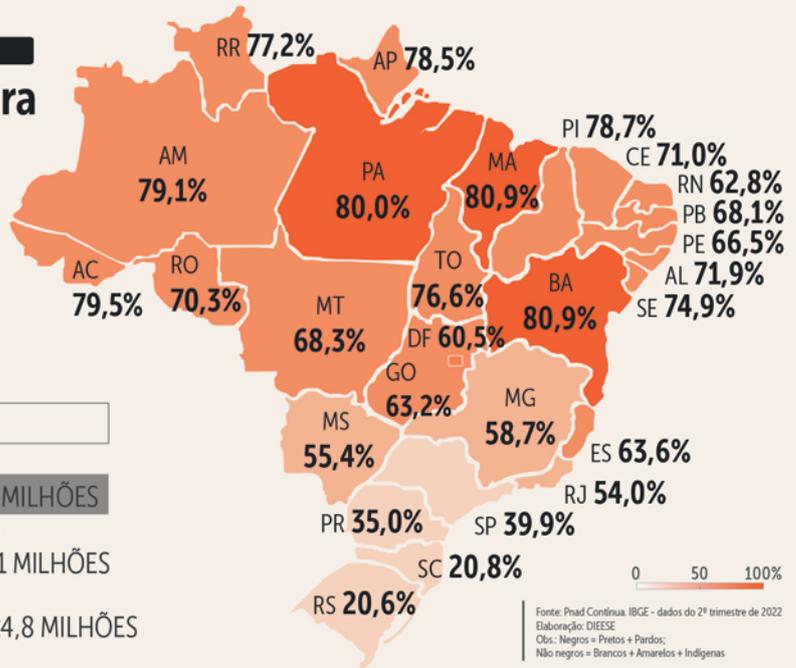


# BRASIL

## A inserção da população negra no mercado de trabalho

Dados do 2º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que a população negra corresponde a 55,8% dos brasileiros.

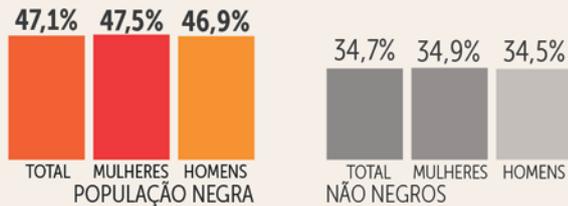
### PROPORÇÃO DE NEGROS POR UF



### OCUPADOS



### OCUPADOS EM TRABALHO DESPROTEGIDO



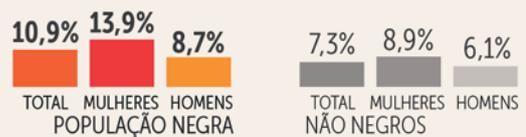
### CARGOS DE DIREÇÃO E GERÊNCIA



### RENDIMENTO MÉDIO MENSAL



### TAXA DE DESOCUPAÇÃO



www.dieese.org.br



Fonte: Dieese



# Amparo e defesa dos direitos dos povos indígenas no Brasil

A cultura do estupro de pessoas indígenas.

PUBLICADO NO BOLETIM 3176  
1ª QUINZENA | AGO 2023



## INORY KANAMARI ADRIANA LEITE

Natural de Itamarati (AM). Primeira Advogada da etnia Kanamari. Recém-assumiu a presidência da Comissão Indígena da OAB-AM. Professora no curso técnico de Serviços Jurídicos (Cetam) em 2018. Trabalhou na assessoria jurídica para indígenas Warao, migrantes e refugiados vindos da Venezuela em 2020 e 2021.



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



A cultura do estupro contra pessoas indígenas é real e precisa parar. Minha bisavó foi estuprada, minha avó foi estuprada e a única irmã de meu pai também. Um histórico totalmente agressivo contra nós, pessoas indígenas – iniciado em 1500 pelos portugueses, holandeses e franceses –, que seguem sendo estupradas por madeireiros, ribeirinhos e garimpeiros (não indígenas) todos os dias. Apesar de estarmos aqui antes da chegada dos europeus, ousou dizer que o Brasil ainda não nos conhece; ainda seguimos sendo invisibilizados, silenciados, assassinados, violados, invadidos e ameaçados.

Os estupros não deixam apenas marcas na alma e no corpo, deixam também os filhos do estupro, mulheres que engravidam após serem brutalmente violentadas e que ainda precisam cuidar e criar sozinhas dos filhos e netos resultados dessas violações.

É importante ressaltar que crimes bárbaros como esses quase não são comentados na sociedade do não indígena. Quando esses fatos são divulgados pela mídia, ainda causam espanto na sociedade branca e elitizada, que romantiza e sexualiza nossos corpos. Recentemente, fatos como esses se tornaram notícia nacional. Infelizmente, veio à tona a denúncia de 12 meninas Yanomamis que, após serem estupradas por garimpeiros, ficaram grávidas (notícia divulgada em 2023) pela mídia nacional.

O estupro dessas 12 meninas da etnia Yanomami é apenas um dos muitos casos que ocorrem principalmente em aldeias e territórios que estão situados em locais de difícil acesso, onde a maioria das etnias indígenas ainda se comunica apenas em sua língua materna e que por consequência não compreende o português, pois o português sempre foi uma língua imposta a nós, em uma tentativa de “matar” nosso idioma materno.

Enfim, é bom que se fale que os povos indígenas, ao serem violados, enfrentam diversas dificuldades em denunciar as violações. Além da barreira linguística e do desconhecimento sobre seus direitos, ainda existe um grande número de etnias indígenas que estão em locais de difícil acesso (aldeias, territórios e comunidades indígenas) e situadas em áreas que o Estado brasileiro é ausente. Além disso, as pessoas indígenas que constam como partes em um processo ainda enfrentam o preconceito por parte dos que compõem o Judiciário.

Sim, o Poder Judiciário brasileiro ainda é composto quase que exclusivamente de um pequeno grupo de pessoas brancas e elitizadas, e não está totalmente preparado para decidir processos em que pessoas indígenas sejam parte, isso porque o Poder Judiciário dos Estados brasileiros não têm profissionais como antropólogos ou intérpretes de línguas indígenas, necessários para auxiliar o juiz no decorrer do processo e para assegurar o princípio do contraditório e da ampla defesa de pessoas indígenas que são réus ou autoras em um processo judicial.

O Poder Judiciário brasileiro está muito longe de ser um poder judiciário plural ou multiétnico. Seguimos às margens de uma sociedade que iniciou seu processo de inclusão de fora para dentro, de maneira forçada, para cumprimento de tabela, ou seja, “para gringo ver”.

Essa deficiência do Judiciário para lidar com pessoas indígenas só confirma ainda mais que o Brasil ainda segue tentando nos invisibilizar e nos silenciar.

Embora a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reze a necessidade de se respeitar nossos costumes, na prática, isso ainda não ocorre. Pessoas indígenas que são partes em processo judicial têm seus direitos fundamentais desrespeitados, pois não se busca adaptar o direito para a comunidade indígena.

O princípio da dignidade da pessoa humana, esculpido no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), é olvidado pelo Judiciário todas as vezes em que somos silenciados nos processos por não entendermos o português ou não nos fazermos entender em português. Os processos em que pessoas indígenas são partes não deveriam seguir sem a presença de profissionais capacitados a auxiliar na compreensão entre as partes envolvidas.

Posto isso, podemos afirmar que são várias as violações contra os povos originários, a maioria dessas violações sequer chega a ser denunciada, porque nós, enquanto indígenas, sabemos que, para que algo seja feito, precisamos contar com o apelo da mídia nacional e internacional, pois, no Brasil, vidas e corpos indígenas são relativizados.

Diariamente, pessoas indígenas são assassinadas por tentarem defender seus territórios ou



simplesmente são mortas por serem quem são: indígenas.

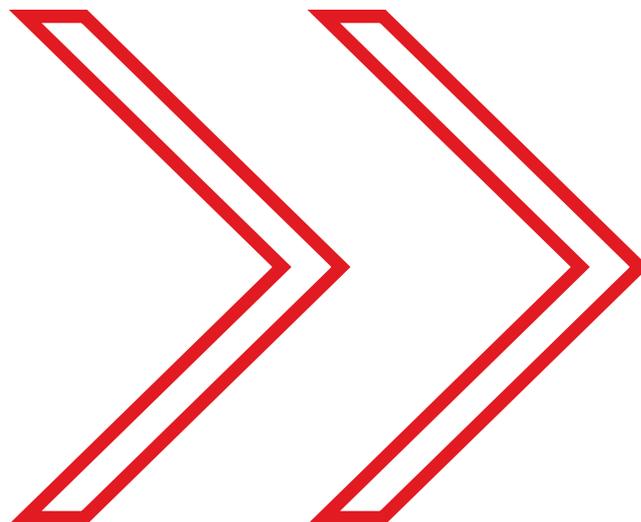
A pergunta que se faz é: realmente estamos em um Estado Democrático de Direito ou estamos em um país que deveria ser um Estado Democrático de Direito? Enquanto mulher, indígena, advogada, ouso mais uma vez ao dizer que estamos em um país que ainda não superou seu processo de colonização. A população indígena continua sendo incluída somente de maneira formal, materialmente a inclusão ainda está longe.

Temos uma Constituição cidadã, que se utiliza de uma linguagem rebuscada em que a maior parte da população brasileira sequer consegue compreender o que diz uma decisão judicial, o Estado Democrático que prega direitos iguais é o mesmo que julga e sentencia pessoas indígenas sem nem lhes dar o direito de um tradutor em sua língua materna – atitudes como essa violam o princípio da ampla defesa e do contraditório previsto no art. 5º, inciso LV, da Carta Magna de 1988.

