



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

ADRIANA MANTA DA SILVA

**O GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE NOS JULGAMENTOS DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Reconfigurações Epistemológicas
a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ
(2021)**

Recife
2024

ADRIANA MANTA DA SILVA

**O GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE NOS JULGAMENTOS DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Reconfigurações Epistemológicas
a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ
(2021)**

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, como requisito parcial
para obtenção do título de mestre(a)
em Direito. Área de concentração: 2.
Transformações do Direito Privado.
Correspondente ao indicado na ata de
defesa.

Orientador (a): Juliana Teixeira Esteves

Recife

2024

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Silva, Adriana Manta da.

O gênero como categoria de análise nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho: reconfigurações epistemológicas a partir do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ (2021) / Adriana Manta da Silva. - Recife, 2024.

246f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2024.

Orientação: Juliana Teixeira Esteves.

Inclui referências e anexos.

1. Perspectiva de gênero; 2. Epistemologia; 3. Metodologias jurídico feministas. I. Esteves, Juliana Teixeira. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

ADRIANA MANTA DA SILVA

O GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE NOS JULGAMENTOS DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: Reconfigurações Epistemológicas a
partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021).

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Juliana Teixeira Esteves (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof^a. Dr^a. _____ (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof^a. Dr^a. _____ (Examinadora Externa)
Universidade/Faculdade

*A Jair, companheiro, amor e suporte,
A Arthur e Heitor, que são produtos e produtores de amor,
À minha mãe e meu pai, por serem porto seguro,
Às minhas irmãs, por nos completarmos,
À memória da minha avó e madrinha Anna Luiza.*

AGRADECIMENTOS

Em minha trajetória de vida, sempre contei com apoio, afeto, colaboração e ensinamentos de muitas pessoas admiráveis, em sua maioria, mulheres. Neste momento, não poderia ser diferente.

Exercitar a gratidão por meio desta escrita, é passear pela trajetória dos últimos anos, voltar ao início do percurso e fazer um esforço para não esquecer ninguém. Na certeza que falharei, já registro que agradeço a cada pessoa que participou e contribuiu para que esse momento se tornasse concreto.

Início agradecendo àquele que esteve ao lado, incondicionalmente, desde o primeiro minuto e me disse: seu sonho é o meu sonho, seu projeto é nosso projeto. Casar é algo que muitas pessoas fazem. Tornar-se companheiro, acredito ser a exceção. Jair, gratidão por estar ao meu lado, apoiando em cada fase do caminho. Nosso projeto está se tornando concreto. Te amo.

Agradeço a Arthur e Heitor, que respeitaram os limites e restrições impostos pelas circunstâncias, mesmo sem entender exatamente o que a mamãe estava fazendo. Resilientes, se contentavam a me perguntar: mãe quantas páginas faltam? Amo vocês dois e tenho a certeza que, no dia que vocês entenderem exatamente porque a mamãe esteve ausente, ficarão orgulhosos.

Agradeço à minha família, em especial, minha mãe, meu pai e minhas irmãs, por serem suporte logístico e afetivo, não apenas para mim, mas também para os meus filhotes, nesses dois últimos anos.

Para marcar o início dessa caminhada, agradeço a Silvia Isabelle, colega e amiga, por acreditar e incentivar cada passo, despertando um desejo adormecido e autossabotado; a Lize Borges, minha eterna florzinha, por ser potência inspiradora, me pegando pelas mãos e me puxando ao mundo acadêmico; ao Professor Homero Chiaraba, a quem devo uma aposta ainda não quitada, por transformar meu interesse em escrever posts no Instagram em um desafio que resultou neste trabalho, mas que não para por aqui; à amiga e Professora Danielle Araújo, pois com sua escuta sensível, ajudou a tornar um projeto de pesquisa, as minhas ideias geminianamente concebidas.

E no percurso já iniciado, reconhecendo todos os meus privilégios em um país tão desigual, não posso deixar de mencionar a imensa gratidão por integrar o corpo discente do Programa de Pós Graduação de uma Universidade Pública Federal, de renomado ensino jurídico, assumindo o compromisso de devolver o investimento público na minha qualificação em todas as oportunidades possíveis.

Agradeço à Professora Juliana Esteves, orientadora, amiga, jurista, mulher e mãe admirável. Ingressei no mestrado com uma grande expectativa em ser apenas sua orientanda e saio com a certeza que terei uma amiga para o resto da minha vida.

Agradeço aos Professores e às Professoras que tive durante o curso e aos/às que não fui aluna em sala de aula, mas que me ensinaram (e ensinam) muito: Everaldo Gaspar, Torquato Neto, Michel Zaidan, Sérgio Torres, Jayme Benvenuto, Mariana Fisher e Arthur Albuquerque (de quem tive a honra de ser estagiária em docência), Hugo Melo, Antonella Galindo.

Às servidoras, aos servidores, empregados terceirizados e empregadas terceirizadas da UFPE, (PPGD e FDR), pela ajuda sempre solícita, pelas conversas animadas na Secretaria da FDR e até pelo gentil compartilhamento de talheres, possibilitando inúmeras vezes que eu almoçasse no espaço de convivência.

Às amigas e amigos que conheci na UFPE, me acolheram com muito afeto e se tornaram meu porto seguro em Recife: Paulo, Mariana, Ana Carolina, Daliana, Fernando, Edmilsa Nina, Maria Cecília, Sérgio, Aída e aos colegas do Grupo de Pesquisa Direito Economia e Política.

À Professora Vanessa Cavalcanti, pelos ensinamentos da disciplina Estudos Feministas seguem reverberando, inquietando, conectando e se materializando em projetos; ao PPGNEIM da UFBA onde estive por um semestre como aluna especial e às amigas que ali conheci, com as quais sigo atuando em rede.

Agradeço ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, bem como à ex-Presidente Dra. Débora Machado, ao atual Presidente Dr. Jeferson Muricy, à ex-Corregedora Dra. Luiza Lomba, à atual Corregedora Dra. Ivana Magaldi, ao

colega, amigo e Juiz Titular da 24ª Vara do Trabalho de Salvador Marco Antônio Nascimento, a cada colega Juiz e Juíza que me substituíram durante o período de licença para capacitação, a toda a minha amada equipe da 24ª Vara e a Naiara Bittencourt, assistente, amiga, confidente e apoio em todos os momentos.

O percurso do mestrado foi transformador para mim em muitos outros aspectos da minha vida que, em muitos momentos, estiveram entrelaçados. Por isso, não poderia deixar de agradecer a quem estava aqui antes, esteve durante e certamente continuará em minha vida.

Agradeço às amigas irmãs Mariana, Leila e Maiana; aos compadres Gustavo, João e Cyntia; e à amiga mainha Janair Tolentino pelo apoio incondicional.

Agradeço a cada pessoa integrante do Grupo de Estudos em Direito e Práticas Antidiscriminatórias no Trabalho da Escola Judicial do TRT da 5ª Região, o qual integro orgulhosamente desde a sua criação e coordeno desde 2022. As nossas trocas foram fundamentais para a escrita deste trabalho.

Às amadas amigas, parceiras em projetos jurídicos feministas, concretizados e a caminho, que são partes indissociáveis deste percurso: Joana Rodrigues, pela amizade, escuta, escrita e sonhos compartilhados; Samantha Lins, pelo carinho, aconchego, disponibilidade, abraços, beijos e ajuda efetiva; Luciane Toss, pelos ensinamentos, afeto e melhores conversas da vida; Veruska Schmidt, por acreditar, torcer e incentivar; Larissa Matos, pelo minucioso trabalho de revisão, pela partilha de saberes, escuta afetiva e conselhos empáticos.

Agradeço a Sandro Miccuci, Adriana Valadares que transformam minha vida diariamente com amizade, carinho, sabedoria, correria e gargalhadas; à Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão do TRT5, ao empenhado grupo da Ejud5 e a todas as pessoas de diversos setores do TRT5 que buscam diariamente tornar a Justiça do Trabalho efetivamente a Casa da Justiça Social (não citarei nomes para não correr o risco de me estender demasiadamente, mas vocês irão se reconhecer aqui).

À Manuela Hermes, por me ensinar, me acolher, me aconselhar e me fazer rir, tudo junto e misturado, na mesma proporção.

À amiga megalomaníaca e inspiração na atuação prática de promoção aos Direitos Humanos, Rosemeire Fernandes, por me aceitar como sua “aprendiz e estagiária” e seguirmos juntas, transformando a inércia do Judiciário em ações capazes de promover a pacificação social.

Por fim, agradeço ao grupo de amigas incríveis que trouxe uma nova perspectiva à minha vida, por meio do amor feminista genuíno, sincero, poderoso, transformador, incentivador, acolhedor e sororo: Patrícia Maeda, Gabriela Lenz, Adriana Melônio, Jô Rigotti, Vanessa Sanches, Elinay Ferreira, Mariana Lerina, Lisandra Lopes, Natália Queiroz, Deizimar Oliveira, Bárbara Ferrito e Viviane Martins. À última, devoto um agradecimento especial, pelo afeto, acolhimento, companhia, parceria, amizade, abraços, aconchego e escuta. Eu sou porque nós somos!

“Nem sempre houve proletários, sempre houve mulheres¹”.

Simone de Beauvoir

¹ BEAUVOIR, Simone de. O Segundo Sexo: fatos e mitos. Volume 1. 5ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. Tradução Sérgio Milliet. P. 15.

RESUMO

O presente trabalho baseia-se nas epistemologias feministas sobre o Direito, desenvolvendo-se numa perspectiva de análise da interpretação e aplicação do Direito do Trabalho a partir da proposta contida no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Para tanto, busca-se analisar os aspectos históricos, sociais e jurídicos que originaram o Protocolo do CNJ, bem como revelar as assimetrias de gênero no ambiente de trabalho, tendo como ponto de partida a obra da socióloga feminista brasileira Heleieth Saffioti. Considerando que o discurso judiciário não é alheio ao tratamento hierarquizado existente na sociedade entre homens e mulheres, o estudo segue abordando o julgamento com perspectiva de gênero como metodologia judicial para resolução de conflitos jurídico-trabalhistas, tendo como marco teórico Katharine Bartlett e Alda Facio Montejo. Analisando os Acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho adotando a perspectiva de gênero no período de outubro/2021 a dezembro/2023, verifica-se em quais situações concretas o TST utilizou esta metodologia de interpretação e aplicação do Direito e se a sua aplicação ao caso concreto possibilitou a superação de assimetrias, desigualdades ou violências de gênero. Por fim, observa-se se a aplicação judicial do Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ subsidia a nova dogmática e jurisprudência trabalhista como instrumento para a superação da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho. Utilizar-se-á o método dedutivo tendo como técnicas a pesquisa bibliográfica, documental e o estudo de casos com uma abordagem quantitativa e qualitativa. Os resultados obtidos dão conta de que a utilização das epistemologias jurídicas feministas são ferramentas capazes de garantir o uso do direito como ferramenta para a promoção da igualdade em sua dimensão substantiva.

Palavras-chave: perspectiva de gênero; igualdade substantiva; protocolo; assimetrias; epistemologia; metodologias jurídicas feministas.

ABSTRACT

This work is based on feminist epistemologies about Law, developing from a perspective of analysis of the interpretation and application of Labor Law based on the proposal contained in the CNJ's Judgment Protocol with a Gender Perspective. To this end, we seek to analyze the historical, social and legal aspects that gave rise to the CNJ Protocol, as well as revealing gender asymmetries in the workplace, taking as a starting point the work of Brazilian feminist sociologist Heleieth Saffioti. Considering that the judicial discourse is not alien to the hierarchical treatment that exists in society between men and women, the study continues to address the trial with a gender perspective as a judicial methodology for resolving legal-labor conflicts, using Katharine Bartlett and Alda Facio Montejó as a theoretical framework. . Analyzing the Judgments handed down by the Superior Labor Court adopting the gender perspective in the period from October/2021 to December/2023, it is possible to verify in which concrete situations the TST used this methodology for interpreting and applying the Law and whether its application to the case concrete made it possible to overcome asymmetries, inequalities or gender-based violence. Finally, it is observed whether the judicial application of the CNJ's Protocol for Judgment with a gender perspective subsidizes the new dogmatics and labor jurisprudence as an instrument for overcoming systemic gender violence in the world of work. The deductive method will be used using bibliographical and documentary research and case studies with a quantitative and qualitative approach as techniques. The results obtained show that the use of legal feminist epistemologies are tools capable of guaranteeing the use of law as a tool for promoting equality in its substantive dimension.

