



Visão do Direito



Camila Salmoria

Juíza do Tribunal de Justiça do Paraná

Quando o ódio às mulheres vira política criminal

O direito penal costuma chegar tarde. Raramente antecipa transformações sociais, em geral, aparece quando uma prática já se tornou intolerável demais para continuar sendo tratada como exceção ou conflito privado. O debate sobre o chamado PL da misoginia expõe essa fronteira: a tentativa de nomear e enfrentar uma violência estrutural, antiga, mas reorganizada pelo ambiente digital.

A aprovação, pelo Senado, do PL 896/2023, que inclui a misoginia entre os crimes de preconceito ou discriminação, deve ser lida nesse contexto. Ao tratar a misoginia como conduta que exterioriza ódio ou aversão às mulheres, o projeto desloca o problema da ofensa individual para a discriminação estrutural. Não se trata apenas de punir uma palavra ofensiva, mas de reconhecer que certos discursos têm como alvo as mulheres enquanto grupo social.

Misoginia não é simples grosseria ou hostilidade isolada. Em sua dimensão social, age como mecanismo de controle: pune mulheres que ocupam lugares historicamente reservados aos homens, especialmente quando falam em público, exercem poder, denunciam violências ou reivindicam direitos. Por isso, nem toda agressão contra uma mulher será, juridicamente, misoginia. A diferença está no elemento de gênero: a conduta precisa envolver os estereótipos sobre o lugar que as mulheres deveriam ocupar.

O projeto criminaliza duas condutas

centrais: a injúria praticada por misoginia, quando alguém ofende a dignidade ou o decoro em razão do ódio ou aversão às mulheres; e a prática, o induzimento ou a incitação à discriminação ou ao preconceito misógino. O ordenamento brasileiro já oferece respostas para crimes contra a honra, ameaça, perseguição e divulgação não consentida de imagens íntimas, mas ainda não possui resposta específica para a injúria misógina nem para a disseminação de discursos que reforçam a violência contra mulheres como grupo.

A lacuna se torna mais evidente no ambiente digital. A violência on-line altera a natureza do dano porque combina escala, velocidade, permanência e replicabilidade. O ataque não se encerra no momento da publicação. Pode ser compartilhado, editado, arquivado, reativado e deslocado entre plataformas. Uma agressão que nasce em uma postagem pode viralizar em aplicativo de mensagem, meme em rede social, vídeo manipulado ou campanha coordenada.

Estudos da UNESCO, realizados em parceria com o International Center for Journalists, revelam que 73% das mulheres jornalistas entrevistadas sofreram violência online, frequentemente impulsionada por misoginia e campanhas coordenadas. O dado é relevante porque evidencia que a violência digital contra mulheres não se limita a episódios isolados de hostilidade. Ela atinge de modo particular mulheres que exercem voz pública, produzem informação e ocupam espaços de influência.

Por isso, as categorias tradicionais do Direito parecem insuficientes. A Lei Maria da Penha, o Código Penal e o Marco Civil da Internet compõem um mosaico normativo importante, mas foram desenhados, em grande parte, para conflitos mais individualizados ou danos mais delimitáveis.

A misoginia digital funciona como método de silenciamento. Mulheres em posições de visibilidade pública conhecem bem esse mecanismo: ataques sexualizados, campanhas de descrédito, ameaças, exposição de dados pessoais, manipulação de imagens e insultos em massa. O objetivo raramente é apenas discordar. Muitas vezes, é expulsar. Fazer com que a mulher fale menos, apareça menos, denuncie menos, participe menos. A violência, nesse sentido, tem função disciplinadora: ensina às mulheres o preço da presença pública.

Essa constatação exige cautela constitucional. Criminalizar a misoginia demanda precisão técnica, respeito à legalidade penal e atenção à liberdade de expressão. O Direito Penal não pode transformar divergência ou crítica dura em crime. O desafio está em distinguir discurso protegido de discurso discriminatório, crítica legítima de incitação ao ódio, conflito individual de prática misógina. É uma fronteira delicada, mas sua complexidade não pode justificar a inércia.

Afinal, liberdade de expressão não é licença para intimidar grupos inteiros. Quando mulheres deixam de ocupar espaços digitais por medo de

ataques, a esfera pública empobrece. Quando jornalistas, políticas, professoras, cientistas e ativistas são sistematicamente atacadas por serem mulheres, não se trata apenas de sofrimento individual. Trata-se de ir na contramão da pluralidade e de retroceder na consagração das liberdades.