É importante frisar que parte da sociedade que ainda não aceitou o fim da colonização nos trata como incapazes de fazermos parte dessa sociedade que nos exclui de tudo, que não nos aceita em lugar algum; sociedade que não permite e não aceita nossas presenças em espaços e que ainda não está preparada para nos ver e nos ter nesses espaços.

Portanto, é importante ressaltar que a política de inclusão no Brasil ainda é forçada e, em sua maioria, é apenas teórica, não sendo efetiva ou real, ocorrendo de fora para dentro como imposição para criação de uma imagem de uma sociedade igualitária.

O processo de inclusão de grupos minoritários e estigmatizados não pode seguir sendo modinha social. A inclusão deve ser real e efetiva em todos os espaços: Legislativo, Executivo e Judiciário.<sup>1</sup>



#### 1 REFERÊNCIAS:

GULLINO, Daniel. Rosa Weber, do STF, visita indígenas e promete julgamento sobre marco temporal até junho. **O Globo**, 22 mar. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/03/rosa-weber-do-stf-visita-indigenas-e-promete-julgamento-sobre-marco-temporal-ate-junho.ghtml>. Acesso em: 15 maio 2023.

JORNAL NACIONAL. PF investiga 8 mortes na reserva indígena Yanomami. **G1**, 2 maio 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/05/02/pf-investiga-8-mortes-na-reserva-indigena-yanomami.ghtml>. Acesso em: 15 maio 2023.

PIMENTEL, Carolina. Relatos apontam 30 casos de jovens yanomami grávidas de garimpeiros. **Agência Brasil**, 2 fev. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-02/relatos-apontam-30-casos-de-jovens-yanomami-gravidas-de-garimpeiros>. Acesso em: 15 maio 2023.



## Poema Kanamari

Ah se pelo menos eu pudesse ter sido registrada com o meu verdadeiro nome Inory e sobrenome Kanamari.

Meu país, minha terra, meu povo indígena Kanamari, ah, se eu soubesse que nada adiantaria, que o preconceito ainda persistiria e que por causa dele meu povo ainda muito pereceria, que minha cultura e especificidades indígenas seriam vistas de forma diferente.

Se seu olhar fosse mais inocente, homem branco.

Se eu não tivesse que ser forte a todo momento

Nem dependesse da sorte para lutar pelo meu povo.

Se, antes do espírito mau que me pintam por ser o que sou, mulher indígena Kanamari, ou dos espíritos da floresta que me guiam e que cultivo dentro de mim, pelo mesmo motivo,

Meus parentes e eu fôssemos apenas PESSOA, pessoas antes de indígenas, se não tivéssemos que lutar pelo simples direito de continuarmos existindo,

Se eu não tivesse que gritar a cada tentativa de me silenciarem, invisibilizarem e violarem, Ainda iria ter graça querer me eliminar, HOMEM BRANCO, por estar onde estou?

E se nós, povos indígenas, quiséssemos nos vingar? Ou vocês (homens brancos) pensam que nós não nos lembramos dos estupros de nossas parentes indígenas, que iniciaram em 1500 pelos portugueses, holandeses e franceses, e seguem sendo

violadas por madeireiros, PESCADORES e garimpeiros?

E vocês ainda comemoram a ação, porque o resultado dessa violência contra nosso povo foi a miscigenação, e vocês ainda acham que nós nos esquecemos das violações cometidas pelos NÃO indígenas contra nós, povos originários?

Sobre as mulheres indígenas que tiveram seus corpos violados, elas estavam sozinhas clamando aos espíritos da floresta proteção.

Sim, como se não bastasse, raptaram das aldeias as crianças indígenas.

A pergunta que se faz AGORA é se ESSAS crianças estão vivas ou mortas.

E as mulheres indígenas violadas?

Entre elas, minha bisavó e avó não viram seus filhos crescer, foram sentenciadas após serem reiteradamente violadas. Sem ajuda, sozinhas, minha bisavó e avó, assim como outras mulheres indígenas, sofreram pela falta de seus filhos, e por mais que elas suplicassem aos NÃO INDÍGENAS que trouxessem seus filhos de volta, eles não os trouxeram.

E essas mulheres indígenas viveram um verdadeiro inferno de um julgamento eterno.

Se nós, os indígenas, NÃO morremos por omissão, violações, assassinatos, perseguições, morremos em decorrência das invasões.

Quando somos lembrados, somos taxados como sem modos e

preguiçosos na televisão. Mas ninguém lembra a invisibilidade e o silenciamento histórico que sofrem as gerações, somos indígenas, com diploma e sem oportunidade de inclusão.

Você sabe o que é preconceito? Eu sim. Será que nós, pessoas indígenas, um dia teremos paz? Ou viveremos sempre um caos?

O preconceito NÃO me parou, e suas mãos sujas de sangue inocente do meu povo jamais serão limpas.

Meus parentes estão mortos na matéria, mas vivos na nossa memória, assim como nossas línguas que sobrevivem em nossos territórios.

Venho aqui para lembrar que temos uma história, que somos história.

Em meio ao caos, nós vamos encontrando a glória;

Em meio a tantas lutas, nós vamos chegando à vitória;

É que temos nossa ancestralidade e força para continuarmos VIVOS.

Eu me basto e não tento me encaixar no seu espaço branco e elitizado, HOMEM BRANCO.

Para chegar até aqui precisa ser muito "macho", e você, homem branco elitizado, se acha macho? Mas nunca viu rastro de ANTA, TÃO POUCO escutou o esturro de onça; se correr a onça te pega, homem branco, e se ficar a cobra te come.

O que eu passei na vida, homem branco, você não sabe como é. Para viver na minha pele indígena tem que ser muito, mas muito mulher.



# A igualdade salarial e a Lei nº 14.611/2023

PUBLICADO NO BOLETIM 3177  
1ª QUINZENA | MAR 2023



**LUCIANA PEREIRA DE SOUZA**

*Advogada. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Professora. Conselheira da AASP.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



O direito à igualdade salarial e a proibição de qualquer espécie de discriminação encontra amparo na Constituição Federal de 1988, na Convenção nº 100 da OIT (ratificada pelo Brasil) e na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar disso, os dados oficiais revelam ganhos dos homens superiores em 28,7% aos das mulheres, sendo ainda maior a disparidade dos ganhos nos cargos de direção ou quando consideradas outras interseccionalidades. E é nesse cenário que a Lei nº 14.611, publicada em 3/7/2023, veio reforçar a imperatividade da igualdade de gênero e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, fixando sanções aos empregadores infratores e criando procedimentos e medidas adicionais para garantir a efetividade da igualdade salarial.

A Lei nº 14.611/2023 deu nova redação ao § 6º do art. 461 da CLT, estipulando a cumulatividade de pedidos de indenização por danos morais e de diferenças salariais pela vítima de discriminação em razão de raça, etnia, origem ou idade, o que sempre foi possível, a depender das circunstâncias concretas vivenciadas pela trabalhadora. Também recrudescer as sanções ao introduzir o § 7º no art. 461 da CLT, estipulando multa ao empregador que não observar a igualdade de critérios remuneratórios, fixando-a em dez vezes o novo salário da empregada(o) discriminada(o), elevada ao dobro nas hipóteses de reincidência.

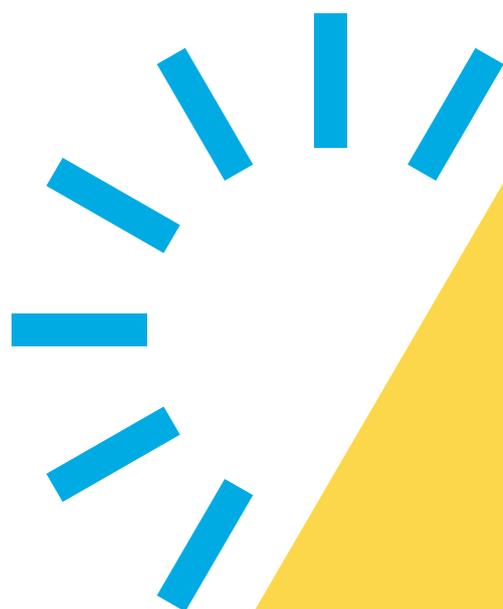
O próprio art. 461 da CLT veda a prática de salário diverso para o mesmo trabalho, permitindo a equiparação quando executadas idênticas atividades com a mesma perfeição técnica e produtividades, exceto quando a diferença de tempo de serviço ou na função o justificar ou, ainda, quando o empregador mantiver quadro de carreira ou plano de cargos e salários. Nesse caso, as políticas salariais também passam a ser fiscalizadas, não podendo contemplar qualquer forma de discriminação, pois estão sujeitas às mesmas sanções previstas no § 7º do art. 461 da CLT.

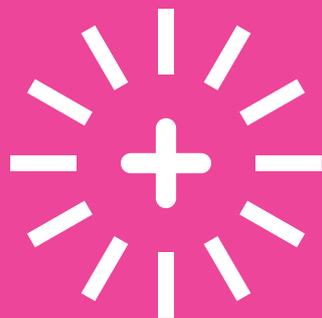
A lei também introduz obrigações acessórias aos empregadores em seu art. 4º, exigindo transparência quanto às políticas salariais adotadas e a criação de canais de denúncias (incisos I e III), bem como o dever de promoção de programas de diversidade e inclusão (inciso IV), fomento à capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão em igualdade de condições com os homens (inciso V).

As empresas com mais de cem empregados ainda deverão publicar relatórios semestrais com dados anonimizados (observada a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) para transparência dos critérios adotados, permitindo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade (art. 5º), sob pena de multa específica de até 3% da folha de salário, limitada a cem vezes o salário mínimo, sem prejuízo de outras sanções (§ 3º do art. 5º).