Keywords: gender perspective; substantive equality; protocol; asymmetries; epistemology; legal-feminist methodologies.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas
CADH	Convenção Americana de Direitos Humanos
CEDAW	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIJ	Corte Internacional de Justiça
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CoIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DIDH	Direito Internacional dos Direitos Humanos
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDCP	Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PnadC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
RG	Recomendação Geral
SIDH	Sistema Interamericano de proteção dos Direitos Humanos
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO 2. EVOLUÇÃO, ESTAGNAÇÃO E REVOLUÇÃO: O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E A VIOLÊNCIA SISTÊMICA DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO.....	24
2.1. Evolução: Os direitos humanos das mulheres e o contexto internacional que originou o Protocolo do CNJ.....	25
2.2. Estagnação: Violências sobrepostas na atuação jurisdicional e a perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho.....	34
2.3. Efeitos da estagnação: as múltiplas hostilidades vivenciadas pelas mulheres no mundo do trabalho.....	41
2.2.3.1. Os impactos da divisão sexual do trabalho na inserção produtiva das mulheres: maternidade, o estorvo institucional do mundo do trabalho.....	43
2.3.2. Assédio Sexual: a violência persistente a serviço da exclusão produtiva das mulheres.....	56
2.3.3. Assédio moral e Microagressões: outras formas de violência estrutural de gênero no mundo do trabalho.....	64
2.4. Revolução: A incorporação jurisdicional da perspectiva de gênero na América Latina e o surgimento do Protocolo Brasileiro.....	72
CAPÍTULO 3. FERRAMENTAS METODOLÓGICAS PARA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO ADOTADAS NO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	82
3.1. Diálogos entre o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e o Direito Antidiscriminatório.....	85
3.2. O gênero como categoria de análise: os métodos jurídicos feministas presentes no Protocolo do CNJ.....	97
3.3. Interseccionalidade como categoria de interpretação e aplicação do Direito no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.....	119
3.4. A Perspectiva interseccional de Gênero na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho.....	129

CAPÍTULO 4. NOVOS PARADIGMAS DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	135
4.1. Aspectos gerais da aplicação do Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero nos acórdãos do TST.....	137
4.2. A esposa que trabalha ou a trabalhadora que é esposa? - Limites entre o contrato sexual e o contrato de trabalho.....	144
4.3. Corpos invadidos. O assédio sexual em perspectiva jurídico feminista	148
4.4. O Mito da beleza e seu reflexo na desigualdade salarial por gênero..	154
4.5. “Cumé que a gente fica?” - Uma análise interseccional do trabalho doméstico.....	158
4.6. A rivalidade feminina como forma de assédio moral e outras violências morais de gênero.....	163
4.7. E eu, mulher e mãe, não sou uma trabalhadora? - O posicionamento do TST em perspectiva de gênero acerca da maternidade.....	167
4.8. Sou homem com H. E como sou. - Enfrentando as masculinidades hegemônicas com o Protocolo do CNJ.....	176
4.9. Reconfigurações epistemológicas: o Julgamento com perspectiva de gênero nos Acórdãos do TST, como instrumento de superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho....	180
5. CONCLUSÃO.....	185
REFERÊNCIAS.....	189
ANEXO A - ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST.....	211

1. INTRODUÇÃO

Incomum nas pesquisas jurídicas, mas frequente nas construções feministas, inicio este trabalho refletindo sobre a minha posicionalidade social. Eu sou uma mulher feminista, cisgênera, branca, heterossexual, casada, mãe de duas crianças, o Arthur (12 anos), autista nível 1 de suporte e o Heitor (9 anos), nascida em Salvador/Ba, nordestina, integrante da classe média, Juíza do Trabalho do TRT da 5ª Região desde 2007.

Filha de uma mulher que se tornou minha mãe aos 17 anos e, diante da cultura sexista brasileira, apenas se tornou advogada aos 56 anos e que nunca integrou o mercado formal de trabalho. Filha de um homem operário, sempre envolvido com as representações associativas de sua categoria, da diretoria do Sindicato à diretoria dos Clubes de lazer. Com minhas duas irmãs mais novas – Aline e Amanda – fui criada em Brotas, um bairro popular e populoso de Salvador, mas estudei em escolas particulares e elitizadas, pois meus pais acreditam nas possibilidades transformadoras da educação.

Desse meu lugar social parte a minha pesquisa, buscando unir a operadora do direito à feminista; a profissional à estudante; a questionadora àquela que decide; a mulher que integra o Poder Judiciário àquela que acredita nas possibilidades transformadoras da educação e da produção de saberes.

A teoria jurídico-trabalhista está pautada em bases analíticas de caráter dogmático, voltadas para a assimetria geral que envolve os contratos de trabalho, que se afirmam livres e subordinados, no sistema capitalista e considerando a hipossuficiência do trabalhador. Tradicionalmente, não se formulava questionamentos acerca da visão universalizante sobre quem é esse sujeito de direitos referenciado nos escritos juslaboralistas apenas como o trabalhador, o operário ou o empregado.

A perpetuação dessa representação universal das pessoas trabalhadoras pela doutrina juslaboral, privilegia a percepção de ser destinatário da proteção legal geral o trabalhador homem, cisgênero, heterossexual e branco, contribuindo para a manutenção de estruturas sociais hierarquizantes e

para a permanência de um mundo do trabalho violento e hostil à presença feminina.

Foi lançado em 19 de outubro de 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo Conselho Nacional de Justiça, elaborado e aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ no 27/2021, trazendo considerações teóricas sobre igualdade e apresentando um guia para que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas.

Em 15 de fevereiro de 2022, o CNJ publicou a Recomendação 128, que recomendava aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, visando colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ no 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Em 17 de março de 2023 o CNJ publicou a Resolução n.º 492 estabelecendo a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, através das diretrizes estabelecidas no Protocolo, bem como a formação inicial e continuada em conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero com periodicidade mínima anual.

O problema de pesquisa surgiu originariamente em dezembro do ano de 2021, após dois meses de existência do Protocolo. À época, a atuação como magistrada, permitia perceber que as assimetrias interseccionais de opressão não eram pronunciadas nas decisões e jurisprudências trabalhistas com frequência.

Tal situação já despertava a atenção e o debate por juristas feministas, acadêmicas e magistradas, acerca da importância da adoção de uma perspectiva de gênero em ações trabalhistas em que as assimetrias de gênero eram identificadas, a exemplo das ações que envolviam a ocorrência de assédio sexual.

Com a edição do Protocolo do CNJ há um avanço na direção de reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito (CNJ, 2021).

Após a publicação do Protocolo, as Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho passaram a abordar o tema em cursos e palestras voltados à formação continuada da Magistratura e de servidores(as), movimento de qualificação também observado nas diversas seccionais da OAB e associações da advocacia trabalhista, dando ênfase ao Protocolo e sua aplicabilidade prática nos processos.

Diversas sentenças e acórdãos foram proferidos pela Justiça do Trabalho mencionando a aplicação do Protocolo, notando-se, ainda, aumento nas produções acadêmicas sobre o julgamento com perspectiva de gênero no Direito do Trabalho.

Tratando-se de um debate recente no direito brasileiro, houve um amadurecimento das reflexões acerca do problema de pesquisa, motivado por uma provocação feita pela Prof^a Renata Queiroz Dutra, em aula ministrada no Curso de Formação de Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero, promovido pela Anamatra no ano de 2022, onde foi questionado o impacto da regulação judicial do trabalho na manutenção ou subversão dos lugares sociais precários para mulheres no mercado de trabalho.

O questionamento se desdobrou em mais um: será que, ao desconsiderar a interseção de opressões que afetam todas as mulheres trabalhadoras e, dentre elas, de maneira diferenciada as mulheres negras, mulheres trans, mulheres lésbicas, mulheres com deficiência, o Direito do Trabalho serve como instrumento de perpetuação de desigualdades e discriminações, invisibilizadas nas decisões judiciais?

Portanto, a partir das inquietações e desconfortos gerados com as indagações acima formuladas foram elas transformadas no problema de pesquisa investigado neste trabalho, que pretende responder a seguinte pergunta: a utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, para interpretar e aplicar o Direito nas ações trabalhistas, possibilita a

superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho?

Trata-se de pesquisa empírica, que investiga como o direito se manifesta na prática e seu impacto na vida das pessoas ao analisar como o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ impactou na construção dogmática e jurisprudencial trabalhista. Para tanto, diante do alcance social e da repercussão na comunidade jurídica, optou-se por analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferidas no período de outubro/2021 a dezembro/2023.

Considerando-se o exposto, o estudo tem como hipóteses que: a) a inserção das mulheres no mundo do trabalho é permeada por estereótipos, assimetrias e pela violência sistêmica de gênero; b) a metodologia tradicional de interpretação e aplicação do Direito do Trabalho não alcança as demais assimetrias sociais para além da dicotomia entre empregado(a) e empregador(a); c) o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ pode subsidiar a nova dogmática e jurisprudência trabalhista como instrumento para o combate às assimetrias e violência sistêmica de gênero e na concretização da igualdade substancial. Contudo, é necessário averiguar se essas hipóteses se sustentam.

Nesse sentido, o objetivo geral é analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferidas no período de outubro/2021 a dezembro/2023, verificando a sua influência na construção dogmática e jurisprudencial trabalhista voltada à concretização da igualdade de gênero, reconfigurando epistemologicamente o Direito do Trabalho.

Para tanto, o trabalho subdivide-se em três objetivos específicos: a) investigar o cenário sóciojurídico que originou o Protocolo do CNJ e as violências sistêmicas de gênero sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho; b) apresentar as metodologias de interpretação e aplicação do Direito presentes no Protocolo do CNJ; c) analisar os novos paradigmas da jurisprudência do

Tribunal Superior do Trabalho, ao adotar o Protocolo do CNJ em seus julgamentos.

A pesquisa utiliza o método dedutivo. Trata-se de uma pesquisa exploratória que aplica técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e o estudo de casos com uma abordagem qualiquantitativa. Destaca-se que o problema de pesquisa envolve fenômeno recente nas discussões jurídicas no Brasil, que é o julgamento com perspectiva de gênero e sua sistematização em um Protocolo elaborado pelo CNJ em 2021, o que limita o número de fontes bibliográficas, documentais e de casos passíveis de serem utilizados neste estudo, culminando na escolha pela utilização combinada das três técnicas de pesquisa, proporcionando uma análise mais aprofundada do objeto.

A pesquisa bibliográfica no presente trabalho terá como enfoque a abordagem de teóricas feministas acerca dos aspectos sociojurídicos das assimetrias de gênero no mundo do trabalho, tendo como principal referencial teórico o trabalho de Heleieth Saffioti, mas referenciando outras(os) estudiosas(os) para a contextualização das múltiplas hostilidades vivenciadas pelas mulheres no trabalho.

Utiliza-se, ainda, neste trabalho a pesquisa bibliográfica para situar conceitualmente o julgamento com perspectiva de gênero como técnica para interpretação e aplicação do direito, utilizando como substrato teorias jurídicas feministas adotando como marco teórico as principais referências do Protocolo, ou seja, Katharine Bartlett e Alda Facio Montejó, além de outras, priorizando-se o manejo de autoras mulheres.

Buscando detalhar o cenário que resultou no Protocolo do CNJ, foi realizada pesquisa documental tendo como principais fontes normas dos Sistemas de proteção dos direitos humanos global e regional, precedentes paradigmáticos da Corte Interamericana de Direitos Humanos que abordam a obrigação dos Estados parte em adotarem a perspectiva de gênero nas instituições policiais e judiciais, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e os protocolos similares adotados em outros países da América Latina.

A abordagem teve caráter quali-quantitativo, haja vista que o estudo possibilitou a produção de indicadores, inclusive numéricos, ensejadores de reflexões críticas sobre o teor dos Acórdãos proferidos pelo TST e a efetiva utilização da metodologia contida no Protocolo do CNJ.

Foram analisados os casos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho no lapso temporal compreendido entre outubro/2021 e dezembro/2023, nos quais houve a aplicação expressa do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. Foi realizada pesquisa pública no *site* do TST no dia 14 de janeiro de 2023, utilizando como argumento de busca as expressões “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” e “julgamento com perspectiva de gênero” e “perspectiva de gênero”, tendo sido encontrados 22 (vinte e dois) acórdãos publicados no recorte temporal.

Foi necessário agrupar os julgados por temática central abordada, para realizar o estudo de caso qualitativamente, analisando em quais situações concretas o TST utilizou a metodologia de interpretação e aplicação do Direito, qual foi o histórico das decisões proferidas nas instâncias inferiores nos referidos processos, analisar os argumentos utilizados no julgamento e se a aplicação do Protocolo do CNJ possibilitou no caso concreto a superação de assimetrias, desigualdades ou violências de gênero.

Para a sistematização da análise elaborou-se alguns indicadores a serem utilizados para categorizar alguns dados e observar a existência, ou não, de padrões na aplicação das lentes da perspectiva de gênero nos julgados do TST, resultando na confecção de um quadro para levantamento e comparação das informações, que será detalhado no Capítulo 4 e constam no Anexo A deste trabalho.

Após a categorização e interpretação dos dados e com a leitura detalhada de todos os julgados encontrados, foi realizada uma análise quanto ao conteúdo das decisões, passando-se à escolha daquelas que identificavam e enfrentavam as assimetrias de gênero no conflito envolvido, utilizando técnicas e argumentos jurídicos feministas, para aprofundamento da investigação científica a fim de examinar se, ao aplicar o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ nas decisões proferidas nos casos concretos, o TST subsidia

a nova dogmática trabalhista como instrumento para a superação da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho, buscando a concretização da igualdade substancial.

