

Como vimos nas aulas anteriores, o **sexo biológico** (anatomia, cromossomos) e a **orientação sexual** são considerados inatos. O **Gênero** (os papéis esperados) e a **Identidade de Gênero** (como a pessoa se projeta e se reconhece nas relações sociais) são construções desenvolvidas ao longo da vida e da convivência em sociedade. É justamente por ser uma construção social que o gênero pode gerar hierarquias e desigualdades.

Preconceito vs. Discriminação

Para o Direito Antidiscriminatório, é vital separar o pensamento da ação:

- **Preconceito:** É o viés cognitivo, o julgamento prévio, a atitude interna. (Ex: Achar intimamente que mulheres são menos racionais que homens). O Direito não pune o pensamento.
- **Discriminação:** É a materialização do preconceito. É a conduta, a ação ou a omissão que viola direitos com base nesse preconceito. Aqui o Direito atua.

A discriminação, se divide em dois polos jurídicos:

- **Discriminação Negativa:** Tratamento desigual que subordina, exclui ou retira direitos de um grupo vulnerável. Fere a Constituição.
- **Discriminação Positiva (Ações Afirmativas):** É o tratamento desigual promovido pelo Estado ou instituições para *corrigir* uma desigualdade histórica e alcançar a Igualdade Material. (Ex: Cotas raciais, Lei Maria da Penha). Tratar os desiguais na medida de suas desigualdades.

As 4 Dimensões da Discriminação

A discriminação pode se manifestar de 4 formas:

1. **Discriminação Direta:** É intencional e explícita. O agente tem o dolo de discriminar.
2. **Discriminação Indireta:** A regra parece neutra no papel, mas seu impacto é desproporcionalmente prejudicial a um grupo. (Ex: Uma empresa exigir 1,80m de altura mínima para um cargo em que a altura é irrelevante, o que exclui indiretamente a imensa maioria das mulheres).
3. **Discriminação Institucional:** Ocorre dentro das regras, diretrizes e na cultura de órgãos públicos ou empresas. (Ex: A ausência de fraldários em banheiros masculinos de fóruns, partindo da premissa institucional de que só mulheres cuidam de bebês).
4. **Discriminação Estrutural:** É a mais profunda. Está no tecido da sociedade, na economia e na história. Não depende da intenção de um indivíduo ou de uma instituição específica; é o funcionamento "normal" da sociedade que produz exclusão.

A Pirâmide de Privilégios e a Interseccionalidade

A Resolução 492 exige que o magistrado enxergue como os marcadores sociais (gênero, raça, classe, sexualidade) se sobrepõem, criando a **Interseccionalidade**.

Para ilustrar materialmente essa "descida na escada" mencionada pelo professor, vejamos dados concretos do IBGE (2022/2023) sobre rendimento médio no Brasil, que escancaram a discriminação estrutural:

- Homens Brancos: R\$ 3.793,00 (Topo)
- Mulheres Brancas: R\$ 2.924,00
- Homens Negros: R\$ 2.142,00
- Mulheres Negras: R\$ 1.705,00

No âmbito da violência, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública demonstra que, enquanto o assassinato de mulheres não negras tem apresentado quedas históricas, as **mulheres negras representam mais de 60% das vítimas de feminicídio**, evidenciando que raça e gênero se interseccionam de forma fatal.

Desigualdades Intra-gênero (O Caso Previdenciário)

O CNJ proíbe que a Justiça trate "A Mulher" como uma categoria homogênea. Existe uma diferença abissal entre as oportunidades de uma mulher na Faria Lima (São Paulo) e de uma mulher no sertão nordestino.

Isso é fundamental no **Direito Previdenciário**. Quando o juiz avalia o pedido de aposentadoria de uma *segurada especial* (trabalhadora rural), a Resolução 492 determina que ele flexibilize o rigor da prova documental, porque a estrutura patriarcal no campo frequentemente faz com que as notas fiscais de venda da colheita, a escritura da terra e os cadastros sindicais sejam emitidos exclusivamente no nome do marido. A mulher, que trabalhou a vida toda na roça ao lado dele, fica "invisível" documentalmente. Exigir dela a mesma prova de vínculo que se exige de um trabalhador urbano é aplicar a lei de forma cega ao gênero e à regionalidade.