Caberá ao Poder Executivo criar uma plataforma digital para acesso a informações e dados atualizados (§ 4º do art. 5º) e, ainda, aprovar o protocolo de fiscalização contra a discriminação (art. 6º) para identificação de atos ou políticas discriminatórias.

Portanto, trata-se de um importante e necessário instrumento para efetivação de um direito cuja inobservância não mais se justifica nos dias atuais.





# Liderança, mulheres negras e protagonismo

PUBLICADO NO BOLETIM 3178  
1ª QUINZENA | SET 2023



## **CAMILA TORRES CESAR**

*Advogada. Doutoranda em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito da USP. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie-SP. Diretora no IBCCrim. Membro das Comissões de Igualdade Racial e do Quinto Constitucional e Política Criminal e Penitenciária da OAB-SP. Conselheira da 1ª Turma Julgadora da Comissão Permanente de Direitos e Prerrogativas. Colaboradora voluntária do Projeto Incluir Direito USP. Diretora Executiva na Formação Antirracista Consultoria.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



A famosa frase de Angela Davis “Quando uma mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela” tem sido amplamente repetida, mas pouco praticada no mercado de trabalho brasileiro.

Dados recentes confirmam que mulheres negras ocupam apenas 3% das posições executivas e 1% estão nas chefias. Esse padrão de sub-representação não está apenas nas empresas, mas nos grandes escritórios de advocacia,<sup>1</sup> na magistratura, no Ministério Público (MP)<sup>2</sup> e no Judiciário em geral.<sup>3</sup>

Também se sabe que as mulheres negras são o grupo social que mais tem estudado e se qualificado e que isso não tem se revertido em posições compatíveis com sua qualificação, melhores cargos, promoções e salários. Pelo contrário, entre 2010 e 2022, receberam 71% do rendimento de uma mulher branca no Nordeste e 62% no Sudeste.<sup>4</sup> Esse é um dado relevante para demonstrar que, quando se fala apenas em gênero, certamente não se está incluindo mulheres negras na roda.

Não faltam normas e diretrizes para a atuação e consequente responsabilização das pessoas jurídicas nesse âmbito, tampouco incentivos competitivos ou econômicos para a adoção de medidas voltadas a adaptar as práticas empresariais a um ambiente antirracista. No entanto, os espaços de poder em geral ainda parecem oferecer resistência à implementação de programas efetivos para inclusão e ascensão de mulheres negras.

A Jurista Livia Sant’Anna Vaz destaca o equívoco de dizer que as instituições fracassaram em *tentar* fornecer um serviço racialmente equitativo, uma vez que a ideia de fracasso pressupõe a *tentativa* de um caminho oposto e malsucedido, o que se revela inverídico, já que as instituições brasileiras se demonstram forjadas na hierarquização racial das pessoas.

Isso quer dizer que, na ordem natural das coisas, instituições públicas e privadas irão reproduzir as práticas habituais que desumanizam negras e super-humanizam brancos.

(Sobre)viver à experiência do racismo no Brasil requer resiliência e muitas *soft skills*. Além das capacitações técnicas habituais às boas lideranças, mulheres negras agregam perspectivas mais amplas, menos hegemônicas e um olhar mais atento às interseccionalidades, o que contribui para a formação de um ambiente mais saudável e inclusivo a todos os grupos, afetando a produtividade e os resultados. Não é à toa que Angela Davis afirma o impacto social da ascensão desse grupo para além da base da pirâmide.

No dicionário, “protagonista” é a personagem principal, sobre a qual a trama é desenvolvida. A etimologia da palavra nos diz que, no grego, *protos* corresponde a primeiro, *agonistes* quer dizer ator, lutador, e *agon* significa disputa, exposição, combate.

Disso podemos tirar algo como a primeira que luta, se coloca na disputa, exposição ou combate.

Embora os espaços que simbolizam poder e *status* – e, portanto, não pensados para corpos negros – insistam em limitar nosso acesso, a ascensão é um processo inevitável e irrefreável.

Na própria etimologia, protagonismo é sinônimo de mulher negra.



1 Pesquisa do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), em 2022. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2023/04/24/noticia-diversidade,1485039/advogados-negros-avancam-em-escritorios-mas-desigualdade-predomina.shtml>. Acesso em: 6 ago. 2023.

2 IPEA. Estudo mostra os desafios do Ministério Público brasileiro na diversidade étnico-racial, 3 jul. 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13840-estudo-mostra-os-desafios-do-ministerio-publico-brasileiro-na-diversidade-etnico-racial>. Acesso em: 5 ago. 2023.

3 CNJ. Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2023.

4 ROSA, Paola Ferreira. Projeto abre treinamento de mulheres negras para cargos de liderança. **Folha de S.Paulo**, 25 jul. 2023. Disponível em: <https://folha.com/pxa156sq>. Acesso em: 6 ago. 2023.



# A questão da deficiência exige o respeito de todos

PUBLICADO NO BOLETIM 3179  
2ª QUINZENA | SET 2023



## CID TORQUATO

*Foi Secretário Municipal da Pessoa com Deficiência em São Paulo e, hoje, é CEO do Icom Libras. Advogado, formado pela USP.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: redgreystock/freepik



A questão da inclusão da pessoa com deficiência é tema crucial, que permeia todas as esferas da sociedade. Garantir o respeito aos direitos das pessoas com deficiência é uma responsabilidade de todos. Temos experienciado avanços importantes na última década, mas ainda estamos muito longe do cenário ideal, no qual a pessoa com deficiência possa usufruir de forma plena do conjunto de produtos e serviços disponíveis.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008, é um marco no reconhecimento e proteção dos direitos dessa parcela da população. O tratado estabelece que as pessoas com deficiência devem ter acesso igualitário a educação, saúde, trabalho, transporte, cultura, lazer e demais direitos fundamentais. Contudo, apesar dos avanços na legislação, com destaque para a entrada em vigor da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), em 2016, ainda há desafios significativos a serem enfrentados para efetivarmos esses direitos na prática.

A inclusão social é a base para promovermos o protagonismo das pessoas com deficiência. É fundamental que as instituições de ensino, empresas, órgãos públicos e a sociedade como um todo trabalhem para remover as barreiras físicas, arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais que ainda persistem. A inclusão não é apenas uma questão de acessibilidade, mas também de promover a participação efetiva e igualitária de todas as pessoas na sociedade.

Nesse sentido, um dos grandes desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência está no acesso ao mercado de trabalho. Ainda existe muito preconceito e falta de preparo por parte de muitos empregadores no processo de receber e integrar plenamente esses profissionais. É importante que todos compreendam que a diversidade é um ativo cada vez mais relevante e que a inclusão desse segmento da população traz benefícios para a organização como um todo. Quanto mais diversos, mais ricos são os recursos humanos, o ambiente de trabalho e os resultados obtidos.

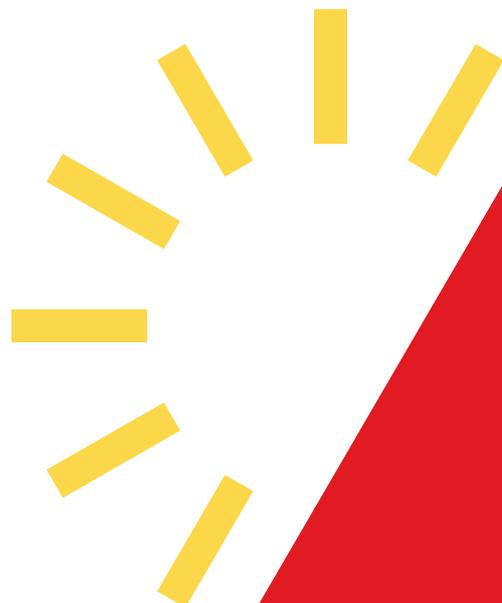
Fundamental para que tenhamos esse ciclo virtuoso é que, cada vez mais, os recursos de acessibilidade estejam presentes de forma estrutural. Calçadas esburacadas, transporte público inacessível e falta de sinalização adequada são problemas recorrentes, que dificultam e, muitas vezes,

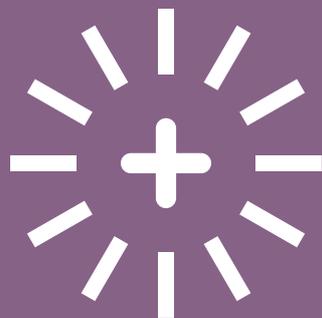
impedem a locomoção e a participação das pessoas com deficiência na vida cotidiana. Investir em infraestrutura acessível, também no plano digital e comunicacional, são medidas essenciais para promovermos o pleno exercício dos direitos desses cidadãos.

E como melhor endereçamos essas questões?

A conscientização e o desenvolvimento da empatia são fundamentais para combater o preconceito, o capacitismo e a discriminação contra as pessoas com deficiência. É necessário disseminarmos informações corretas e desconstruirmos estereótipos, criando uma cultura de respeito e de valorização da diversidade. O envolvimento de todos os setores da sociedade, incluindo família, escola, mídia, empresas e governos, é essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva, mais justa e igualitária, em que todos têm a oportunidade de participar plenamente e contribuir para o bem comum. O respeito à diversidade é o caminho para uma sociedade mais acolhedora, solidária e verdadeiramente democrática.

E nunca perder de vista o grande mote do movimento político das pessoas com deficiência: nada sobre nós sem nós!