O trabalho está dividido em três capítulos de desenvolvimento. O primeiro, Evolução, Estagnação e Revolução: o julgamento com perspectiva de gênero e a violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho, analisa a evolução dos direitos humanos das mulheres e o contexto internacional que gerou o Protocolo do CNJ, se a atuação jurisdicional atua como fator de perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho e investiga os aspectos sociojurídicos das assimetrias de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz de teorias feministas, apontando que a inserção das mulheres no mundo do trabalho é permeada por estereótipos, assimetrias e violências que se perpetuam historicamente em um mercado de trabalho hostil à presença feminina.

O segundo, Ferramentas metodológicas para interpretação e aplicação do Direito adotadas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, aborda a transversalidade do Direito Antidiscriminatório, os métodos jurídicos feministas que serviram como marco teórico para o Protocolo do CNJ, observa a interseccionalidade como categoria de interpretação e aplicação do Direito e apresenta a perspectiva interseccional de gênero no Direito do Trabalho como ferramenta jurídica voltada à superação das assimetrias sociais interseccionais vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras.

O terceiro, Novos paradigmas da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, encadeia todas as variáveis já expostas para apontar o panorama do julgamento com perspectiva de gênero nos julgados do TST, nos parâmetros especificados anteriormente, através de análise quali-quantitativa, a fim de evidenciar como o manejo do julgamento com perspectiva de gênero pela magistratura trabalhista enfrenta as desigualdades de gênero nos casos concretos e serve como instrumento de superação da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho.

Salienta-se que este trabalho é construído analisando a perspectiva de gênero presente no Protocolo do CNJ, trazendo como recorte específico as

mulheres trabalhadoras. Entretanto, assim como aqui se rejeita a visão universalizante do “ser humano”, a qual apenas propaga como padrão o homem cisgênero, branco, heterossexual, adulto, sem deficiência, cristão e abastado, reconhece-se ser impossível estabelecer padrões universais de vivências femininas, desconsiderando os diversos recortes formadores da individualidade e da identidade, os quais devem ser analisados em conjunto e interseccionados.

Contudo, reconhece-se que o estudo, seguindo o conteúdo do Protocolo do CNJ, aborda o gênero em uma dimensão cisgênera e binária, recorte este que tem o caráter exclusivamente metodológico, embora entenda-se o julgamento com perspectiva de gênero como sendo um instrumento essencial para a superação do cissexismo e do binarismo de gênero existente no Direito.

A dimensão proposta na pesquisa, considerando que a discriminação e violência de gênero apresentam-se rotineiramente no cotidiano das mulheres trabalhadoras de maneira naturalizada e invisibilizada, se coaduna com a produção acadêmica desenvolvida nas pesquisas desse Programa de Pós-graduação em Direito, em especial com os trabalhos oriundos da Linha de Pesquisa de Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, e permite esperar acerca de reconfigurações epistemológicas juslaborais a partir do julgamento com perspectiva de gênero.

CAPÍTULO 2. EVOLUÇÃO, ESTAGNAÇÃO E REVOLUÇÃO: O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E A VIOLÊNCIA SISTÊMICA DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO.

O capítulo será desenvolvido considerando os aspectos históricos, sociais, jurídicos e normativos que serviram de base à criação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), lançado em 19 de outubro de 2021.

Proceder-se-á à análise de como a atuação jurisdicional pretensamente neutra, mas influenciada por estereótipos de gênero, resulta em violências sobrepostas e se torna fator de perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho. Afinal, o direito moderno foi alicerçado na suposta neutralidade, tanto das normas quanto das suas metodologias de interpretação e aplicação.

Logo após serão abordadas as assimetrias de gênero fortemente presentes no mundo do trabalho nos dias atuais, demonstrando como a inserção produtiva da mulher se faz a partir de parâmetros sociais hierarquizantes, resultando em violência sistêmica de gênero. Contextualizar os aspectos sócio-jurídicos hodiernos das assimetrias de gênero observadas no mundo do trabalho, demanda uma sucinta digressão sobre a inserção produtiva das mulheres no sistema capitalista de produção, com especial destaque para o Brasil.

Para tanto, optou-se por adotar como principal referencial teórico a socióloga feminista brasileira Heleieth Saffioti, cuja pioneira obra “A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade”, com sua primeira versão publicada em 1969, segue como importante referencial teórico em estudos feministas acerca das opressões vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras.

Apesar da impressionante atualidade das análises contidas em “A mulher na sociedade de classes”, ao transpor tais argumentos para o estudo da violência estrutural que permeia a participação feminina no mundo do trabalho na contemporaneidade, considerar-se-á a consistente produção teórica feminista subsequente, no tocante às desigualdades estruturais de gênero que alicerçam

a sociedade brasileira e na análise da influência do direito como fator de permanências históricas desse quadro.

Compreendendo que a epistemologia jurídica pautada na neutralidade não tem sido suficiente para a concretização da igualdade substantiva, aqui analisada no recorte de gênero e com foco no trabalho humano produtivo, apresenta-se a introdução e fortalecimento da perspectiva de gênero no âmbito jurídico na América Latina, desaguando na edição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

Em linhas gerais, o Protocolo lançado pelo CNJ, traz considerações teóricas sobre igualdade e contém um guia para que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem a não discriminação de todas as pessoas, concretizando a igualdade substantiva, sendo mais um instrumento para o alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 (ODS 5) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

2.1. Evolução: Os direitos humanos das mulheres e o contexto internacional que originou o Protocolo do CNJ.

Neste tópico, considerando que o julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia de interpretação e aplicação do direito pautada no direito humano à igualdade (Matos, 2022), busca-se traçar um breve panorama do cenário internacional dos direitos humanos, que embasou o CNJ a criar o Protocolo.

Assim, discorrer-se-á sobre normas internacionais de direitos humanos das mulheres, apresentando alguns precedentes jurisprudenciais da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que expressam a necessidade de a perspectiva de gênero ser empregada por todos os agentes estatais, inclusive aqueles integrantes do sistema de justiça, sempre que o caso concreto envolver violências de contra mulheres. Na sequência será abordada a forma e o conteúdo de outros protocolos que foram criados em países da América Latina, demonstrando que a iniciativa do CNJ encontra respaldo no sistema internacional de proteção e garantia dos direitos humanos.

A noção de direitos humanos, de uma maneira geral, origina-se a partir da necessidade de limitação aos abusos estatais, garantindo-se aos cidadãos determinados direitos fundamentais (Pimentel; Pandjarian, 2000). Observa-se, contudo, um alargamento do conceito de direitos humanos, visando resguardar direitos dos cidadãos não apenas em relação ao Estado, mas também em relação à própria sociedade, diante das diversas manifestações de violência perpetradas por particulares toleradas e normatizadas pelo Direito, a exemplo dos atos de violência doméstica cometidos contra a mulher, que não eram tidos como violações aos direitos humanos (Pimentel; Pandjarian, 2000).

Nesse sentido, é importante lembrar que foi na Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, em Viena, no ano de 1993, que houve a apelação à Assembleia Geral para que fosse adotado o projeto de declaração sobre a violência contra as mulheres, e instados os Estados a combaterem a violência contra as mulheres em conformidade com as disposições contidas na declaração, reconhecendo-se, assim, formalmente, a violência contra as mulheres como uma das formas de violação dos direitos humanos (Declaração e Programa de Ação De Viena, 1993).

Levando-se em conta que os direitos humanos não são estáticos mas, ao contrário, “[...] resultam de necessidades, reivindicações e conflitos sociais, e estão conectados às transformações da sociedade [...]” (Assad, 2024, p. 91) e que, paradoxalmente, apenas conhecemos o seu significado por nos afligirmos quando eles são violados (Hunt, 2009), constata-se a necessidade de se transversalizar o gênero em toda teoria e prática dos direitos humanos, a fim de se reconhecer a mulher como sujeita de direitos humanos (Toss, 2022).

A sua centralidade no ordenamento jurídico, também chamada de força expansiva dos direitos humanos, vincula todos os atos dos agentes públicos e privados, concretizando o seu efeito irradiante (Ramos, 2022), de maneira que tais direitos se tornaram o núcleo-chave do direito pós-moderno e todas as normas internas de um Estado devem ser interpretadas e aplicadas em conformidade com as normas internacionais de proteção dos direitos humanos em vigor (Mazzuoli, 2022).

A interpretação tem especial relevância no campo dos direitos humanos, já que as normas são redigidas de maneira aberta, repletas de conceitos indeterminados, que são interdependentes e com alto risco de colisão (Ramos, 2022). A interpretação conforme os direitos humanos impede que seja aplicada a norma menos benéfica às pessoas humanas em detrimento à norma a elas mais favorável, devendo ser observada, em caso de colisão de tais direitos, a prevalência da norma mais protetiva ao ser humano sujeito de direitos, ou seja, a que mais promove a dignidade da pessoa humana (Mazzuoli, 2022).

Dessa maneira, ao se deparar com os casos concretos postos à sua apreciação, o Poder Judiciário tem o dever de averiguar se a norma de direito interno aplicável está conforme aos direitos humanos, tal qual o faz com a interpretação conforme a Constituição Federal - é o que se chama de controle de convencionalidade (Ramos, 2022). O conceito surgiu na jurisprudência da Corte Interamericana (Corte IDH) como uma ferramenta que permite aos Estados garantirem os direitos humanos internamente, verificando a conformidade das normas e práticas nacionais com a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) e sua jurisprudência (Corte IDH, 2021).

Essa figura é recente na dogmática dos direitos humanos e está estreitamente ligada às obrigações impostas pela CADH aos Estados para cumprir as obrigações de direitos humanos. Assim, é a concretização da garantia hermenêutica dos direitos humanos consagrados internacionalmente no âmbito normativo interno (Corte IDH, 2021).

Assim, o controle de convencionalidade consiste na verificação e avaliação, pelo Poder Judiciário, se os atos normativos internos guardam ou não compatibilidade com as normas, os princípios e as decisões produzidas no âmbito dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, em face de sua primazia e dimensão vinculativa e normativa, compatibilizando-se as normas domésticas às normas internacionais de direitos humanos (Ramos, 2022).

A estrutura normativa do sistema universal dos direitos humanos abarca normas de caráter global, pertencentes ao sistema de proteção da ONU e, em se tratando dos direitos humanos sociais os da Organização Internacional do

Trabalho - OIT; assim como os instrumentos normativos de caráter regional, vinculando-se o Brasil ao sistema regional interamericano, os quais são coexistentes e complementares. As disposições normativas são vinculativas para os Estados que não ratificaram os instrumentos específicos, tais como os da OIT, mas que aderiram às normas internacionais do sistema (Toss, 2022).

A proteção e a promoção da igualdade entre homens e mulheres são conceitos fundamentais no Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) e integram diversos instrumentos normativos, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (1948); Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP – Decreto nº 592/92) e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC - Decreto nº 591/92) (1966); Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979) e seu Protocolo Opcional de 1999; Declaração sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993); na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006) (Toss, 2022).

Em relação aos direitos humanos das mulheres normatizados, inseridos no sistema global de proteção, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada em dezembro de 1979 pela Assembleia Geral da ONU e ratificada pelo Brasil em fevereiro de 1984, por ser considerada o mais importante documento internacional de garantia à mulher de igualdade com o homem no gozo de seus direitos comprometendo-se os Estados Parte a adotar internamente uma série de medidas para pôr fim à discriminação contra a mulher (Pimentel; Pandjarian, 2000).

Em seu texto, a CEDAW (Decreto nº 4.377/02) avança ao reconhecer que a discriminação contra as mulheres é uma violação dos direitos humanos (Toss, 2022), conceituando em seu artigo 1º a “discriminação contra a mulher” como sendo

toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU, 1979).

Assegurando que os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para propiciar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o efetivo gozo e exercício dos direitos humanos em igualdade de condições com o homem (artigo 3º), prevendo a possibilidade de adoção de ações afirmativas (artigo 4º), bem como a igualdade nas esferas da educação (artigo 10) e emprego (artigo 11), a CEDAW abarca as obrigações dos Estados partes de assegurar que as mulheres desfrutem de capacidade jurídica idêntica à do homem e as mesmas oportunidades para exercício desta capacidade em todas as etapas processuais perante o Poder Judiciário (artigo 15).

A sistemática de monitoramento internacional da CEDAW se restringe ao mecanismo de relatórios, das comunicações interestatais e petições individuais a serem consideradas pelos Comitê para a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher - Comitê CEDAW, órgão não-jurisdicional criado para fiscalizar o cumprimento da referida convenção internacional (Pimentel; Pandjarian, 2000).

Sob essa perspectiva, o Comitê CEDAW editou 39 Recomendações Gerais em questões que afetem as mulheres e às quais considera que os Estados Partes devem dedicar maior atenção. A última foi a Recomendação Geral nº 39 (2022) sobre os direitos de Mulheres e Meninas Indígenas, que tem tópico próprio tratando do acesso à justiça e sistemas jurídicos plurais, trazendo uma série de obrigações, a fim de que o poder público garanta recursos adequados e eficazes para Mulheres e Meninas Indígenas vítimas e sobreviventes de discriminação e violência com base em gênero. O acesso à justiça para Mulheres Indígenas requer, nas palavras da RG 39, uma abordagem multidisciplinar que discorra sobre desafios como racismo, discriminação de gênero, barreiras territoriais, falta de serviços essenciais e ameaças à vida espiritual e promova a harmonia em suas comunidades (Recomendação Geral nº 39).

