

RESOLUÇÃO CSDPESC nº 121, de 7 de outubro de 2022 (121/2022)

Publicada no DOESC nº 21.878, de 17.10.2022

Institui a linguagem e flexão inclusivas de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina.

CONSIDERANDO que o § 2º do artigo 134 da Constituição da República, bem como o artigo 6º, caput, da Lei Complementar nº 575/2012 do Estado de Santa Catarina asseguram autonomia funcional e administrativa à Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina;

CONSIDERANDO o poder normativo do Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, conferido pelo art. 102 da Lei Complementar Federal nº 80, de 12 de janeiro de 1994, com as alterações da Lei Complementar nº 132, de 7 de outubro de 2009, bem como pelo art. 16, I, da Lei Complementar nº 575/2012 do Estado de Santa Catarina;

CONSIDERANDO que é objetivo fundamental da República a promoção do bem de todas e todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3, IV), e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (CF, art. 5º, I);

CONSIDERANDO que dentre os objetivos da Defensoria Pública, de acordo com o artigo 3º-A, inciso I, da Lei Complementar Federal nº 80/1994, estão a primazia da dignidade da pessoa humana e a redução das desigualdades sociais;

CONSIDERANDO o compromisso do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM) com a redução de desigualdades de gênero, que se manifestam sob as mais variadas formas;

CONSIDERANDO a decisão do Plenário do Conselho Nacional de Justiça, no julgamento do Ato nº 0000912-07.2012.2.00.0000, realizado na 151ª Sessão Ordinária, em 31 de julho de 2012, bem como a Recomendação nº 42 de 08/08/2012 do CNJ, além da decisão plenária tomada no julgamento do Ato Normativo nº 0007553-30.2020.2.00.0000 do CNJ e a consequente Resolução nº 376, de 02/03/2021 do CNJ, que dispõe sobre o emprego da linguagem inclusiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Lei nº 2.749/1956, que determinou a inclusão do uso do feminino na designação de cargos públicos;

CONSIDERANDO a Lei nº 12.605/2012, que determina emprego obrigatório de flexão de gênero para nomear profissão ou grau em diplomas nas instituições de ensino públicas e privadas;

CONSIDERANDO que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 4.377 de 13/09/2002, estabelece, em seu artigo 5º, alínea a, como obrigação dos Estados-parte “modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres”;

CONSIDERANDO o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Organização das Nações Unidas (ONU), voltado à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas;

CONSIDERANDO a importância de espaços democráticos e institucionais com tratamento igualitário entre homens e mulheres;

CONSIDERANDO que a adoção da linguagem inclusiva vem se consolidando nacional e internacionalmente em muitos espaços sociais e institucionais (Parlamentos, Administração Pública, diferentes níveis de organização do Governo, Universidades, Instituições transnacionais, Instituições escolares, ONGs, Empresas, etc.);

CONSIDERANDO que a linguagem não é neutra, mas um produto histórico, capaz de produzir e reproduzir desigualdades, hierarquias e discriminações, sendo certo que a adoção do masculino enquanto sujeito universal (sempre utilizado sob a forma de artigos, pronomes, adjetivos e subjetivos quando não se sabe de quem se está falando) silencia a presença feminina ou outras formas de ser sujeito no mundo;

CONSIDERANDO que a linguagem é um agente de socialização de gênero, cujo valor simbólico deve ser compreendido e utilizado em prol da equidade de gênero, proporcionando maior visibilidade às mulheres;

CONSIDERANDO que o enfrentamento às opressões também se dá no campo da linguagem, pois o reconhecimento da presença feminina é reafirmado com a sua nomeação, sem se contentar com sua presença implícita;

CONSIDERANDO a necessidade e conveniência da adoção de ações que busquem a reafirmação da igualdade de gênero, o que inclui a linguagem adotada em âmbito profissional, que não deve utilizar o masculino genérico nas situações de designações de gênero;

CONSIDERANDO que a Língua Portuguesa é mutável e flexível, está em constante evolução e não só pode, como deve, ser adaptada às necessidades e avanços que melhor servirem à sociedade;