# Envelhecer com qualidade de vida requer prevenção e planejamento

PUBLICADO NO BOLETIM 3180  
1ª QUINZENA | OUT 2023



## RENATA VILHENA SILVA

*Advogada. Bacharel em Direito pela PUC-Campinas. Especialista em Direito Processual Civil pelo Cogeae (PUC-São Paulo) e pelo Centro de Extensão Universitária (CEU). Autora da publicação "Planos de Saúde: Questões atuais no Tribunal de Justiça de São Paulo", volumes I e II.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: pikisuperstar/freepik



O processo de envelhecimento é uma jornada que todos nós enfrentaremos, e a maneira como envelhecemos pode ter um impacto significativo em nossa qualidade de vida. No Brasil, como em qualquer lugar do mundo, envelhecer bem não acontece por acaso. Além de ser uma realidade desafiadora, já que o acesso à saúde é desigual, é preciso um planejamento cuidadoso e ações preventivas desde a juventude para garantir uma velhice saudável e satisfatória.

O desafio de envelhecer com saúde aqui em comparação com países europeus está ligado a uma série de fatores complexos. A desigualdade socioeconômica, o sistema de saúde misto, a falta de educação em saúde e hábitos de vida menos saudáveis contribuem para essa disparidade.

Uma das primeiras medidas que devemos tomar para envelhecer bem no Brasil é investir em um bom plano de saúde e realizar exames preventivos regularmente. A falta de acesso a serviços de saúde de qualidade ainda é um desafio no Brasil, e ter um plano de saúde privado pode ser a diferença entre uma velhice tranquila e uma marcada por problemas de saúde crônicos.

Infelizmente, a realidade é que o sistema público de saúde no Brasil ainda enfrenta muitos desafios, incluindo a falta de recursos, longas filas de espera e desigualdades no acesso aos serviços. Por isso, saber escolher um bom convênio médico não apenas proporciona acesso oportuno e eficaz aos cuidados médicos, mas também coloca a prevenção no centro do cuidado de saúde, aumentando as chances de envelhecer com saúde e bem-estar.

No entanto, a responsabilidade pelo envelhecimento bem-sucedido não recai apenas sobre os ombros do sistema de saúde. Cada indivíduo deve assumir um papel ativo no planejamento e na manutenção da sua saúde desde a vida adulta, pois o envelhecimento é um processo que requer comprometimento e cuidado individual.

A prevenção não só melhora a qualidade de vida, como também pode ser um fator determinante na longevidade. O gerenciamento da saúde deve começar cedo, adotando hábitos saudáveis, como uma alimentação equilibrada e a prática regular de atividades físicas.

Além disso, não devemos nos esquecer da importância de exercitar a mente. O cérebro é como um músculo e deve ser estimulado para permanecer saudável. A leitura, a aprendizagem de novas habilidades e o desafio mental são essenciais para manter a mente afiada ao longo dos anos.

Corpo são, mente sã, não é mesmo? Além do cuidado com a saúde física e mental, as relações sociais desempenham um papel fundamental no envelhecimento bem-sucedido. Manter conexões com amigos e familiares ajuda a combater a solidão e a depressão, promovendo uma sensação de pertencimento e apoio emocional.

**LEI Nº 10.741/2003**

Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências.



**LEI Nº 14.423/2022**

Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para substituir, em toda a lei, as expressões "idoso" e "idosos" pelas expressões "pessoa idosa" e "pessoas idosas", respectivamente.



**PROGRAMA ENVELHECER NOS TERRITÓRIOS**

O Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) lançou o Programa Envelhecer nos Territórios para promover o direito de envelhecer a todas as pessoas. Para mais informações, clique:





## DIREITOS DA PESSOA IDOSA: DESCUBRA QUAIS SÃO

### ✓ Acompanhante em hospitais

É assegurado o direito a um acompanhante em tempo integral, tanto para internações como para consultas e exames.

### ✓ Atendimento preferencial

Atendimento com prioridade em estabelecimentos, com a ressalva de emergência de saúde, onde a prioridade fica condicionada à avaliação médica da gravidade do caso.

### ✓ Isenção de IPTU

A isenção de pagamento do IPTU é válida para pessoas com idade acima de 60 anos, aposentadas, proprietárias de apenas um imóvel e com renda de até dois salários mínimos.

### ✓ INSS

Atendimento domiciliar pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), serviço público ou privado de saúde, contratado ou conveniado, que integre o SUS, para expedição do laudo de saúde necessário ao exercício de direitos sociais e isenção tributária.

### ✓ Imposto de renda

Preferência no recebimento da restituição por fazer parte dos grupos prioritários.

### ✓ Medicamentos gratuitos

Cabe ao Poder Público proporcionar medicamentos gratuitos, especialmente os de uso contínuo.

### ✓ Meia-entrada

Garantia ao direito à cultura, assim sendo, é disponibilizado 50% de desconto em ingressos culturais, como show, eventos esportivos e de lazer.

### ✓ Pensão alimentícia

O dever de pagar alimentos não se limita aos pais. O Estatuto da Pessoa Idosa determina a obrigatoriedade de o filho pagar pensão para o seu ascendente que não apresentam condições de se sustentarem. O não pagamento da pensão pode levar o inadimplente à prisão civil. Nos casos em que os filhos comprovem a falta de condições financeiras, o idoso com mais de 65 anos pode solicitar o benefício assistencial, no valor de um salário mínimo mensal, conforme os critérios definidos na lei.

### ✓ Tramitação de processos na justiça

Prioridade na tramitação de processos judiciais nos quais sejam partes interessadas. Em casos de morte, essa prioridade se estende ao cônjuge ou companheiro, maiores de 60 anos. Mas é preciso ficar atento, pois atualmente há dois tipos de prioridades: para os que tem mais de 60 e para os maiores de 80 anos.

### ✓ Transporte público

A gratuidade do transporte é assegurada, no entanto, há especificidades quanto à extensão do benefício em legislações municipais. Dessa forma, a idade mínima para usufruir desse benefício pode variar entre 60 e 65 anos. Isso porque o Estatuto define a obrigatoriedade somente a partir dos 65 anos, deixando por conta das administrações municipais, sobre a inclusão ou não dos maiores de 60 anos.

### ✓ Vagas exclusivas

Os estacionamentos públicos também devem reservar 5% das vagas prioritárias aos idosos.

### ✓ Trabalho

É amparado o direito ao exercício de atividade profissional para a pessoa idosa, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.



## OUTUBRO PRATEADO

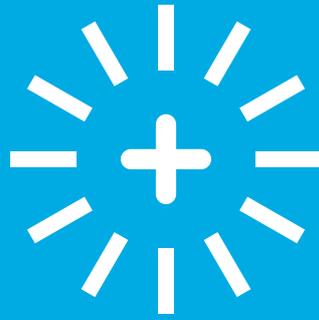
Neste mês é celebrado o Outubro Prateado em referência ao Dia Internacional da Pessoa Idosa (1º de outubro). A campanha tem como objetivo chamar a atenção para o envelhecimento populacional e ampliar as ações para hábitos de vida saudáveis, tanto no aspecto físico quanto no mental. Saiba mais:



Ilustração: Freepik

Na edição do Boletim AASP nº 3177, foi abordado o tema "Etarismo na advocacia", para ler a íntegra, acesse:





# Medidas preventivas da surdez

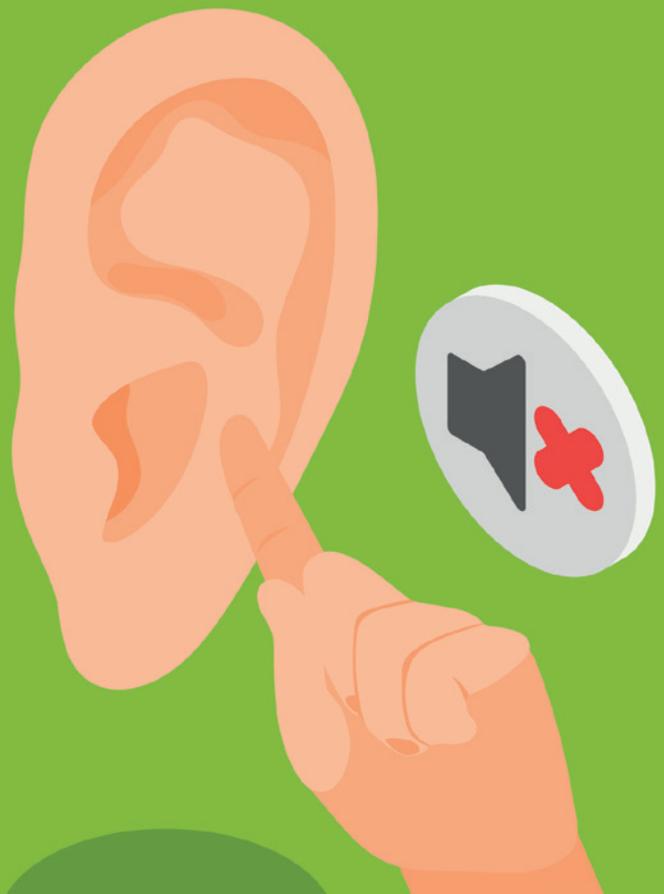
Surdez é líder nas causas de requerimento de auxílio-doença.

PUBLICADO NO BOLETIM 3181  
2ª QUINZENA | OUT 2023



## CLAUDIA PATRICIA DE LUNA

Advogada. Especialista em Direitos das Mulheres, Previdenciário e Acidentário. Presidiu a Comissão da Mulher Advogada da OAB-SP e foi Conselheira Seccional (2019-2021). Atualmente é Conselheira da ABMCJ-SP e Presidente da Comissão de Tráfico de Pessoas da Federação Internacional de Mulheres de Carreira Jurídica. Fellow pela OEA.