Dentre essas Recomendações, a Recomendação Geral (RG) n.º 33, que dispõe sobre o acesso das mulheres à justiça e tem por objetivo “a proteção dos direitos das mulheres contra todas as formas de discriminação com vistas a empoderá-las como indivíduos e titulares de direitos”, dispõe que “O efetivo

acesso à justiça otimiza o potencial emancipatório e transformador do direito” (l. 2).

Segundo o Comitê a discriminação contra as mulheres, baseada em estereótipos de gênero, estigmas, normas culturais nocivas e patriarcais, e a violência baseada no gênero, impactam a capacidade das mulheres em obter acesso à justiça em comparação com os homens, o que é agravado por fatores de interseccionais como etnia/raça, situação socioeconômica e/ou casta, religião ou crença, estado civil e/ou maternal, idade, identidade como mulher lésbica, bissexual ou transgênero ou pessoa intersexual, e outros (l. 8).

A RG n.º 33 aponta seis componentes essenciais para garantir o acesso à justiça: a) justiciabilidade, acarretando o acesso irrestrito das mulheres à justiça; b) disponibilidade com o estabelecimento de tribunais ou órgãos similares em todo o território, incluindo áreas urbanas, rurais e remotas; c) acessibilidade através de sistemas seguros e acessíveis às mulheres; d) boa qualidade do sistema de justiça por meio de elementos como eficiência, independência, imparcialidade, abertos a medidas práticas inovadoras e sensíveis a gênero; e) provisão de remédios, com a oferta de proteção viável e reparação significativa por quaisquer danos que as mulheres possam sofrer; f) prestação de contas dos sistemas de justiça.

Aprofundando as recomendações do Comitê ao tratar da justiciabilidade, é possível identificar as premissas básicas da atuação judicial com perspectiva de gênero, dentre elas a determinação de que os Estados ampliem o acesso irrestrito das mulheres aos sistemas de justiça; assegurem que os profissionais dos sistemas de justiça lidem com os casos de uma forma sensível a gênero; adotem medidas para garantir que as mulheres estejam igualmente representadas no judiciário; revisem as regras sobre o ônus da prova, a fim de assegurar a igualdade entre as partes.

Na mesma RG n.º 33, o Comitê CEDAW relaciona a educação a partir de uma perspectiva de gênero, com a conscientização social de homens e mulheres acerca dos direitos humanos das mulheres, como medidas essenciais para assegurar a eficácia e eficiência da justiça para todas as mulheres.

Destaca-se, ainda, no plano internacional as quatro Conferências Mundiais sobre as Mulheres, cujo objetivo era conscientizar os Estados sobre a persistência da discriminação contra as mulheres, realizadas pela ONU na Cidade do México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Pequim (1995), através das quais a igualdade de gênero e sua contribuição para o desenvolvimento e a paz, alcança *status* de centralidade (Matos, 2022), reafirmando que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero é uma questão de interesse universal.

No que diz respeito aos direitos das mulheres trabalhadoras, ainda no âmbito do sistema global de proteção aos direitos humanos, encontram-se as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial: Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade (1919); Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres) (1919); Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres) (1934); Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres) (1935); Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres) (1948); Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada) (1952); Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração (1951); Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação) (1958); Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares (1981); Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno (1990); Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada) (2000); Convenção nº 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as (2011); Convenção nº 190 sobre assédio sexual e moral no trabalho (2019).

O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos (SIDH) tem a sua origem com a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) de 1948 e seu instrumento normativo fundamental é a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969. Em relação à temática da igualdade de gênero, no âmbito do SIDH destacam-se a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH); Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria De Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Protocolo de São Salvador (1988) e a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará (1994).

A “Convenção de Belém do Pará” (Decreto nº 1.973/96) é um instrumento que introduz importantes conceitos com vistas a melhorar a proteção legal das mulheres, a exemplo de: considerar a violência contra a mulher como uma violação dos direitos humanos e das liberdades fundamentais; reconhecer a categoria “gênero”; visibilizar a violência sexual e psicológica, considerando o âmbito público e privado como espaços de ocorrência de atos violentos contra a mulher (Pimentel; Pandjarian, 2000); abarcar o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

A Convenção define violência contra a mulher como sendo qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, ocorridas nas esferas pública ou privada, incluindo violência física, sexual e psicológica cometida no âmbito da família, na unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, o que abarca expressamente o assédio sexual no local de trabalho, quer a perpetrada ou tolerada pelo Estado e seus agentes (OEA, 1994).

Visando a garantia de proteção e monitoramento dos direitos estabelecidos na Convenção Americana, ela estabelece dois órgãos autônomos e independentes, quais sejam, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) (Mazzuoli, 2022), ambos relevantes para a efetivação dos direitos humanos das mulheres, estabelecendo paradigmas de enfrentamento às assimetrias e violências de gênero (Chaves, 2023).

A CIDH é o principal órgão da OEA e tem funções ambivalentes ou bifrontes pois, de acordo com a Carta da OEA é órgão da Organização e da CADH, valendo registrar que nem todos os Estados-membros da OEA são partes na Convenção (Mazzuoli, 2022). A principal missão da CIDH é a de promover a observância e a defesa dos direitos humanos no Continente americano, atuando como órgão de consulta da OEA na matéria; atuando, ainda, no recebimento de denúncias ou queixas de violações de direitos

humanos deflagradas por indivíduos ou por organizações não governamentais contra atos dos Estados, possuindo função quase judicial, podendo admitir a denúncia e abrir um procedimento interno de processamento do Estado, bem como pode demandar o Estado perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Mazzuoli, 2022).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) é o órgão jurisdicional do sistema interamericano que resolve os casos de violação dos direitos humanos perpetradas pelos Estados partes da OEA que ratificaram a Convenção Americana, ou seja, em sua competência contenciosa é um tribunal supranacional interamericano, que possui também uma competência consultiva, relativa à interpretação das disposições da Convenção e de outros tratados de direitos humanos do sistema interamericano, bem como analisar a compatibilidade entre qualquer lei interna dos Estados partes e os mencionados instrumentos internacionais (Mazzuoli, 2022).

O Brasil reconheceu a competência contenciosa da Corte IDH para fatos posteriores a 10 de dezembro de 1998, estando sujeito ainda às suas diretrizes interpretativas em a Convenção Americana ou outros tratados sobre os quais tenha competência para responsabilizar o Estado por seu descumprimento, de acordo com o Direito Internacional.

Costa, Senra e Santos (2011) explicitam que ao tratarmos dos direitos humanos das mulheres, a luta dos movimentos sociais feministas é um elemento que não pode prescindir da análise, por ser a auto-organização indispensável para a implementação destes direitos, enquanto sujeitas políticas que ocupam o espaço público e traduzem em realidade o quanto estabelecido na legislação, de modo que a mera ratificação de tratados, convenções, ou a própria criação de leis que protegem direitos considerados fundamentais, não é suficiente para alcançarmos a igualdade entre as pessoas:

O caminho a ser trilhado para que os direitos humanos das mulheres sejam cada dia mais reais não é óbvio. É preciso caminhar em busca de legitimidade do poder exercido pelo Estado, pelas instituições da sociedade e (por que não?) pelas próprias pessoas. Para tanto, é preciso, primeiramente, que as mulheres assumam uma cidadania ativa. Em outras palavras, é necessário que tenham consciência das fontes de opressão, tanto históricas quanto pessoais, para que seja possível conciliar experiências de diversas mulheres para formar a teoria e a estratégia de ação.

É importante mencionar que a categoria direitos humanos das mulheres não se refere a um conceito fechado em si mesmo e em seu tempo. Muito pelo contrário, representa um conceito aberto para o futuro e para o reconhecimento de novos direitos. Trata-se, assim, de um rol de direitos provisório, a todo tempo passível de ampliação, interpretado e construído com o maior número de influências possível (p. 234).

Concluindo este apanhado histórico, observa-se que os princípios e as normas de proteção aos direitos humanos das mulheres, tanto no sistema global quanto no sistema regional americano, embora constituam um rol de direitos em constante ampliação e evolução, servem de embasamento para, através da utilização dos tratados e jurisprudência dos sistemas internacionais de direitos humanos na fundamentação das decisões e exercendo o controle de convencionalidade, consagrar a adoção da perspectiva de gênero na interpretação e aplicação do Direito brasileiro.

2.2. Estagnação: Violências sobrepostas² na atuação jurisdicional e a perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho.

Os processos cognitivos humanos se estruturam a partir mecanismos, dentre os quais está a categorização de objetos, ideias e, também de pessoas, dividindo-os, classificando-os e organizando-os a partir de determinados critérios e atributos, tendo em vista o ambiente no qual estamos inseridos e o modo como respondemos a ele, o que nos permite estruturar as informações e incorporá-las à nossa rede de conhecimento (Almeida; Nojiri, 2018).

O gênero vem a ser uma das categorias que utilizamos nesse processo para agrupar pessoas a partir de determinadas características e, geralmente, associando-as ao sexo, mas não se reduzindo a este (Saffioti, 2015), o qual muitas vezes é apontado como um conceito biológico, traçado a partir de uma bipartição, resultando no binarismo de gênero culturalmente hegemônico, a partir da categorização dicotômica de pessoas em masculino e feminino, de maneira que o gênero passa a ser uma tradução do sexo, utilizando a

² Termo cunhado por Vanessa Cavalcanti em Violências sobrepostas: contextos, tendências e abordagens num cenário de mudanças. In: DIAS, I. (Org.). Violência doméstica e de gênero: uma abordagem multidisciplinar. Lisboa: Pactor, 2018, pp. 97-121

diferenciação biológica para atribuir às pessoas de cada sexo funções diferentes e hierarquizadas no corpo social (Mathieu, 2009).

Esse mecanismo une a conformação do ser e as formas do conhecer, apreendendo as arbitrárias divisões de gênero do mundo social, inclusive a divisão entre os sexos, que embora também seja socialmente construída, reveste-se de atributo biológico com naturalidade capaz de conferir-lhe legitimação, transformando a ordem social em uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça (Bourdieu, 2022).

Ou seja, a partir de interações sociais e culturais as diferentes características que nos unem em uma determinada categoria de pessoas, estas passaram a ser utilizadas para estabelecer hierarquias, fomentando o exercício do poder de determinadas pessoas sobre outras, afirmando Beauvoir (2019, p. 17) que “[...] a mulher sempre foi, se não a escrava do homem, ao menos sua vassala”.

Corroborando a noção de que o conceito de gênero é construído histórica, social e culturalmente Oyewùmí (2021) aponta que na sociedade iorubá pré-colonial não havia estratificação social entre homens e mulheres, existindo outros critérios para a classificação social, a exemplo da senioridade definida pela idade relativa, além de se tratar de uma sociedade organizada hierarquicamente de pessoas escravizadas e governantes, de modo que não havia mulheres definidas em termos estritamente generificados naquela sociedade.

Portanto, o conceito de gênero nas sociedades ocidentais contemporâneas reflete as características e papéis esperados do gênero masculino e do gênero feminino, moldadas em um “[...] discurso cultural hegemônico, baseado em estruturas binárias que se apresentam como a linguagem da racionalidade universal” (Butler, 2010, p. 30/31) marcados por relações assimétricas de poder, capaz de estabelecer hierarquias sociais, reforçando a posição de centralidade dos homens na sociedade, ao desprestigiar características entendidas socialmente como femininas e valorizar características e comportamentos tidos como masculinos, mantendo a mulher

em permanente condição de inferioridade nos espaços públicos e privados (Silva; Rodrigues, 2021).

Ou seja, as relações de poder e as normas de gênero são moldadas por discursos culturais hegemônicos que frequentemente favorecem o gênero masculino, perpetuando desigualdades e discriminações – são discursos que influenciam comportamentos, expectativas sociais e oportunidades, impactando a vida das pessoas e a dinâmica das sociedades, com reflexo na seara laboral.

Define-se, também de maneira escorreita, estereótipos como generalizações para toda uma categoria ou grupo de pessoas, atribuindo as características que os membros de determinado grupo devem ter, os papéis que devem desempenhar, os direitos de que podem ou não gozar e as responsabilidades e tarefas que devem cumprir, presumindo-se que todas as pessoas que são membros de um determinado grupo social possuem atributos ou características particulares ou têm funções específicas, ou seja, acredita-se que uma pessoa, simplesmente por pertencer a esse grupo, agirá em conformidade com a visão generalizada existente sobre o mesmo (Cook; Cusack, 2010). De acordo com Saffioti (1987, p. 37) são os estereótipos “[...] uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos, independente das particularidades de cada um”.