O ponto decisivo, portanto, não é punir a crítica ou a divergência política. É alcançar condutas que, pelo conteúdo e finalidade, transformem o gênero em fundamento de intimidação, humilhação ou exclusão.

Nomear juridicamente essa violência importa. Não porque o nome resolva tudo, mas porque aquilo que não se nomeia tende a ser tratado como excesso ou drama individual. A criminalização pode ter valor simbólico e prático, desde que seja construída com rigor técnico e acompanhada de políticas públicas, educação digital, proteção às vítimas e formação institucional para reconhecer a violência de gênero em ambientes tecnológicos.

O PL da misoginia inaugura outro patamar de discussão pública. Ele obriga a sociedade brasileira a enfrentar uma pergunta incômoda: até que ponto a presença das mulheres na vida pública continuará condicionada ao risco permanente da violência? Em tempos de redes sociais, a misoginia deixou de ser apenas uma ideia hostil ou uma agressão isolada. Tornou-se prática de intimidação coletiva. E o Direito, ainda que tarde, começa a reconhecer que silenciar mulheres também é uma forma de atacar a toda a sociedade.

Visão do Direito



Camila Zatti Araponga

Especialista em compliance trabalhista e direito do trabalho do escritório Bruno Freire Advogados

Desigualdade salarial e a saúde mental das mulheres

Em meio à consolidação das políticas de equidade de gênero no país, o debate sobre a presença feminina no mercado de trabalho ganhou novos contornos com os Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, exigidos pela Lei 14.611/2023 para empresas com 100 ou mais empregados.

Os dados mais recentes do Ministério do Trabalho e Emprego indicam que as mulheres recebem, em média, 21,2% a menos do que os homens. A remuneração média feminina foi de R\$ 3.908,76, contra R\$ 4.958,43 para os homens, diferença superior a R\$ 1 mil mensais. Embora representem cerca de 40,6% dos vínculos formais analisados, a participação na massa total de rendimentos é inferior, reflexo da desigualdade salarial.

O recorte por raça aprofunda mais o cenário. Mulheres negras recebem proporcionalmente

menos do que homens não negros, o que evidencia a desigualdades estruturais. Mesmo em cargos de direção e gerência, a disparidade persiste.

A Lei 14.611 não criou a vedação à discriminação salarial, já prevista na Constituição e no artigo 461 da CLT, mas instituiu a transparência obrigatória. O legislador transformou a igualdade remuneratória em indicador público de governança, o que é fundamental.

Os reflexos não se limitam ao campo financeiro. A desigualdade também encontra campo na saúde mental. Em uma década, foram notificados no Brasil 1.464 casos de síndrome de burnout (SB), com disparidade relevante entre gêneros: 71,38% em mulheres (1.045 casos) e 28,62% em homens (419).

O ano de 2024 registrou o maior número de notificações (415), sendo 296 em mulheres e 119 em homens. Os dados apontam tendência

exponencial de crescimento no público feminino, com aceleração após 2020, associada a fatores como dupla jornada, intensificação do home office e precarização laboral no contexto pós-pandemia, de acordo com o estudo "Síndrome de Burnout no Brasil entre 2014 e 2024: um estudo transversal sobre gênero", publicado, em 2025, na Revista Eletrônica Acervo Científico.

A ligação entre menor remuneração, sobrecarga e barreiras à ascensão profissional cria um ambiente propício ao adoecimento. O problema alcança o campo organizacional e institucional.

Na esfera jurídica, as disparidades podem impactar ações de equiparação salarial e demandas coletivas. A jurisprudência trabalhista exige justificativas objetivas para diferenças remuneratórias e critérios aparentemente neutros que produzam efeitos desproporcionais podem caracterizar discriminação indireta.

Além do risco judicial, há o reputacional. Indicadores de igualdade e bem-estar passaram a integrar análises ESG e influenciam decisões de investimento e reputação corporativa. A desigualdade salarial, somada a índices elevados de adoecimento feminino, deixa de ser tema simbólico. É preciso ter visão estratégica para enxergar dessa forma.

A transparência inaugurada pelos relatórios oficiais não resolve a desigualdade, mas a torna o problema visível para a sociedade de forma objetiva. O desafio das empresas é converter obrigação legal em revisão efetiva de políticas salariais, práticas de promoção e gestão de saúde ocupacional. Igualdade e ambiente saudável deixaram de ser pauta temática de datas como o Dia Internacional das Mulheres, para se firmar como exigência permanente de governança.