O presente tema nos instiga a traçar a perspectiva do Direito Previdenciário, na sua dimensão acidentária, e levando em consideração a surdez, ou melhor, nominando como a perda auditiva, que pode ser uma das causas mais recorrentes quando avaliada no contexto das doenças ocupacionais e da maioria dos requerimentos de benefício por incapacidade formulados junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Ao analisar as perdas auditivas de origem ocupacional, mostra-se imprescindível considerar a existência de outros agentes causais, que não apenas podem apresentar as perdas congênita ou por doença. Essa análise se deterá a proceder um breve estudo acerca da perda auditiva causada pelo adoecimento advindo da atividade laboral, sendo considerados demais fatores além da exposição ao ruído, mas de igual modo interagindo com este e intensificando os seus efeitos sobre a audição.

A título de exemplos, podemos citar a exposição a determinadas vibrações, bem como o uso de alguns medicamentos e exposição a produtos químicos, como solventes e metais, que podem provocar perda auditiva independentemente da presença ou ausência de ruído.

Descobriu-se que produtos químicos comuns ao ambiente do trabalho são ototóxicos, quando são passíveis de causar danos às fibras nervosas, associadas à audição; os cocleotóxicos afetam essencialmente os receptores sensoriais da orelha – as células ciliadas da cóclea –, que podem levar a afetar a capacidade de ouvir.

Há de se considerar que, nos dias atuais, a Perda Auditiva Induzida por Ruído (Pair) é tida como a segunda maior causa de perda auditiva neurossensorial. Os seus sinais e sintomas frequentes podem ser caracterizados por: dificuldade de compreensão de fala, dor de cabeça, dor de ouvido (algiacusia), insônia, intolerância a sons intensos, nervosismo (irritabilidade), perda auditiva, problemas digestivos, sensação de audição abafada, zumbido, entre outros.

Essa patologia é considerada a enfermidade profissional irreversível de maior incidência no mundo, uma patologia neurossensorial bilateral.

Diversas categorias profissionais exercem o seu labor em locais em que o ruído é o fator preponderante, uma das causas de perda auditiva. Entre essas

categorias profissionais com mais exposição, temos: trabalhadores da construção civil, da metalurgia, da siderurgia, de cozinha industrial, de gráfica, de indústria química, têxtil, papel e papelão, vidraria e outras. Como exemplo, as pessoas expostas a ruído industrial por mais de cinco horas por dia, por um período de até 35 anos, das quais se pôde observar as alterações ocorridas no limiar auditivo na frequência de 4.000 Hz em função da exposição contínua, independentemente do nível de ruído.

Constatou-se, em trabalhadores tecelões expostos a ruído intenso, a perda de acuidade auditiva nos primeiros 10 a 15 anos da exposição, seguido por um período de 10 anos em que a deterioração foi muito pequena.

A literatura audiológica tem demonstrado, em tempo considerável, os danos causados à audição pela exposição a ruído intenso. Da perspectiva histórica, desde o ano de 1890, já era realizada a descrição de anatomopatologia detectada na cóclea e no nervo coclear de caldeireiros.

A despeito de a Pair haver atingido patamares alarmantes no meio industrial, são escassos os estudos científicos produzidos sobre sua história, em especial sobre seus impactos entre os trabalhadores brasileiros.

Por se tratar de doença ocupacional, a Pair decorrente do trabalho poderá acarretar sequela incapacitante parcial ou permanente, sendo certo que o benefício a ser postulado junto ao INSS tem natureza acidentária e, conseqüentemente, indenizatória.

### **PAIR E O DIREITO AOS BENEFÍCIOS POSTULADOS JUNTO AO INSS**

- Incapacidade temporária em virtude de Pair: o benefício a ser requerido pelo segurado/trabalhador junto ao INSS, será o B91 – Auxílio por incapacidade temporária acidentária (antigo auxílio-doença acidentário).
- Incapacidade parcial permanente: para o caso de sequelas parciais permanentes, de modo que o benefício que lhe será devido pela Autarquia será o de auxílio-acidente.
- Aposentadoria por incapacidade total e permanente, se restarem sequelas irreversíveis.

Insta frisar, por oportuno, que, por se tratar de requerimento de benefício, o segurado terá obrigatoriamente de ser submetido à perícia médica, oportunidade em que deverá apresentar ao perito do



INSS toda a documentação médica comprobatória da doença.

## MEDIDAS DE PREVENÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) lançou, em 2022, o Relatório Mundial sobre a audição, com o objetivo de reforçar a importância da adoção de medidas preventivas.

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), lançada em 2019, 1,1% da população brasileira – o que corresponde a 2,3 milhões de pessoas – apresenta algum tipo de dificuldade para ouvir ou surdez total.

Acredita-se que 25% da população que exerce atividade laborativa seja portadora da Pair em algum grau. A Norma Regulamentadora (NR) nº 15 possibilita encontrar os níveis de tolerância e orientações para garantir a segurança de trabalhadores cujas atividades são tidas como insalubres.

Além da perda auditiva, o excesso de ruídos no ambiente do trabalho afeta a saúde mental provocando depressão, estresse, dificuldade de concentração e fadiga. Após sua instalação, as mudanças dos limiares auditivos não têm recuperação, de modo que a única estratégia possível é a prevenção.

A NR nº 9 traz diretrizes para as empresas no que se refere à criação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para auxiliar na implementação de medidas de preventivas no ambiente de trabalho. Além disso, há também o Programa de Conservação Auditiva (PCA), definido pela NR nº 7, que também facilita a avaliação da saúde dos trabalhadores e prevê ações como:

- Informação sobre as formas de desenvolvimento da Pair e de prevenção da progressão dos quadros instalados;
- Orientação quanto ao uso de equipamento de proteção individual (EPI), buscando conhecer as queixas e as razões que levam ao abandono de seu uso ou sua não utilização;
- Informação sobre os sinais iniciais da Pair, presença de zumbido, dificuldade para ouvir sons agudos e compreender conversas ao telefone, ouvir conversas em ambientes com ruídos de fundo;
- Informações dos familiares acerca das características da doença e das formas de aperfeiçoamento;
- Orientação sobre o tempo-limite de exposição a fontes de ruído ou elementos químicos;

- Orientação quanto à utilização de equipamentos e ferramentas que gerem menor nível de ruído;
- Realização de manutenção preventiva dos equipamentos para evitar rangidos e ruídos bem como outros riscos;
- Evitação do uso de máquinas que provoquem ruídos durante o expediente;
- Estabelecimento de um espaço com isolamento acústico onde os trabalhadores possam permanecer antes e depois da exposição a fontes de ruídos ocupacionais.

## CONCLUSÕES

A surdez decorrente de doença ocupacional, Pair, apresenta-se como uma das maiores causas de requerimentos administrativos por incapacidade junto ao INSS.

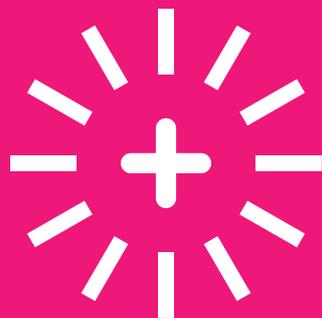
De acordo com a Classificação Internacional de Doenças, a Pair (CID 10-H 83.3), enfermidade laboral que representa a redução gradual da audição, é neurossensorial (causando problemas no ouvido interno), irreversível e pode não ser progressiva, caso a exposição ao ruído seja eliminada.

Observa-se que as causas da Pair se mostram evitáveis com investimentos em campanhas de prevenção, equipamentos de proteção individual e um ambiente laboral adequado às normas técnicas de saúde de trabalhadores.

Não se pode olvidar que o Direito Acidentário, enquanto ferramenta de proteção social, opera na perspectiva da garantia dos direitos humanos dos segurados acometidos pela Pair e, de igual modo, atua na esfera preventiva ou na redução de danos junto às empregadoras/empregados, de modo que é imprescindível investir na prevenção.

Ademais, essas iniciativas, articuladas a políticas públicas de saúde no trabalho, ESG, compliance, podem impactar decisivamente as elevadíssimas demandas de casos atendidos, de requerimentos de benefícios por incapacidade decorrentes da Pair junto à Previdência Social.

Portanto, o direito a um ambiente de trabalho seguro, de modo a evitar adoecimentos e acidentes, trata-se, sobretudo, de garantir na prática o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.



# Da capacitação à inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) na sociedade

PUBLICADO NO BOLETIM 3182  
1ª QUINZENA | NOV 2023



## **NATHALIA BLAGEVITCH**

*Especialista em diversidade e inclusão. Advogada pós-graduada. Psicóloga e Terapeuta transpessoal. Embaixadora do Movimento Web Pra Todos. Tech Recruiter. Coordenadora de diversidade e recursos humanos.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: vectorjuice/freepik



“Sou uma pessoa com deficiência, com paralisia cerebral, que para longos trajetos utiliza uma scooter para locomoção.” (Nathalia Blagevitch)

No Brasil existem diversas nomenclaturas descritas pela lei, porém, a atual e mais adequada vem do Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2015 (Lei nº 13.146/2015), que nomeia Pessoa com Deficiência (PcD).

Outra expressão utilizada é pessoa com necessidades especiais, que a meu ver, é mais adequado utilizar para, por exemplo, uma pessoa que quebrou um pé, tenha TDAH, esteja gestante – essas seriam pessoas com necessidades especiais. A afirmação mais comum de se ouvir é portador de necessidades especiais, como se pudesse portar uma deficiência.

Também ainda muito usual no Brasil é a expressão pessoa especial; todo ser humano é especial, assim não seria justo chamar apenas as pessoas com deficiência de especiais.

Por fim, o ideal é a utilização da expressão pessoa com deficiência, advinda da Convenção da ONU, que originou o Estatuto da Pessoa com Deficiência, o qual basicamente descreve o indivíduo com limitação de origem física, intelectual e que precisa estar em igualdade com as demais pessoas da sociedade.