As relações de gênero funcionam por meio de um sistema de signos e símbolos que representam normas, valores e práticas que transformam as diferenças de homens e mulheres em desigualdades sociais, sendo estas tomadas de maneira hierárquica valorizando o masculino sobre o feminino (Schucman, 2012). Portanto, as mulheres estariam separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, que afeta negativamente tudo o que são e fazem (Bourdieu, 2022).

De acordo com Almeida e Nojiri (2018), o senso comum é formado por representações sobre o masculino e o feminino que são assimétricas e utilizadas como instrumento para manutenção das hierarquias de gênero que subalternizam as mulheres, violam o princípio da igualdade e restringem direitos às mulheres que se comportam de maneira contra estereotipada.

Dessa maneira, os estereótipos de gênero contribuem para a posição de centralidade dos homens na sociedade, desprestigiando características entendidas como femininas, mantendo a mulher em condição de subalternidade e inferioridade, estruturando a base da sociedade contemporânea, resultando em relações sociais assimétricas e desiguais. Segundo Dobash e Dobash (1979) *apud* Dias e Cavalcanti (2022, p.183) “a desigualdade de gênero é simultaneamente uma questão ideológica (relativa às crenças, normas e valores sobre o *status* e o papel da mulher na sociedade) e estrutural (veja-se, por exemplo, o acesso e o lugar das mulheres no seio das instituições sociais).

Tal desigualdade se reflete na produção do conhecimento científico, de caráter eminentemente masculino, sustentado por explicações teóricas ao afirmar-se como o domínio da objetividade, universalidade e impessoalidade, por oposição à subjetividade e afetividade tipicamente femininas, estruturando uma divisão entre trabalho intelectual, que cabe aos homens, e emocional, conferido às mulheres, desvalorizando as competências e invisibilizando a produção científica destas, demonstrando que não existe conhecimento isento de valores (Dias e Cavalcanti, 2022).

Na atual configuração da sociedade, considerando o caráter hermético, elitista e pretensamente neutro do Direito (Silva, 2018), as normas são elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos, gerando concretamente as desigualdades. Estando arraigados socialmente, os estereótipos de gênero são reproduzidos pelos operadores do direito, ressoando na atividade jurisdicional (Almeida e Nojiri, 2018), considerando-se que o Poder Judiciário é uma instituição social cujo contexto é dominado por homens, tanto em número quanto em poder, de maneira que as políticas e práticas judiciais incorporam, legitimam e reproduzem a dominação masculina sobre as mulheres (Dias e Cavalcanti, 2022).

Estabelecer tais premissas é fundamental reverbera neste estudo, já que o Direito, por se tratar de uma prática social produto da cultura hegemonicamente androcêntrica e sexista (Silva, 2018), contribui historicamente com a naturalização dos estereótipos aceitando-os ou, até mesmo, tomando-os como referências na construção das decisões judiciais (Severi, 2016), sem que

tais vieses inconscientemente presentes no processo de tomada de decisões sejam percebidos, como destaca Horta (2019, p. 111):

Um dos achados mais consistentes da literatura sobre tomada de decisão é que as pessoas, mesmo as mais experientes, competentes e inteligentes, tendem a não enxergar ou a subestimar os próprios vieses. Por serem inconscientes, não são detectados, e assim, sua influência é subestimada. Assim, compreender por que existem vieses é importante também para que se dê conta da sua onipresença.

Samões (2020, p. 95/96) pondera que o direito cria um dever-ser e produz um mundo ilusório, embasado nas normas que cria, pretendendo transformá-las em realidade na qual atuemos como se fossemos todos livres e iguais, sendo o processo judicial e o julgamento produzidos nesta realidade paralela. O direito teria, portanto, um caráter produtivo de realidade, no qual

essa disrupção entre a realidade e o direito somente acontece para quem se encontra à margem, para quem não é a referência com base na qual a norma foi criada. O homem padrão, tomado como referência, não sente este desencontro. Por isso, o direito é neutro para ele, para o ser humano universal. Ele não vive neste universo paralelo que se encontra na margem. Norma e realidade se encontram no centro. A norma é feita a partir do centro, para quem neste se encontra e considerando exclusivamente esta realidade, tida como normal. E, por esse mesmo motivo, o direito é imparcial para o homem universal e alheio para quem não se identifica com este paradigma. Todos aqueles que não se adequam ao padrão universal, quando pleiteiam direitos, falam de um lugar que não encontra eco no que está escrito na lei. Não partem do centro. Não há identificação com o modelo e não há espaço para a diferença, portanto, há exclusão de direitos. Não há, na margem, objetividade porque não há encaixe da norma com estas experiências. E não há espaço para uma multiplicidade de existências. Todas devem ser totalizadas, adequadas e igualar-se à identidade universal.

A neutralidade, tão defendida pelo direito e pelo próprio Poder Judiciário, nada mais é do que uma construção identitária de prática profissional que toma como paradigma o sujeito universal, adotando uma perspectiva patriarcal, em detrimento das experiências de grupos sociais minorizados, como mulheres, negros, indígenas, populações LGBTQIAPN+, os quais são marginalizados hermeneuticamente.

Fricker (2023) destaca que esta marginalização se refere à moral-política, indicando a exclusão de alguma prática que tem valor para o participante, a qual sempre é socialmente compelida, representando uma forma de impotência. A autora destaca que, diante da complexidade da identidade social, a

marginalização hermenêutica afeta as pessoas de maneira diferenciada, mas quando ocorre que maneira persistente e abrangente, em razão de um preconceito estrutural de identidade, causando a injustiça de ter sua experiência social significativamente obscurecida no recurso hermenêutico coletivo, está-se diante da injustiça hermenêutica.

Criado, interpretado e aplicado de maneira a refletir o interesse patriarcal, estabelecendo como parâmetro de sujeito universal o homem cisheterossexual, branco, adulto, burguês, o Direito se coloca como ferramenta de dominação perpetuando a supremacia dos interesses desse homem universal, ao transformar o seu discurso em verdade operando o padrão para universalizar experiências as quais servirão de régua para a análise e aplicação da norma a todos os casos concretos, desprezando-se espaço, tempo, condições sociais, culturais, econômicas, gênero, raça, etnia, e outros marcadores (Samões, 2020).

Isto é, o Direito considera como padrão, ou sujeito universal de direitos, a figura do homem médio, que corresponde ao homem branco adulto, cisgênero, que se apresenta como heterossexual, sem deficiência, de classe média ou alta – ou seja, é um padrão excludente e que ignora um conjunto de diversidades humanas, perpetuando injustiças e desigualdades .

Borges e Dumet (2023, p. 26) apontam que “[...] a ideologia dominante sustenta que a lei é (ou deveria ser) racional, objetiva, abstrata e universal”, valorizando características tidas como masculinas, as quais reverberam na construção jurídica teórica, na elaboração e aplicação das leis, a fim de valorizar o próprio Direito.

Essa cultura e prática jurídica se mostrou hegemônica por séculos, passando a ser questionada no século XX, quando as teorias feministas passaram a desenvolver críticas sistemáticas às concepções de justiça, propondo novos contornos teórico-normativos abordando a igualdade das mulheres (Nielsson, 2018).

Dessa maneira, as hierarquias sociais interferem na formação do convencimento de julgadores, conformando a jurisprudência a partir de uma interpretação e aplicação do Direito impregnada por vieses inconscientes acerca dos papéis e valores sociais que conformam cada sexo, assim como outros

marcadores a exemplo de raça, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero.

Conforme Teixeira e Cavalcanti (2021, p. 2), o uso da categoria violências sobrepostas

[...] indica que violações, exclusões, discriminações, abusos em quaisquer das esferas de vida cotidiana, sejam públicas ou privadas, devem trazer o caráter interseccional (CRENSHAW, 1991), cumulativa e exponenciada pela vulnerabilidade e urgências nas ações jurídicas, institucionais, sociais e pessoais. Revelam, ademais, aproximações com uma vertente histórica, pois há agravamento quanto às identidades de gênero, classe, etnia/cor e territoriais e vivências.

A história das instituições jurídicas no Brasil consolidou a ideologia positivista, sendo a lei formal o fundamento principal da validade das condutas dos indivíduos na sociedade, ou seja, o texto da norma jurídica é sempre o ponto de partida para a interpretação da realidade, notadamente quando se trata de realização da justiça no caso concreto (Da Conceição; *et al.*, 2019).

Apesar de restar positivado através de normas internacionais, constitucionais e na legislação infraconstitucional, a necessidade de tratamento igualitário e não discriminatório entre os gêneros, a interpretação e aplicação das normas aos casos concretos ainda seguem moldadas por uma ideologia patriarcal.

Verifica-se, portanto, a ocorrência de violências sobrepostas quando, nos casos concretos envolvendo violências e assimetrias de gênero prevalece o senso de impunidade e as tipologias se asseveram, diante da ineficiência da prestação jurisdicional ou falhas no funcionamento da rede de atenção e enfrentamento à violência (Teixeira; Cavalcanti, 2021), pautadas no discurso da objetividade e neutralidade do direito, fazendo com que este funcione como perpetuador das assimetrias, desigualdades e violências de gênero.

Para a superação das violências sobrepostas, imprescindível o reconhecimento de que os estereótipos, presentes na cultura e na sociedade, estão arraigados no direito e no discurso do Poder Judiciário (Almeida, 2017), buscando identificá-los a fim de superar a falsa premissa da neutralidade, incorporando uma atuação jurisdicional em perspectiva interseccional de gênero, como forma de concretizar a garantia fundamental constitucionalmente

prevista do pleno acesso à justiça para as mulheres, através de um processo justo, igualitário, livre de estereótipos de gênero, no qual não sejam replicadas condutas discriminatórias estruturais.

2.3. Efeitos da estagnação: as múltiplas hostilidades vivenciadas pelas mulheres no mundo do trabalho.

Nas sociedades ocidentais, por séculos, as mulheres vivenciam diversas formas de controle das suas vidas e de seus corpos, especialmente exercidas através da sexualidade.

Segundo Lerner (2019), as mulheres sempre viveram em estado de maior falta de liberdade que os homens, tendo em vista ser a exploração sexual a própria marca da exploração de classes para as mulheres, baseando-se a opressão e exploração econômica tanto na transformação da sexualidade feminina em mercadoria, quanto na apropriação pelos homens da força de trabalho reprodutiva das mulheres, através de um contrato de troca não escrito que sustenta o patriarcado.

Portanto, historicamente, enquanto restrito ao espaço privado, o corpo feminino era apropriado pelo homem, através de um contrato de casamento que, em certa medida, é também um tipo de contrato de trabalho (Pateman, 2022).

Essa lógica também se aplica às mulheres que ocupam o espaço público, cujos corpos são interpretados como disponíveis e passíveis de apropriação pelos homens inseridos naquele ambiente, tendo por alicerce a virilidade como força-potência-dominação na organização social de gênero (Saffioti, 2015).

O patriarcado consiste em um sistema institucionalizado de dominância masculina sobre as mulheres na sociedade (Lerner, 2019), a partir do qual a identidade social da mulher é construída atribuindo-lhe determinados papéis, resultando em um sistema de dominação e de exploração que se une de maneira simbiótica ao racismo e ao capitalismo, contribuindo para a preservação do estado de injustiças vigente no Brasil sob o ângulo das relações de gênero, de raça/etnia e de classes sociais. (Saffioti, 1987).

Segundo Lerner (2019, p. 261) “O patriarcado é uma criação histórica formada por homens e mulheres em um processo que levou quase 2.500 anos até ser concluído”. Gonçalves (2013) destaca que embora o capitalismo não tenha criado a inferiorização social das mulheres, dele se aproveita aprofundando as desigualdades entre os sexos, pois a força de trabalho é diferenciada em termos de sexo e raça e o modo de produção capitalista alija especialmente a força de trabalho a partir destes caracteres.

Afirmando que o capitalismo não é, nunca foi e dificilmente será indiferente ao sexo ou à raça/etnia, e suscitando Saffioti, Gonçalves (2013) destaca que no modo de produção capitalista, sexo e raça se tornam mecanismos voltados para a manutenção da estrutura de classes, vivenciando as mulheres uma dupla desvantagem, pois no plano superestrutural, há uma subvalorização das capacidades femininas; e no plano estrutural, ocorre sua inserção periférica no sistema de produção.

A violência contra mulheres antes interpretada como um comportamento individual e desviante de certos indivíduos, deve ser atualmente vista em sua dimensão estrutural e multifatorial, solidificada por discursos e práticas que enquadram o feminino em posição de inferioridade ou de capacidade reduzida (Kemmelemeier; Pasqualetto, 2021).

Nota-se que os estereótipos contribuem com violência de gênero no mundo do trabalho, possuindo relação direta com a cultura objetificação sexual das mulheres, responsável pela colonização afetiva de mulheres e homens, moldando um ideal de masculinidade hegemônica viril e violenta, assim como o corpo e o psiquismo das mulheres em servir como objeto sexual dos homens (Zanello, 2020).