CONSIDERANDO que há formas de desenvolvimento de linguagem mais inclusivas, que permitem o alcance de todas as pessoas, independentemente do gênero, contribuindo para uma sociedade mais plural e não discriminatória;

CONSIDERANDO que a língua se define não apenas em termos linguísticos *stricto sensu*, mas também em termos sócio-históricos, culturais e políticos, e que é necessário que se avance rumo a uma linguagem não discriminatória, não sexista e mais igualitária, que considere as variantes linguísticas, como decorrentes da heterogeneidade, dinamicidade e das práticas sociais da língua;

CONSIDERANDO que a Academia Brasileira de Letras defende a inclusão no Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa (VOLP) de vocábulos que estejam sendo usados “com mais frequência ou com um novo sentido nos dias de hoje”, mostrando que a língua é dinâmica e que conhecer o significado das palavras “amplia a compreensão que temos do mundo e nos torna aptos a identificar problemas, buscar soluções e sermos agentes de mudança em prol de uma sociedade mais humana, ética e justa”;

CONSIDERANDO que a expressão linguagem inclusiva designa os atos linguísticos que não excluem pessoas em razão do gênero, origem étnica, orientação sexual, condições físicas e mentais, abrangendo não somente a igualdade de gênero ou o reconhecimento de gêneros não-binários, mas permite o reconhecimento e consideração da diversidade e pluralidade de existências;

CONSIDERANDO a necessidade de eliminar eventuais práticas depreciativas da condição feminina e de propiciar a linguagem inclusiva como política de igualdade de tratamento; e

CONSIDERANDO a importância de estabelecer diretrizes para implementação e o uso de uma linguagem inclusiva nas práticas escritas e orais da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, a fim de contemplar a pluralidade e a diversidade dentro da instituição e pelas pessoas por ela atendidas;

O **CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, no uso de suas atribuições legais e nos termos da decisão proferida na 158ª Sessão Ordinária, ocorrida em 7 de dezembro de 2022, **RESOLVE**:

Art. 1º. Fica instituída, no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina, a orientação para o uso da linguagem inclusiva de gênero.

Art. 2º. São diretrizes e objetivos da linguagem inclusiva:

I - a não predominância, na elaboração de quaisquer documentos, mídias e outros veículos de divulgação, do gênero masculino como gênero neutro;

II - a menção expressa ao gênero feminino, com a respectiva concordância, na designação, geral ou particular, em textos escritos e falados, sempre que o contexto discursivo disser respeito ao, mas não só, gênero feminino;

III - a disseminação do uso de palavras e construções gramaticalmente genéricas em vez de utilizar o gênero masculino como neutro;

IV - quando não for possível a substituição por termo que represente todas as pessoas, seja utilizada a flexão de gênero;

V - a promoção de uma cultura de igualdade de gênero, por meio da linguagem inclusiva.

Art. 3º. A menção a cargos, funções, postos, titulações e outras designações relativas à condição profissional e acadêmica deve observar o gênero de quem os ocupa, respeitando a condição feminina ou masculina de Defensoras Públicas e Defensores Públicos, Servidoras e Servidores, Estagiárias e Estagiários, Voluntárias e Voluntários e demais menções no mesmo sentido.

Art. 4º. A linguagem inclusiva e distintiva de gênero será observada na comunicação social e institucional da Defensoria Pública, inclusive nos atos oficiais de nomeações, posses, designações, documentos funcionais, crachás de identificação pessoal, cartões de visita, entre outros que visem à identificação.

Parágrafo único. A designação distintiva se aplica à identidade de gênero das pessoas transgênero, bem como à utilização de seus respectivos nomes sociais, devendo para tanto também ser observada a Resolução CSDPESC nº 70/2017.

Art. 5º. Competirá ao Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM) e à Assessoria de Comunicação (ASCOM), em parceria, elaborar cartilha explicativas sobre a utilização de linguagem inclusiva e não sexista.

Art. 6º. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis/SC, 14 de outubro de 2022.

RENAN SOARES DE SOUZA
Presidente do CSDPESC