## **DIVERSIDADE E INCLUSÃO X RELAÇÕES DE TRABALHO**

Podemos observar que na sociedade todos somos diferentes, cada ser é único. Diversidade é quando se convida uma pessoa com deficiência para uma festa ou empresa, ocasião em que temos um público diverso.

Já inclusão é quando você chama essa pessoa na festa para pista de dança, quando na empresa as pessoas com deficiência são alocadas para cargos de liderança, ou cargos de acordo com a sua devida qualificação e grau de escolaridade.

Há, hoje, uma média de 45 milhões de brasileiros com deficiência, e precisamos pensar nisso como um universo, deixar a crença de que o PcD só pode assumir cargos de atendimento de base.

Um ponto de grande importância é as empresas terem em seus comitês e Recursos Humanos

participantes PcD que contribuam trazendo sensibilidade das necessidades de acessibilidade e adequações.

A pessoa com deficiência não pode ser considerada apenas para um cumprimento de cota, mas sim como meio de trazer a devida inclusão aos ambientes sociais e principalmente de trabalho.

“Na empresa onde trabalho, sou gerente de diversidade e coordenadora. Criamos um Comitê de Diversidade, com pessoas com mais de 50 anos, mulheres na área da tecnologia (algo raro), pessoas com deficiência em cargos de liderança (meu exemplo), um colega coordenador, um gerente de contas. Temos plano de carreira para pessoas com diversidade. Hoje entendo que, se há empate entre candidatos, por técnica, ser de um grupo diverso é um critério de desempate”, diz Nathalia.

Se há em seu time pessoas de grupo de diversidade – com deficiência, orientação sexual, gênero, faixa etária, raça, religião –, a empresa terá um produto mais diversos, com melhor atendimento e aceitação. Empresas são uma demonstração, um espelho da sociedade.

## **REPRODUÇÃO ASSISTIDA**

Nathalia é a primeira brasileira com paralisia cerebral a aderir um procedimento de reprodução assistida para realizar o sonho de ser mãe. Ainda na adolescência, foi uma frustração ouvir de uma ginecologista que, por causa de sua deficiência, não poderia engravidar normalmente.

Em busca do sonho de ser mãe, decidiu congelar seus óvulos. À época, ela começou a sentir dores e precisou tomar medicação para tratar uma fibromialgia. Tomou um susto ao ler a bula, que indicava que o remédio poderia comprometer a fertilidade.

“Na hora, liguei para a minha médica, e ela disse: ‘Agora é a hora de congelar’”, conta a Advogada.

Acompanhe a jornada da Nathalia em busca da maternidade sobre rodas.

Acesse: 





Atualmente, além do computador, comando ações como acender e apagar a luz, abrir e fechar janelas e cortinas na minha casa por meio do avanço da tecnologia”,

relata Nathalia Blagevitch.

LEI Nº 13.146,  
DE 6 DE JULHO DE 2015

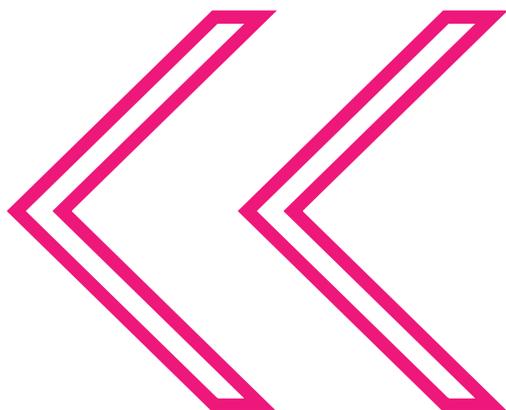
Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).



## BIOGRAFIA PROMETE INSPIRAR UMA SOCIEDADE MAIS INCLUSIVA!

*Tente Outra Vez*, livro do Jornalista e Biógrafo Rogério Godinho, detalha a trajetória de Nathalia Blagevitch em uma sociedade deficiente.

Não se trata de um livro de autoajuda, tampouco de uma história escrita para levar o público ao choro. “Nathalia é alegre demais para que a vida dela fosse contada de forma triste. Mesmo assim, espero que o leitor reflita sobre as diversas barreiras ligadas aos temas inclusão e acessibilidade, a partir de fatos reais, provavelmente desconhecidos pela maioria”, descreve Godinho.





# “O Dia da Consciência Negra agora é feriado em São Paulo”

PUBLICADO NO BOLETIM 3183  
2ª QUINZENA | NOV 2023



## DÉBORA RIBEIRO

Advogada. Pós-graduada em Direito Penal Econômico e Europeu pelo IBCCrim e Universidade de Coimbra. Representante Estadual da Anan. Membro da CNM.



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



O dia 20 de novembro, conhecido como o Dia da Consciência Negra, era considerado feriado em algumas localidades, mas não fazia parte do calendário oficial do Estado de São Paulo, ou seja, das 645 cidades do Estado, apenas 102 cidades celebravam o feriado municipal.

Agora, com a entrada em vigor da Lei nº 17.746/2023, que instituiu em todo o Estado de São Paulo o Dia Estadual da Consciência Negra, a data passa a ser um feriado estadual e reconhecido por todo o Estado.

A lei que oficializa esse dia no calendário da Federação foi sancionada pelo Governador do Estado no dia 13 de setembro de 2023, tendo sido publicada no Diário Oficial do Estado (DOE), entrou em vigor na data de sua publicação e já é válida para o mês de novembro deste ano.

Além de São Paulo, o 20 de novembro também é feriado estadual em Alagoas, Amazonas, Amapá, Mato Grosso e Rio de Janeiro e em outras cidades do território nacional. É uma conquista fundamental da luta do povo negro.

A decretação desse feriado em todo o Estado de São Paulo é considerada um marco das pautas identitárias do Brasil. O dia 20 de novembro é celebrado como a data de morte do líder quilombola Zumbi dos Palmares, representante da resistência e da luta contra a opressão da escravidão.

O Dia da Consciência Negra não é só um feriado ou um dia de descanso, mas também um momento de reflexão que representa a luta da população negra por igualdade de direitos, combate ao racismo e por ações que reparem todos os danos causados pelo período de escravidão no país.

Pela importância e o protagonismo negro nessa luta e resistência, ficou de escanteio o dia 13 de maio, data em que a abolição da escravatura aconteceu. Isso porque um dos argumentos utilizados para a escolha da data de 20 de novembro, além da força e simbologia que o dia exemplifica, é que o 13 de maio representa uma “falsa liberdade”, uma vez que, após a Lei Áurea, os negros foram entregues à própria sorte e ficaram sem nenhum tipo de assistência do Poder Público. Fato que ainda nos

dias de hoje podemos constatar nos noticiários de jornais, como trabalhadores que exercem suas atividades em condições análogas à escravidão.

Além disso, o Brasil ainda permanece sob influência dessa herança da escravidão, tendo em vista que a população negra e parda se aproxima dos 56% de acordo com o IBGE;<sup>1</sup> e, embora este grupo seja a maioria da população, está longe de ter a representação em espaços de poder, sejam públicos, sejam privados e sociais.

Uma simples análise de dados estatísticos<sup>2</sup> a respeito da renda e desigualdades demonstra que a população branca e amarela tem os melhores níveis de escolaridade, trabalho, saúde, renda, moradia e melhores oportunidades.

Enfim, a conscientização da importância dessa data é mais do que necessária, para chamar a atenção de toda a população sobre o papel fundamental do povo negro na história de construção do Brasil, e mostrar que sua luta é constante e legítima pela igualdade de direitos dentro dessa sociedade que esse povo ajudou a construir.

O Dia da Consciência Negra não deve ser uma única data de reflexão, e sim todos os 365 dias do ano. O reconhecimento do feriado estadual demonstra que estamos no caminho certo para essa construção.



1 IBGE. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf). Acesso em: 23 out. 2023.

2 Boletim Informativo de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. 2. ed. 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/>. Acesso em: 23 out. 2023.



### LEI Nº 17.746/2023

Determina que o Dia Estadual da Consciência Negra, 20 de novembro, seja declarado feriado estadual. Acesse a íntegra da lei:



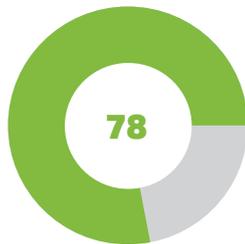
O Brasil ainda permanece sob influência dessa herança da escravidão, tendo em vista que a população negra e parda se aproxima dos 56% de acordo com o IBGE; e, embora este grupo seja a maioria da população, está longe de ter a representação em espaços de poder, sejam públicos, sejam privados e sociais. Fonte: IBGE. Acesso em: 23 outubro de 2023. Disponível em:



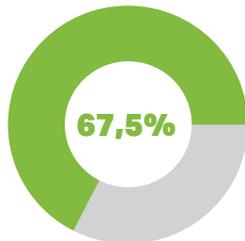
## RELATÓRIO DAS DESIGUALDADES RACIAIS 2022

A população preta e parda fica à frente só das estatísticas mais cruéis e sombrias da sociedade, como:

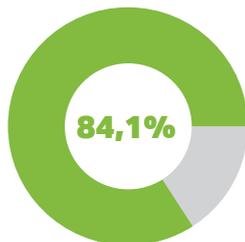
a) que, de cada 100 pessoas mortas no ano de 2022, **78** eram negras;



b) que **67,5%** da população prisional são de pessoas pretas e pardas;



c) que **84,1%** de pessoas mortas pela polícia foram de pessoas negras.