Estabeleceu-se socialmente como padrão a divisão do trabalho humano a partir da associação equivocada com atributos apontados como biológicos e a prática continuada desta divisão acabou por naturalizar a ocupação dos espaços público e privado (Saffioti, 1987) estabelecendo quais seriam as funções sociais masculinas e femininas, fortalecendo a ideia de que existem trabalhos próprios a serem exercidos por homens e outros por mulheres; além de considerar o

trabalho do homem mais valorizado que o trabalho da mulher (Hirata; Kergoat, 2007).

Nos mais diversos locais de trabalho, as mulheres trabalhadoras vivenciam múltiplas formas de violência, perpetuando a cultura da subalternização feminina na esfera produtiva, historicamente e culturalmente destinada aos homens, através de práticas hostis à participação feminina no mundo do trabalho dentre as quais se destacam o assédio sexual, o assédio moral e as microagressões de gênero.

A teoria feminista, ao criticar a forma de organização capitalista do mercado de trabalho e sua divisão sexual do trabalho, ou no caso brasileiro da divisão sexual e racial do trabalho, nas palavras cunhadas por Lélia Gonzales (2020), lança luz sobre o trabalho invisível das mulheres, ressaltando a sua importância para o bem-estar familiar e social, mas contrapondo as consequências deletérias ao trabalho da mulher, seja pela dificuldade em adentrá-lo ou em permanecê-lo, causando-lhe ausência de autonomia financeira, escassez de tempo livre e de acesso a direitos sociais em igualdade com os homens, além da discriminação salarial por gênero, que assume a forma de segregação horizontal e vertical (Fernandez, 2019).

Portanto, através da divisão sexual do trabalho é possível se identificar a hierarquização, a subalternidade, a invisibilidade e a opressão de gênero, demonstrando a indissociabilidade dos espaços público e privado (Passos, 2018), o que torna imprescindível ao presente estudo abordar, ainda que sucintamente, o que é divisão sexual do trabalho à luz das teorias feministas e os seus impactos na inserção das mulheres no mundo do trabalho.

2.2.3.1. Os impactos da divisão sexual do trabalho na inserção produtiva das mulheres: maternidade, o estorvo institucional do mundo do trabalho.

A presença das mulheres na esfera produtiva do trabalho humano não se apresenta como fato recente na história das sociedades ocidentais, havendo o registro tanto do trabalho produtivo na esfera doméstica - preparação de alimentos, fabricação de roupas e instrumentos de trabalho, transporte de água, coleta de lenha, cuidado com os animais, a criação dos filhos, a preparação e

administração de remédios, a limpeza do entorno; quanto da presença ativa das mulheres nas cidades como trabalhadoras - como vendedoras em mercados dos produtos do campo que elas mesmas cultivam, como artesãs nas oficinas, como parteiras; desde a Antiguidade (Garcia, 2019).

A mulher integrante de camadas sociais vinculadas à produção de bens e serviços, em todas as épocas e lugares contribuíram para a subsistência de suas famílias e para gerar a riqueza social, inclusive nas economias pré-capitalistas no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, nas quais participavam do sistema produtivo, desempenhando relevante papel econômico, apesar de serem inferiores aos homens em status jurídico, social e político (Saffioti, 2013).

Garcia (2019) aponta que em arquivos de Paris do final do século XIII e início do século XIV havia o registro de quinze ofícios exclusivamente femininos, dentre eles os de fiadoras de ouro, fiadoras de seda, fabricantes de chapéus, urdidoras, cardadoras, além de concorrer com os homens em outros ofícios, a exemplo da costura do linho, além de criarem suas próprias corporações onde havia aprendizes, trabalhadoras e professoras com seus próprios regulamentos.

No entanto, a partir do século XVI, as mulheres foram retiradas de alguns dos ofícios que tradicionalmente ocupavam, foram expulsas de diversas guildas e foi dificultada a possibilidade de encontrarem emprego nas oficinas, piorando gradualmente as suas condições de trabalho no período da Modernidade, deslocadas para as tarefas menos prestigiadas e com salários mais baixos.

Dentre as consequências do processo de industrialização registra-se o desaparecimento da família como unidade de produção, culminando com o deslocamento do local de trabalho da casa para a oficina ou fábrica, categorizando o trabalho das mulheres com determinados empregos de maneira institucionalizada ao longo do século XIX, fulcrada em discursos sociais, médicos e legisladores (Garcia, 2019), incorrendo em subvalorização das capacidades femininas traduzidas em mitos de supremacia masculina, situando perifericamente as mulheres no sistema de produção (Saffioti, 2013).

Disso se extrai que a presença das mulheres na esfera produtiva tem uma longa história, incluindo trabalhos domésticos e urbanos desde a

Antiguidade e que, nessa dinâmica, elas contribuíram significativamente para a subsistência familiar, mesmo enfrentando desigualdades sociais e políticas. Contudo, a industrialização acentuou essa marginalização, institucionalizando a subvalorização do trabalho feminino e perpetuando mitos de supremacia masculina.

Tanto é que, nesse período (século XIX), se fortalece o discurso em que o homem deve receber salário capaz de sustentar sozinho a sua família, atuando como provedor, sendo o trabalho das mulheres visto como provisório, complementar e subalterno, executado em condições degradantes e com baixa remuneração (Siqueira; Feriato, 2021).

Durante o século XX, observa-se a ampliação da participação da mulher no mercado de trabalho, com elevação na Europa no período da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) com regressão aos níveis anteriores após os conflitos bélicos (Saffioti, 2013).

Verifica-se no período, uma mudança na configuração dos trabalhos femininos, com ampliação da participação das mulheres nos empregos que mantinham a tradição das mulheres em empregos não produtivos e baratos, denominados empregos colarinho branco³, tais como: secretárias, datilógrafas, arquivistas, vendadoras de selo/s, telegrafistas, telefonistas, professoras, enfermeiras, assistentes sociais (Garcia, 2019).

Por volta da segunda metade do século XX, com o aumento do acesso feminino à escolaridade e do controle da reprodução com a utilização de métodos contraceptivos e da evolução das técnicas de concepção assistida (Scavone, 2001), ocorre o ingresso massivo das mulheres, com predominância daquelas jovens e solteiras, no mercado de trabalho, em especial no setor de serviços em profissões como professoras, enfermeiras, funcionárias públicas, vendedoras (Siqueira; Feriato, 2021).

³ Segundo Garcia (2019, p. 135): “Em relação ao setor de serviços, no início do XX houve uma mudança na configuração dos trabalhos feminino tendo em vista o aumento de empregos chamados colarinho branco: secretárias, datilógrafas, arquivistas, vendedoras de selos, telegrafistas, telefonistas, professoras, enfermeiras, assistentes sociais. Muitas destas novas ocupações continuaram a tradição das mulheres assalariadas em empregos não produtivos. Em geral, são atividades que são configuradas desde o início como empregos baratos e, portanto, femininos”.

Somente no final do século XX, com o maior ingresso feminino nas universidades e o aumento da expectativa de vida da mulher, proporcionaram uma mudança no perfil das trabalhadoras, para mulheres mais velhas, casadas e mães (Siqueira; Feriato, 2021), além de passarem a exercer profissões consideradas até então masculinas (Garcia; 2019).

Conforme Pateman (2022), originada no contrato de casamento entre um homem e uma mulher, que reflete a organização patriarcal da natureza corporificada no contrato primitivo, institui-se uma divisão socialmente padronizada e naturalizada, que vem a ser estudada e nomeada pelos feminismos, qual seja, a divisão sexual do trabalho.

Ferrito (2021), ao tratar sobre o tema, destaca a existência de duas dicotomias relevantes e estabelece a distinção entre: 1) espaço público, destinado ao trabalho, à política e ao mercado, ocupado pelos homens; e espaço doméstico, residencial, privado e permeado pelas atividades de cuidado, destinado às mulheres; 2) trabalho produtivo, o qual estaria inserido no sistema capitalista de produção e criaria algo; e trabalho reprodutivo, destinado à manutenção da vida e bem estar, também chamado de trabalho de cuidado.

A divisão sexual do trabalho é conceituada por Kergoat (2009, p. 67) como “[...] a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo” que possui como características “a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado”.

Essa forma de divisão social do trabalho, modulada histórica e socialmente, funda-se em dois princípios organizadores, que se encontram nas sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista, quais sejam: o princípio da separação, através do qual se interpreta que existem trabalhos que devem ser exercidos por homens e outros que se atribui às mulheres; e o princípio hierárquico, levando à conclusão de que o trabalho do homem é mais valorizado que o trabalho da mulher (Hirata; Kergoat, 2007).

Ainda consoante leciona Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho se encontra presente em todas as sociedades conhecidas, apesar de apresentar grande plasticidade e modalidades que variam no tempo e no espaço, “[...] é

estruturante para o conjunto do campo social e transversal à totalidade desse campo” (p. 71), podendo ser considerada um paradigma das relações de dominação.

Nas palavras de Garcia (2019, p. 135):

Esta política de gênero tem marcado a identidade das profissões, atribuindo-lhes os valores culturalmente associados dos gêneros e criando um sistema conceitual de tradição secular que tem dificultado até os dias atuais a participação de mulheres no mercado de trabalho em igualdade de condições.

Analisando a divisão sexual do trabalho no espaço fabril, Antunes (2009) destaca que geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo, com utilização de máquinas mais avançadas e em áreas mais valorizadas da fábrica são executadas por homens, enquanto aquelas de menor qualificação, mais elementares e fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras.

Portanto, através da divisão sexual do trabalho é possível se identificar a hierarquização, a subalternidade, a invisibilidade e a opressão de gênero na organização social do trabalho, com efeitos concretos e deletérios para a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Nas sociedades ocidentais patriarcais, às mulheres têm sido destinadas a reprodução e a domesticidade, sendo elas as responsáveis por todo o trabalho de cuidado da casa e das pessoas da família, em especial, das crianças. Segundo Lerner (2019), a partir do segundo milênio a.C., o principal mecanismo de controle social pelo Estado passa a ser exercido sobre o comportamento sexual dos cidadãos, fomentando um sistema hierárquico nutrido pela família patriarcal.

A maternidade, centrada na mulher procriadora decorre de construção histórica, que remonta ao início do século XIX e está diretamente relacionada ao avanço do modo de produção capitalista, momento em que diferenças físicas foram utilizadas como argumentos justificadores e mantenedores das desigualdades sociais (Zanello, 2022) e se generalizou entre a classe trabalhadora britânica e estadunidense o trabalho não remunerado de cuidado executado em tempo integral pelas donas-de-casa, impondo que as mulheres permanecessem fora do mercado de trabalho (Vieira, 2018), enquanto os

salários dos homens deveriam ser suficientes para sustentar suas famílias, cabendo a eles a ocupação do espaço público e, conseqüentemente, do mundo do trabalho (Garcia, 2019).

Fulcrado no argumento biológico, ao homem ainda se atribui a natural capacidade de liderança e de produção, estando destinado ao espaço público e, conseqüentemente, ao mundo do trabalho, à política e aos espaços de poder e decisão. À mulher, são atribuídas características como docilidade e amorosidade, socialmente associadas à capacidade de cuidado com a casa e com as pessoas, mantendo-as predominantemente no espaço privado, permanecendo sub-representadas nos espaços de decisão e de produção.

Embora no final do século XX, com as transformações culturais, sociais, reprodutivas e educacionais, e a conseqüente ampliação da participação feminina no mercado de trabalho inclusive em profissões de maior qualificação e status social (Garcia, 2019), tal participação passa a ser exercida cumulativamente com as atividades de cuidado do lar e dos familiares, mesmo quando as mulheres trabalham por igual ou maior tempo que os maridos fora do âmbito do lar (Fleck; Wagner, 2003), já que a responsabilidade última pela casa e pelos filhos é socialmente imputada ao elemento feminino (Saffioti, 1987).

Observa-se no Brasil a manutenção do familismo como modelo vigente na prática e nas políticas sociais de cuidado, perpetuando as unidades familiares como principais responsáveis pelo cuidado e bem-estar de seus membros (Passos, 2018). Esta política social encontra respaldo no *caput* dos arts. 227⁴ e 230⁵ da Constituição Federal, através dos quais se depreende uma ordem de responsabilidade pelo cuidado de crianças, adolescentes e idosos: família, sociedade e, finalmente, Estado.

Assim, na configuração social da família brasileira, o trabalho doméstico está naturalizado e sexualizado, cabendo às mulheres exercê-lo, ainda que

⁴ Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

⁵ Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

estejam inseridas no mundo produtivo de trabalho, estabelecendo verdadeira relação de servidão no que concerne ao mundo masculino, através de combinação particular de serviços físicos, emocionais e sexuais que envolvem o papel que as mulheres devem socialmente desempenhar (Federici, 2019).

Em 2024 o IBGE divulgou o relatório denominado “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (3ª edição)”, o qual apontou que em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,3 horas contra 11,7 horas semanais.

Nesse ponto, o recorte racial se mostra relevante, estando as mulheres negras mais submetidas aos cuidados de pessoas e os afazeres domésticos, com o registro de 22,0 horas semanais em 2022, em contraponto a 20,4 horas gastas por mulheres brancas. (IBGE, 2024).