Acesse a íntegra do relatório pelo QR Code:





# Imigração japonesa no Brasil

PUBLICADO NO BOLETIM 3185  
2ª QUINZENA | DEZ 2023



## KIYOSHI HARADA

*É jurista com 43 obras publicadas. É coordenador da obra coletiva O Nikkei no Brasil. Presidente do Instituto Brasileiro de Estudos de Direito Administrativo, Financeiro e Tributário. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas, da Academia Paulista de Direito e da Academia Brasileira de Direito Tributário.*

Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: starline/freepik



Sob forte oposição da elite brasileira, que considerava o povo japonês raça inassimilável, de linguagem e hábitos estranhos, aconteceu a vinda dos primeiros imigrantes a bordo do Navio Kasato Maru, que aportou no Porto de Santos em 18 de junho de 1908, trazendo 781 imigrantes.

Em 1907, o eugenista Luiz Guimarães, fazendo coro à elite pensante brasileira, dizia: “injetar sangue asiático em um organismo etnicamente balbuciente entravar-lhe-á a marcha para homogeneidade de um tipo nacional [...], perderá a coesão que necessita para se um grande país, uma nação de brasileiros”.<sup>1</sup>

A imigração japonesa ocorreu atendendo ao interesse de ambos os países. De um lado, o Japão precisava urgentemente diminuir o contingente de pessoas concentradas nas cidades, tendo em vista a proibição de imigração do povo asiático para os Estados Unidos, tanto é que a imigração japonesa ao Brasil contou com o apoio decisivo do governo japonês. De outro lado, o Brasil precisava de mão de obra para cultivar os cafezais em virtude da abolição da escravatura.

Os primeiros imigrantes foram encaminhados para as fazendas de cafezais do Estado de São Paulo e mais tarde para o Estado do Paraná.

Passaram dificuldades terríveis morando em casebres semelhantes às senzalas dos escravos.

Trabalhavam nos cafezais de manhã até o escurecer, sob a vigilância de um feitor armado. Suportaram o insuportável. Alguns deles, por não conseguir saldar as dívidas contraídas junto aos fazendeiros, fugiram de madrugada, acomodando-se nas cidades, dedicando à tinturaria, à barbearia e a outras atividades similares.

Passado o período de adaptação, os imigrantes e seus descendentes foram vencendo um a um os obstáculos para a assimilação da cultura brasileira e integração à sociedade local. Venceram a desconfiança das elites brasileiras, bem como as desgraças advindas da Segunda Grande Guerra e, em menos de um século, por si e por meio de seus descendentes, deram um avanço extraordinário em termos de integração

à sociedade local, deixando de ser uma “colônia japonesa” para se constituir em um ativo segmento da ampla sociedade brasileira, caracterizada pela multiplicidade de raças e de culturas.

Com o término da Segunda Grande Guerra em que o Japão restou devastado, os imigrantes tomaram a decisão de fixar residência definitiva no Brasil.

Foi assim que, no fim da década de 1960 e início da década de 1970, intensificou-se o êxodo rural. Os filhos de imigrantes (nisseis, 2ª geração) foram encaminhados para as grandes metrópoles a fim de prosseguir nos estudos. Houve época em que vigorava um ditado popular. Para ingressar na Faculdade de Medicina na USP era preciso “matar pelo menos dez japoneses”.

Os imigrantes e seus descendentes trouxeram benefícios indiscutíveis na agricultura, o primeiro setor onde os imigrantes se dedicaram com afinco.

Atualmente os descendentes (nisseis e sanseis) ocupam posições de relevo nos âmbitos das três esferas políticas e no âmbito dos três poderes, contribuindo para o fortalecimento da inteligência nacional.

No ano de 2008, o governo federal, em reconhecimento à contribuição dada pelos imigrantes e seus descendentes, decretou o centenário da imigração japonesa ao Brasil a ser comemorado no âmbito dos três poderes e nas três esferas políticas. Esses festejos foram prestigiados com a vinda do Príncipe Herdeiro, Naruito, atual Imperador do Japão.

1 TAKEUCHI, Marcia Yumi. **O perigo amarelo em tempos de guerra**. São Paulo: Arquivo do Estado/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002. p. 12.



# Da conquista ao voto à representatividade feminina na política

PUBLICADO NO BOLETIM 3187  
2ª QUINZENA | FEV 2024



## MÔNICA KARAJEWICZYK

*Historiadora. Pesquisadora. Doutora pela UFRGS. Pós-Doutora pela PUC-RS. Coordenadora do GT Estudos de Gênero Anpuh-RS (2022-2024). Autora de artigos e livros, entre eles Mulher deve votar? e As filhas de Eva querem votar.*



Foto articulista: Divulgação  
Ilustração: Freepik



No Brasil, em pleno século XXI, encontramos poucas mulheres ocupando cargos políticos, sejam eles em âmbito federal, sejam em âmbito estadual ou municipal. Dados oficiais demonstram que ocupamos um dos lugares mais baixos no quesito representatividade feminina na política no mundo. Em uma tentativa de garantir um número mínimo de participantes femininas concorrendo às eleições, leis e sistema de cotas foram criados, com pouco impacto no número de mulheres eleitas.

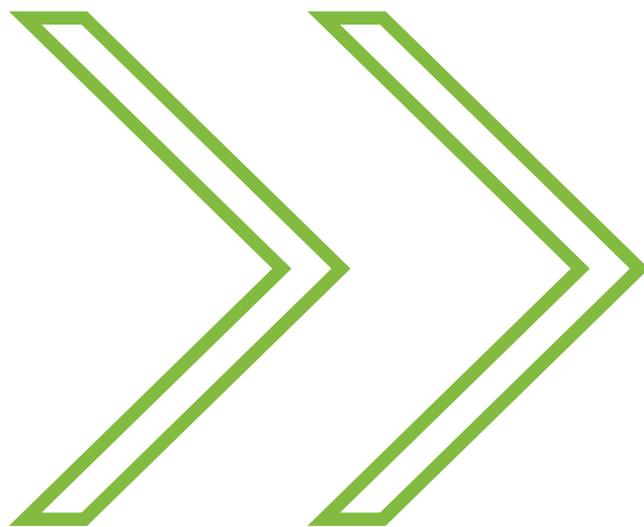
Conhecer a história da conquista do voto feminino pode servir de incentivo para que mais mulheres participem da política partidária? Reconhecer as pautas das que lutaram por uma participação igualitária na política poderá ajudar a reverter esse quadro? Terá algum impacto salientar que a inclusão das mulheres nas lides eleitorais não foi simples nem escapou de polêmicas?

Desde o fim do século XIX, encontramos os que proferiram que a mulher não estava preparada para assumir um lugar no espaço público, que a sua mera presença traria o caos e desagregaria a família, e afirmavam que lugar de mulher não era na política. Mas também encontramos aqueles que apoiavam a demanda feminina, como Adolfo Gordo, Justo Chermont, Juvenal Lamartine e Maurício de Lacerda, para citar alguns dos políticos do início do século XX. Entre as mulheres, Josefina Álvares de Azevedo, Leolinda Daltro, Bertha Lutz, Carmem Portinho, Júlia Lopes de Almeida, Elvira Komel, Natércia da Cunha Silveira e Almerinda Gama são algumas das que exigiram o reconhecimento do direito de votar e de serem votadas a todas as brasileiras.

Muitas dessas mulheres se reuniram em torno de associações, fundadas com o objetivo de aprovar o voto feminino no Brasil. Por meio delas, encaminharam propostas, publicaram artigos nos jornais, promoveram discussões e se reuniram com os políticos com o intuito de pressionar a aprovação do voto. Em 1932, com a publicação do Código Eleitoral, nos tornamos um dos primeiros países na América a reconhecer tal direito a suas cidadãs e, em 1933, as mulheres, amparadas por uma lei nacional, participaram das eleições para a Assembleia Constituinte, como eleitoras e como candidatas. Apesar de, nessa eleição, termos mais de 20 mulheres concorrendo, apenas uma foi eleita, a paulista Carlota Pereira de Queiroz. Tal fenômeno continua até hoje, pois, mesmo após a decretação da obrigatoriedade da participação feminina

como eleitoras (em 1946), o número de mulheres eleitas não sofreu um aumento significativo ao longo do tempo. E as que conseguem ser eleitas muitas vezes sofrem assédios dos mais diversos, têm pouco espaço nas mídias, muitas são desrespeitadas em ataques de cunho sexista, sofrendo violências das mais diversas.

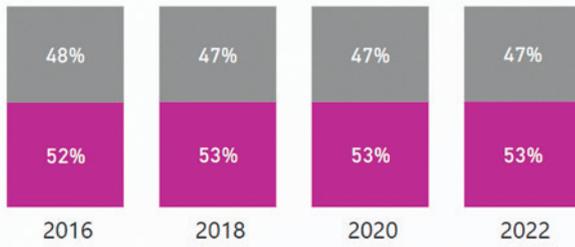
Se, hoje, somos mais de 50% do eleitorado, quem sabe não é hora de nos associarmos novamente em busca de pautas comuns para combater tal discriminação e pensarmos qual é o espaço feminino na política partidária? Afinal, os homens ainda são a maioria nos espaços de poder ao redor do planeta. Vale a reflexão.





## ELEITORAS

● Feminino ● Masculino



## ELEIÇÕES 2022

### Candidatas

**29.262** Candidaturas  
**9.891** Candidatas  
**34%** do total de candidaturas

### Eleitoras

**156.454.011** Eleitorado  
**82.373.164** Eleitoras  
**53%** do eleitorado

### Mulheres nos parlamentos - 2023

Número de países: **185** Média dos países: **25,5%**

### Posição do Brasil no ranking geral

Classificação: **132** % Mulheres: **17,5%**

Os parlamentos são classificados de acordo com a porcentagem de assentos ocupados por mulheres em câmaras parlamentares inferiores ou únicas, o que corresponde à Câmara dos Deputados no Brasil.

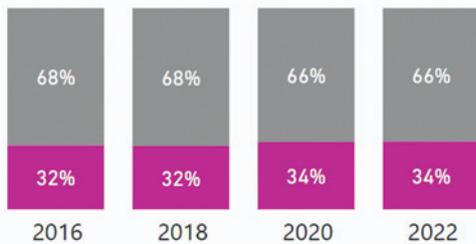
Para ver a íntegra da pesquisa, acesse.



Fonte: TSE

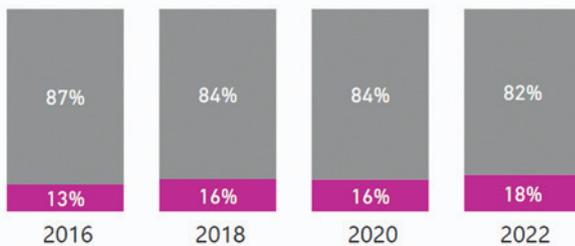
## CANDIDATAS

● Feminino ● Masculino



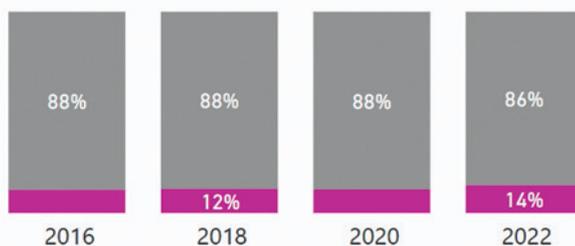
## ELEITAS

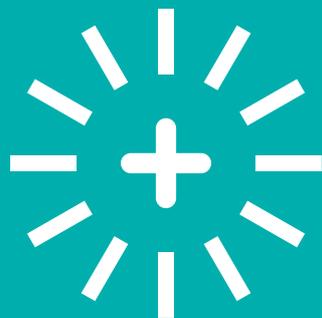
● Feminino ● Masculino



## REELEITAS

● Feminino ● Masculino





# Ser mulher: a marcha por conquistas sociais, políticas e econômicas

PUBLICADO NO BOLETIM 3188  
1ª QUINZENA | MAR 2024



## ROSELI S. SANTOS

*Advogada. Palestrante. Árbitra Extrajudicial. Conselheira da OAB – Seccional São Paulo (gestão 2022-2024). Conselheira Estadual do CPDCN/SJC de São Paulo. Embaixadora da Paz da UPF/ONU. Examinadora nas bancas de Aferição da Secretaria de Direitos Humanos-SP. Coordenadora do coletivo da advocacia Esperança Garcia.*





## INTRODUÇÃO

Muitos são os avanços historicamente palpáveis e de grande importância para a mudança de uma cultura que desfavorece a valorização das mulheres nos diversos setores.

## CAMPO POLÍTICO

As ações que reivindicavam a ativa participação das mulheres na política, a fim de obterem o direito de votar e serem votadas, a partir do século XIX, provocaram mudanças nos sistemas políticos mundiais. No Brasil, a permissão ao voto feminino a partir de 1932 inicia – para uma parcela das mulheres – a abertura na busca de direitos.

Hoje podemos fazer referência a menos de 30 mulheres com nomes de projeção na liderança de suas nações, mulheres que estão ou já estiveram no comando, como Kolinda Grabar-Kitarovic, na Croácia; Portia Simpson-Miller, na Jamaica; Dilma Rousseff, no Brasil; Cristina Kirchner, na Argentina; Ellen Johnson Sirleaf, na Líbia; Angela Merkel, na Alemanha; e Kamala Harris, nos Estados Unidos, em uma representatividade da diversidade de gênero e raça no espaço de liderança.

No âmbito nacional, a Lei nº 9.504/1997, que prevê o registro de 30% de candidaturas femininas nas eleições proporcionais para a inserção das mulheres em cargos eletivos, não garantiu o devido apoio dos partidos.

A obrigatoriedade da aplicação do percentual mínimo de 5% do Fundo Especial de Financiamento de Campanha nas candidaturas femininas sofre sistemático descumprimento e, ainda que o TSE puna os partidos descumpridores da norma afirmativa, manobras políticas alcançaram a anistia e persistem nessa prática.

Enquanto reconhecemos as conquistas femininas, também observamos que é necessária uma mobilização social intensa para o enfrentamento da manutenção de uma cultura restritiva e discriminatória que historicamente privilegia homens.

## IGUALDADE DE GÊNERO

Forçoso observar que as mulheres têm impulsionado mudanças sociais positivas por meio de iniciativas e movimentos que questionam papéis

tradicionais visando à conquista de uma sociedade mais igualitária, justa e inclusiva.

As mulheres têm desempenhado um papel crucial na defesa dos direitos das minorias, para o fim da discriminação de gênero, na garantia de igualdade de oportunidades para todos e na luta contra o assédio e a violência doméstica, refletindo uma importante mudança no quadro social, seus costumes e leis.

Embora observemos avanços no campo político, social e profissional, são grandes os desafios enfrentados, como as barreiras adicionais ao acesso de cargos de liderança, espaços de tomadas de importantes decisões, sub-representatividade nos altos escalões e o enfrentamento de estereótipos de gênero, limitadores de progresso na carreira.

Na perspectiva do século XXI, considerar que desde o advento da Revolução Industrial, que abriu forçoso espaço para o trabalho feminino, as mulheres vêm lutando para pôr condições de igualdade, como no movimento de reivindicação por igualdade salarial ocorrido em 8 de março de 1857 em Nova York, com a morte de cerca de 130 trabalhadoras que impulsionam, ainda hoje, mulheres e homens para o alcance de necessárias mudanças.

Avanços e rupturas ocorreram, mas há muito a se fazer na busca pela verdadeira igualdade de gênero, celebrando como faróis conquistas aqui citadas e a colocação de mulheres nas lideranças em grandes espaços de influência, como ocorre no Facebook, com Sheryl Sandberg; no YouTube, com Patricia Muratori; e na própria OAB, com a primeira Presidente da maior seccional, Doutora Patricia Vanzolini.



PUBLICADO NO BOLETIM 3190  
1ª QUINZENA | ABR 2024



## ARTIGO DE ENCERRAMENTO

# Diversidade: a força da mudança



### CRISTIANO SCORVO CONCEIÇÃO

*Advogado formado pela PUC-SP em 2001. Monitor de Processo Civil na PUC-SP no período de 2002 a 2006. Conselheiro Titular da AASP desde 2022. Associado AASP desde 2002.*

### ELAINE CRISTINA BELTRAN DE CAMARGO

*Advogada. Especialista e Mestra em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-graduada em Gestão de Serviços Jurídicos pela FGV-SP. Conselheira da AASP. Associada AASP desde 1998.*



Ao navegarmos pelas perspectivas múltiplas que compõem o panorama da diversidade e inclusão, somos impelidos a realizar uma reflexão sobre o progresso conquistado até o momento e a reafirmar nosso compromisso inalienável com a edificação de uma sociedade mais justa e compassiva.

Nossa jornada nos conduz por caminhos distintos, abrangendo desde a luta incessante contra a LGBTfobia até a valorização do protagonismo das mulheres negras em posições de liderança.

Permitir a retificação de nome de pessoas transgênero nos convida a reconhecer que a dignidade reside no respeito à identidade individual, um direito fundamental inalienável. Já o Estatuto da Igualdade Racial, revigorado pela Lei nº 14.553/2023, sinaliza um compromisso renovado na busca por uma sociedade verdadeiramente equitativa, livre de discriminações e desigualdades. O Dia da Consciência Negra enfatiza a importância dessa conquista histórica na incessante luta por reconhecimento, justiça e igualdade racial.

O amparo e a defesa dos direitos dos povos originários nos instigam a reconhecer e valorizar as inestimáveis riquezas culturais da nossa nação.

A Lei sobre Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023) nos convoca a combater as disparidades socioeconômicas que persistem em nosso contexto social, enquanto a penosa ascensão de mulheres negras em cargos de liderança reforça a necessidade premente de promover a representatividade em todos os âmbitos da sociedade, desde o mercado de trabalho até os espaços de poder político.

Apesar de o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) ter reconhecido 65.811 pessoas refugiadas até abril de 2023, os desafios enfrentados por essas pessoas, como a barreira do idioma, a discriminação e o desemprego, nos fazem refletir sobre a importância de acolher e proteger aqueles que buscam uma nova oportunidade em nosso país, reiterando que a compaixão e a solidariedade são valores universais que transcendem fronteiras geopolíticas e diferenças culturais.

A questão das pessoas com deficiência nos convoca ao respeito incondicional e à criação de ambientes inclusivos que celebrem a diferença, promovendo a acessibilidade e a

adaptação dos espaços físicos e sociais às necessidades específicas de cada indivíduo. Da capacitação profissional à inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reafirmarmos a relevância de valorizar as habilidades singulares contribui para o coletivo, reconhecendo a potencialidade e a capacidade do ser humano de contribuir para o desenvolvimento social e econômico.

Do mesmo modo, o direito de envelhecer com autonomia e independência exige que a sociedade seja livre de preconceitos e promova a inclusão e o respeito às pessoas idosas.

Exploramos também a rica história da imigração japonesa no Brasil, um capítulo fascinante de nossa formação social que destaca a beleza da diversidade cultural e os benefícios da integração harmoniosa entre diferentes culturas e tradições. Essa herança ancestral nos ensina a importância da tolerância, do respeito mútuo e da valorização da diferença como elementos essenciais para a construção de uma sociedade plural e coesa.

Ao unirmos nossas vozes e nossas ações, podemos construir um futuro em que a diversidade seja valorizada como um patrimônio inestimável da humanidade e a inclusão sejam uma realidade concreta para todos.

Que a nossa jornada seja marcada pela colaboração, pelo respeito à diferença e pela busca incessante por um mundo mais justo, solidário, inclusivo e sustentável.





[www.aasp.org.br](http://www.aasp.org.br)