Pontua Bárbara Ferrito (2022) que com 10h a mais de labor doméstico, as mulheres não dispõem de soberania sobre o próprio tempo, resultando em distorções de gênero no mundo do trabalho. O trabalho doméstico não remunerado, voltado para o cuidado da família, é essencial para a reprodução e manutenção do capitalismo, pois além de não produzir custo, também fortalece uma relação de prestação de serviço voluntário ligada ao sexo, sustentada pelo patriarcado (Federici, 2019).

Apesar disso, embora a atividade de cuidado com familiares seja tratada como atividade voluntária de dedicação, trata-se, em verdade, de trabalho não remunerado e, frequentemente, invisibilizado. Essa forma de trabalho não foi apenas imposta às mulheres, tendo sido transformada em um atributo da personalidade feminina ou uma aspiração interna das mulheres, uma atividade tida como natural, inevitável e que traz plenitude, que decorre da natureza feminina e da capacidade de amar, o que associada à ausência de remuneração, fortalece o senso comum de que não se trata de trabalho (Federici, 2019).

E esse trabalho invisibilizado, mas que demanda tempo, organização, dedicação e comprometimento, cabe essencialmente às mulheres, independentemente de estarem ou não ocupando o mundo do trabalho nas mais

diversas profissões. Claramente, os maiores beneficiados com a divisão sexual do trabalho e o dispositivo materno das mulheres são os homens que podem investir e cuidar de si, enquanto as mulheres cuidam deles e dos seus, em uma pedagogia afetiva e processo de constituição subjetiva masculina de egocentrismo (Zanillo; et.al., 2022).

No entanto, o sistema capitalista expolia a força de trabalho feminina e se beneficia diretamente do trabalho de cuidado executado gratuitamente pelas mulheres, de maneira que o trabalho doméstico e a família seguem como pilares da produção capitalista (Federici, 2019).

Nesse sentido, destaca-se que o valor monetário global do trabalho de cuidado não remunerado prestado por mulheres a partir da faixa etária de 15 anos é de US\$ 10,8 trilhões por ano, conforme relatório denominado Tempo de Cuidar (OXFAM,2020).

Desse modo, apesar de ser tratado como voluntário, o trabalho de cuidado é, na verdade, um trabalho não remunerado e frequentemente invisibilizado, imposto às mulheres e transformado em seu atributo natural, em que pese demandar tempo, organização e dedicação – numa dinâmica em que o sistema capitalista explora a força de trabalho feminina, se beneficia dessa divisão sexual do trabalho e, assim, perpetua a desigualdade de gênero.

Especialmente no Brasil, além das assimetrias de gênero, considerando as permanências históricas coloniais, vivenciamos uma estrutura social marcada pela desigualdade racial, que ocasiona diferenças entre a inserção social das mulheres brancas e não brancas na sociedade brasileira.

A partir do modelo familista, as mulheres que compõem as classes média e alta, predominantemente brancas, com maior nível de escolaridade e inserção produtiva em trabalhos com maior remuneração, transferem a execução do trabalho doméstico e de cuidado a uma outra mulher, que passa a executá-lo de maneira remunerada, configurando o denominado modelo de delegação (Hirata; Kergoat, 2007).

Entretanto, apesar dos atravessamentos do trabalho reprodutivo serem diversos a partir da classe em que a mulher esteja inserida, ainda que ocorra a delegação parcial das atividades de cuidado domésticos e familiares para outra

mulher de maneira remunerada, cabe à mulher dirigir essa prestação de serviços, sendo responsável pela organização da residência e criação e educação dos filhos (Saffioti, 1987), além de vivenciarem o sofrimento psíquico decorrente do sentimento de culpa por descuidar dos seus(Vieira, 2014).

Quando se observa as trabalhadoras que compõem as camadas mais pobres, se registra um tempo maior de trabalho de cuidado não remunerado, tendo estas que conciliar estas atividades com o trabalho produtivo, configurando o modelo de conciliação (Hirata; Kergoat, 2007), resultando na conhecida dupla jornada feminina.

No entanto, à medida que essas mulheres possuem uma jornada de trabalho reprodutivo superior à dos homens, acumulando com a jornada de trabalho produtiva, resta claro que esta dupla jornada acarreta a pobreza de tempo, conceituada por Bárbara Ferrito como sendo a ausência de tempo para atividades essenciais ou necessárias (Ferrito, 2021).

Conforme o relatório Esgotadas: o ponto de virada na saúde mental das mulheres, elaborado pelo Laboratório Think Olga (2024), no Brasil, após a pandemia, 45% das mulheres entrevistadas na pesquisa possuem algum tipo de transtorno mental, sendo que a ansiedade (55%) e o estresse (49%) fazem parte do cotidiano de metade das mulheres brasileiras. A situação financeira apertada (48%), a baixa remuneração no trabalho (32%), a pressão estética (26%), a sobrecarga de trabalho doméstico (22%), a dependência financeira de terceiros (22%), ser alvo de atitudes machistas (21%) e a conciliação das diferentes áreas da vida (21%), estão entre os fatores que impõem sofrimento e impactam a saúde mental das mulheres brasileiras.

Segundo Vieira (2014, p. 115) a presença das mulheres no mundo do trabalho ainda possui a maternidade como elemento central, já que é definida pelas condições que elas têm para conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico de cuidado, o que além de ser fonte angústia e conflito para as mulheres, lhes coloca em uma posição de ter que renunciar à carreira ou à maternidade, o que também reflete na saúde psíquica da mulher trabalhadora:

Portanto, não só o processo de escolha entre maternidade e trabalho é doloroso para as mulheres, como também o retorno ao trabalho após o nascimento da criança, pois é vivido com a angústia de deixar o bebê sob responsabilidade de outrem. Em relação à amamentação, por

exemplo, o medo de perder o emprego ou a possibilidade de promoção induz as trabalhadoras à interrupção precoce do aleitamento, “vivendo situações de ansiedade e medo, que possivelmente desencadearam processos destrutivos em sua saúde psíquica”.

Retratando a reação do mercado de trabalho à maternidade, um estudo realizado pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV EPGE) apontou que após 24 meses 48% das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença.

Em estudo que analisou dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013, aplicada em seis regiões metropolitanas brasileiras, Guiginski e Wajnman (2019) observaram que para o conjunto das mulheres adultas analisadas, todas as variáveis relacionadas a composição familiar apresentavam-se negativamente associadas a probabilidade de participação no mercado de trabalho, bem como a existência de filhos pequenos, aumentava a probabilidade de precariedade dos seus trabalhos, ou seja, em decorrência de maiores responsabilidades domésticas e das interrupções na atividade econômica, associadas à maternidade, o desenvolvimento profissional das mulheres era afetado, refletindo em salários mais baixos e empregos de menor qualidade.

As mudanças na divisão sexual do trabalho profissional não foram acompanhadas de transformações na divisão sexual do trabalho de cuidado doméstico e familiar, de maneira que como a mulher desempenha a sua função social reprodutiva possui ponderável influência sobre o seu trabalho (Saffioti, 2013).

A ampliação do trabalho produtivo feminino reflete um processo de emancipação parcial das mulheres, tanto em relação à sociedade de classes quanto às inúmeras formas de opressão masculina, mas o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado, precarizando com intensidade maior o trabalho das mulheres (Antunes, 2009), que são inseridas no mercado de trabalho em posições de hierarquia inferior, no trabalho a tempo parcial, recebendo remuneração mais baixa, em atividades desvalorizadas socialmente e com predomínio da informalidade.

Conforme relatório divulgado em pelo DIEESE (2023), elaborado a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), realizada pelo IBGE, para o 3º trimestre de 2022, apontou que do total da força de trabalho as mulheres eram a maioria entre as pessoas desempregadas (55,5%); ao analisar a taxa de desocupação observou-se que 11,0% eram mulheres e 6,9% homens; do total de pessoas fora da força de trabalho, 64,5% eram mulheres; dentre as pessoas em situação de desalento, assim entendida a circunstância em que as pessoas querem trabalhar, mas deixam de buscar uma colocação por acreditarem que não vão encontrar uma vaga, 55,5% eram mulheres.

O relatório do IBGE “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (3ª edição)”, citado alhures, apontou que no ano de 2022 a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 53,3%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,2%. A diferença se acentua nos lares em que existem mulheres de 25 a 54 anos vivendo com crianças de até 6 anos de idade, onde o nível de ocupação foi de 56,6%, enquanto o dos homens, na mesma situação, foi de 89% (IBGE, 2022).

Percebe-se facilmente que a existência de uma criança na primeira infância em uma residência, gera efeitos diversos para homens e mulheres quanto à inserção produtiva, aumentando a participação deles e diminuindo a participação delas (Ferrito, 2022).

Para aquelas que conseguem adentrar o mercado de trabalho, essa desigualdade leva, ainda, à segregação por gênero, que se subdivide em horizontal e vertical ou hierárquica. A primeira consiste na distribuição das mulheres em determinadas ocupações e atividades, geralmente derivadas das funções de reprodução social, como é o caso das trabalhadoras na educação (professoras), saúde (auxiliares, técnicas e enfermeiras), no trabalho de limpeza e conservação, e no emprego doméstico (Vieira, 2014; Ferrito, 2021).

Conforme o citado levantamento do DIEESE analisando dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), as mulheres representavam 75% das pessoas ocupadas nos setores de educação, saúde e serviços sociais e 91% no serviço doméstico. Por

outro lado, em setores como indústria e construção, as mulheres representavam apenas 23% das pessoas ocupadas e 40% no serviço público (DIEESE, 2022). Esses dados corroboram a utilização da metáfora do “ piso pegajoso ” que, segundo Fernandez (2019) ilustra a dificuldade que as mulheres concentradas nestes setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar essa situação.

O relatório estatísticas de gênero do IBGE (2024), evidencia que a divisão sexual do trabalho de cuidado não remunerado, acarreta a inserção precarizada da mulher no mundo do trabalho, a fim de se possibilitar a “ conciliação ” das múltiplas tarefas, sendo a proporção de mulheres em trabalho parcial o correspondente a 28% e 14,4% entre os homens, sendo que na análise por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas eram as que mais exerciam o trabalho parcial, que representava 30,9% do total, enquanto entre as brancas o percentual foi de 24,9%.

A informalidade também foi maior para as mulheres (39,6%) quando comparada aos homens (37,3%) (IBGE, 2024). Vale destacar que, conforme apurado pelo DIEESE no estudo anteriormente referido, 43% das mulheres ocupadas recebiam até um salário mínimo, das quais 52,7% eram mulheres negras (DIEESE, 2022).

A segregação vertical reside na desvantagem salarial das mulheres em relação aos homens e nas barreiras para a ascensão profissional das trabalhadoras do sexo feminino, gerando uma sub-representação delas nos cargos de comando e decisão nas organizações e nas altas esferas de poder, sejam privadas ou públicas, resultando no fenômeno conhecido como teto de vidro ou teto de cristal (Vieira, 2014; Ferrito, 2021; Fernandez, 2019).

Nota-se que mesmo com o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, definições sociais estereotipadas de que a mulher é frágil, desregulada emocionalmente e limitada intelectualmente, acabam por perpetuar o trabalho feminino em postos periféricos, em funções de menor prestígio social e com baixa remuneração (Siqueira; Feriato, 2021).

Sobre esse ponto específico, o relatório do IBGE (2024) evidencia que em 2022 no Brasil, 60,7% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e

39,3% pelas mulheres, apesar de apontar que, enquanto 51% dos homens possuíam em 2022 nível de instrução do ensino médio completo ao superior incompleto, registrava-se 55,2% de mulheres com similar escolaridade. Apesar disso, as mulheres que ocupavam cargos de diretoria ou gerência recebiam remuneração inferior àquela paga aos homens ocupantes dos mesmos cargos, correspondendo a 73,9% do valor do salário pago aos homens (IBGE, 2024).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT apontou que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes dos marcadores de desigualdade social no Brasil, e que apesar das evoluções legislativas sobre o tema, ainda é nítida a existência discriminação contra mulheres e pessoas negras no mercado de trabalho (OIT, 2015).

Portanto, sobleva destacar a impossibilidade de universalizar as vivências femininas, desconsiderando raça e classe como marcadores sociais hierarquizadores. Sob esse prisma, embora existam aproximações às experiências discriminatórias sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho, certo é que a intersecção do gênero com outros marcadores de opressão social, vulnerabilizam ainda mais a mulher negra e periférica, em sua inserção produtiva.

Esse é o perfil das mulheres inseridas produtivamente no trabalho doméstico, atividade em que não é exigida qualificação e sim atributos que supostamente derivam de uma natureza feminina e poderiam ser executados por qualquer pessoa, o que implica sua desvalorização social e diferença de tratamento legal em relação às demais profissões. Um estudo do IPEA apurou em 2018 que 92% do trabalho doméstico remunerado é exercido por mulheres, das quais 63% eram mulheres negras.

Para Gonzalez (2020) o racismo e o sexismo estão na base da sociedade brasileira, impactando na divisão sexual e racial do trabalho. E as representações sociais pautadas do racismo fortalecem a naturalização das mulheres negras em espaços de trabalho desvalorizados, tendo como uma das poucas alternativas de inserção no mercado de trabalho a prestação de serviços domésticos, que as colocam em situação de sujeição em relação às famílias brancas de classe média, reforçando a violência simbólica sobre a

mulher negra, culminando na existência de hierarquias e opressões entre as próprias mulheres.

De todo exposto, se extrai que a divisão sexual do trabalho estrutura a inserção das mulheres no mundo do trabalho, em especial àquelas que são mães, contribuindo para a precarização e desvalorização do trabalho feminino, o que reforça a necessária interseção dos estudos feministas com o Direito do Trabalho, a fim de se construir uma interpretação e aplicação do direito capaz de visibilizar e superar os estereótipos de gênero que conformam as múltiplas permanências discriminatórias vividas pelas trabalhadoras brasileiras, na efetiva concretização da igualdade substantiva.

2.3.2. Assédio Sexual: a violência persistente a serviço da exclusão produtiva das mulheres.

Assédio sexual é a conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente, através de palavras, gestos ou outros meios, inclusive tecnológicos, proposta ou imposta a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual, gerando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa assediada.

Constitui grave forma de discriminação e violência de gênero decorrente de uma manifestação de poder, a qual pode ou não estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais patriarcais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação e a opressão de gênero.

A acessibilidade ao corpo feminino no espaço público e a cultura da objetificação sexual feminina (Zanella, 2020) são realidades vivenciadas diuturnamente pelas mulheres em nossa sociedade colocando-as em permanente condição de vulnerabilidade, sendo fruto das assimetrias de gênero que conformam o patriarcado. Mackinnon (1979, p.315) ao questionar o que há na experiência das mulheres que produz uma perspectiva distinta sobre a realidade social, ressalta “ [...] *sexual objetification of women - first in the world,*

*then in the head, first in visual appropriation, then in the forced sex, finally in sexual murder - provides answers*⁶.

Sendo a construção social do corpo uma realidade sexuada, baseada em visão e divisão sexualizante (Bourdieu, 2022), a dominação masculina é sexual, de maneira que os homens sexualizam a hierarquia ao ponto de todas as mulheres viverem sob a sombra de sofrerem abuso sexual (Mackinnon, 1989), realidade experienciada pelas mulheres no mundo do trabalho, a partir da naturalização de comportamentos sexualmente violentos, subordinantes, dominadores e violadores da liberdade sexual feminina.

Leciona Maeda (2022, p. 366-367):

Mais contundente, porém, é a cultura do estupro que se verifica na tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima; ou na justificativa do comportamento machista que enxerga a mulher como um ser humano de segunda classe (ou um objeto), cujo corpo deve estar à disposição do homem e que só merece respeito se estiver vinculada a outro homem. Fazem parte desse contexto o assédio sexual (inclusive na rua e no transporte público), a “interpretação” do consentimento (achar que “quem cala consente”), a objetificação da mulher (supervalorização da beleza e do corpo feminino como visto frequentemente nas propagandas em que mulheres surgem seminuas, muitas vezes até sem rosto), a justificação do comportamento do estuprador (uso de álcool, “excesso” de vigor sexual) e o julgamento da vítima, que sempre é interpelada em relação a seu comportamento moral, às roupas que usa, à sua maquiagem, ao fato de estar sozinha, como se fossem justificativas para a violência perpetrada.

Apesar de conduta existente desde o século XIX, com a inserção de mão de obra feminina durante a Revolução Industrial, presente no contexto das trabalhadoras brasileiras escravizadas (séculos XVI a XIX) e relatada por operárias brasileiras desde o início do século XX (Carvalho; *et al*, 2017), consubstanciada em experiências de abusos perpetradas por superiores hierárquicos em contexto fabril, o termo assédio sexual foi cunhado nos anos de 1970 pela norte-americana Lin Farley, a partir dos relatos de mulheres trabalhadoras em um curso na Universidade de Cornell, dando origem aos livros *Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world*⁷, de

⁶ “a objetificação sexual das mulheres - primeiro no mundo, depois na cabeça, primeiro na apropriação visual, depois no sexo forçado e, finalmente, no assassinato sexual - fornece respostas” (tradução livre).

⁷ “Extorsão sexual: o assédio sexual das mulheres no mundo do trabalho” (tradução livre)

Lin Farley (1978) e *Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination*⁸ de Catharine MacKinnon (1979) (Torres; *et al.*, 2016).

Dias (2008) aponta que até meados do último século, para muitas mulheres a tolerância ao assédio, em especial, ao assédio sexual, fazia parte da premissa de estar inserida no mercado de trabalho, o que ainda se reflete nos dias atuais tendo sido apurado em pesquisa internacional que “ [...] uma em cada quatro mulheres pode vir a ser vítima de assédio sexual ao longo da sua vida, e que uma em cada duas poderá estar sujeita a qualquer forma de assédio sexual durante a vida acadêmica ou profissional” (p. 12).

Boucintas Filho e Colnago (2023, p.820) destacam que apesar do surgimento da expressão assédio sexual ser creditada a acadêmicas, o papel dos movimentos feministas “[...] é crucial no despertar para o problema”, além de ressaltarem relevantes julgamentos ocorridos nos Estados Unidos entre as décadas de 1970 e 1980, que apesar de não existir lei específica tratando sobre assédio sexual no país, aplicaram nos casos de assédio a lei de discriminação, entendendo se tratar de discriminação baseada no sexo.

Oliveira (2022) ao afirmar que o assédio sexual produz e reflete uma desigualdade material, sendo sob a ótica mackinnoniana uma matéria feminista por ser sexual na origem e por desfavorecer as mulheres em seus efeitos, ensina que o assédio sexual é ilegal nos EUA não por ser sexual, mas por se tratar de discriminação.

Tendo em vista as discussões jurídicas em diversos países sobre assédio sexual, bem como as normas nacionais de proteção às mulheres, serem fenômenos recentes, a legislação brasileira que versa sobre assédio sexual ainda é incipiente e insuficiente ao efetivo combate desta aviltante prática.

A primeira norma a integrar o ordenamento jurídico brasileiro contendo o termo assédio sexual, foi a já citada alhures Convenção de Belém do Pará (1994), ratificada pelo Brasil em 27 de dezembro de 1995 e promulgada através do Decreto n.º 1.973/1996, a qual estabeleceu no artigo 2, dentre as violências contra as mulheres o assédio sexual no local de trabalho⁹. O crime de assédio

⁸ “Assédio sexual de mulheres trabalhadoras: um caso de discriminação sexual” (tradução livre)

sexual passou a ser tipificado no Código Penal, no art. 216-A¹⁰, incluído pela Lei n.º 10.224/2001, mas a definição ali constante apresenta hipótese restritiva de ocorrência, desconsiderando que a prática assediadora frequentemente não é cometida por superior hierárquico e nem sempre visa à obtenção de favorecimento sexual.

Inexiste uma definição ou conceito legal do assédio sexual na área trabalhista, apesar das recentes e frequentes alterações legislativas no Direito do Trabalho. Entretanto, a Lei n.º 14.457/2022 que instituiu o “Programa Emprega + Mulheres”, entendendo serem a prevenção e o combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho essenciais para a promoção de um ambiente de trabalho sadio e propício à inclusão e permanência das mulheres, estabeleceu em seu art. 23 medidas a serem adotadas pelas empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa).

Dentre as medidas estão relacionadas a inclusão de regras de conduta sobre assédio sexual em normas internas das empresas, a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias e a realização de ações de capacitação¹¹.

⁹ Artigo 2. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica.

a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras turmas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

¹⁰ “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos” (BRASIL, 1940).

¹¹ Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o

No plano internacional, a principal norma a tratar do tema é a Convenção n.º 190 da OIT (2019), considerado o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, que entrou em vigor internacionalmente em 25 de junho de 2021, sendo atualmente ratificada por 43 países¹².

Em seu preâmbulo, a citada convenção afirma o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseado em gênero, já que estes afetam a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa; define a violência e assédio baseado em gênero como práticas que afetam desproporcionalmente mulheres e meninas; e reconhece que uma abordagem com perspectiva de gênero, deve enfrentar as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero e as desigualdades nas relações de poder devido ao gênero, o que se afigura essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Apesar de não trazer expressamente em seu texto o conceito ou as hipóteses de assédio sexual no trabalho, segundo o artigo 1, “b” da Convenção n.º 190 da OIT a violência e o assédio baseado em gênero são dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou afetam desproporcionalmente as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual¹³.

anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

¹² Informação extraída do *site* da OIT. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 . Acesso em 10 Jun 2024.

¹³ Artigo 1

1. Para os fins desta Convenção:

a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui

Nesse sentido, merece destaque a afirmação de Dias (2008, p. 11), no sentido de a violência de gênero é um fenômeno predominantemente feminino em relação à vítima e masculino no que se refere ao agressor, configurando um padrão que se perpetua nos vários domínios da vida social, especialmente no mercado de trabalho.

A doutrina juslaboral brasileira adota conceito mais amplo do que o previsto no Direito Penal. Conceitua-se o assédio sexual no trabalho como uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade ou sem o seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual, implicando conduta discriminatória, abuso de poder e violência de gênero, sendo, portanto, um fenômeno estrutural, e não de um desvio individual, que vem a conformar um instrumento de controle social corriqueiramente negado, ignorado ou naturalizado, no qual o assediador considera a vulnerabilidade da vítima e a ocorrência em ambiente privado (Fernandes, 2017).

Geralmente o assédio sexual ocorre através de condutas reiteradas, que podem incluir contato físico, pedidos de favores sexuais com objetivos de obter vantagens, chantagem, uso de força ou estratégias de coação (Torres; *et. al.*, 2016). Entretanto, pode ocorrer através de comportamento único, de caráter explícito e ameaçador dos quais são exemplos: agarrar, apalpar, tocar o corpo, beijar ou tentar beijar, abusar ou tentar abusar sexualmente.

Aponta ainda a doutrina brasileira em Direito do Trabalho, a existência de dois tipos de assédio sexual: a) o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*, normalmente cometido por superior hierárquico que se utiliza das prerrogativas que o cargo lhe confere para exigir, propor ou solicitar a prática de conduta sexual, sob ameaça de punição à recusa ou de beneficiamento pela aceitação (Boucintas Filho; Colnago, 2023); b) assédio sexual por intimidação ou ambiental se configura através de provocações sexuais inoportunas no

violência e assédio de gênero;

b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

ambiente de trabalho, de maneira insistente, impertinente e hostil, criando uma situação ofensiva, de intimidação, de exposição ou humilhação, manifestando relações de poder ou de força que não decorrem necessariamente da hierarquia funcional (OIT; MPT, 2017).

Analizando o assédio no contexto sociojurídico português, Torres; *et. al.* (2016, p. 70) apontam que “para compreender e explicar os fenómenos do assédio sexual e moral no local de trabalho é fundamental cruzar três perspectivas: as questões do poder, as relações sociais de género e os contextos organizacionais”.

Segundo os autores (Torres; *et. al.*, 2016, p. 71), necessário se faz o afastamento das visões que tendiam a se concentrar nas características patológicas seja de agressores/as, seja das vítimas, para se pensar no assédio em suas dimensões macro, meso e micro. Deve, portanto, ser levado em consideração o plano macrossocial, em que se observa a histórica tradição de subordinação feminina e supremacia masculina no espaço público e, por isso, tais relações de poder nem sempre decorrem da hierarquia funcional.

O mesmo tipo de situação e de assimetria de poder ocorre quando um homem, chefe ou colega, procura obter favores sexuais de uma mulher, ela demonstra que não está disponível, rejeita esses avanços e ele insiste chegando mesmo a persegui-la ou hostilizá-la e, sobretudo no caso de ser seu chefe ou superior hierárquico, punindo-a por essas recusas desvalorizando sistematicamente o seu trabalho ou conduzindo-a ao despedimento. Nesta situação além de estarmos perante um contexto de dependência/subordinação em contexto laboral, joga-se também aqui o lugar de subordinação simbólica das mulheres face aos homens nas sociedades e ainda o facto de elas poderem ser encaradas como objetos sexuais acessíveis logo disponíveis sem resistência. Por outras palavras, estão em causa as relações sociais de género, a sexualidade e poder e o modo como nos contextos organizacionais se reflete a relação entre as três e se pode mesmo agravar essa relação por via da estruturação de relações entre superiores/as hierárquicos e subordinados/as. As relações hierárquicas sendo estabelecidas funcionalmente e atribuindo graus diferentes de responsabilidade podem ser interpretadas pelos/as próprios/as como relações de domínio de uns ou de umas sobre outros/as. Esta interpretação é tanto mais enviesada quanto as sociedades, a um nível macro se caracterizam por relações de desigualdade de género.

Corroborando o quanto já afirmado acerca da hostilidade do mercado de trabalho brasileiro à presença feminina, uma pesquisa realizada pela Organização Think Eva (O CICLO, 2020) apontou que 47,12% das mulheres afirmavam ter sofrido assédio sexual no trabalho, através de práticas como

solicitação de favores sexuais (92%), contato físico não solicitado (91%) ou abuso sexual (60%). Destas mulheres, uma a cada seis vítimas de assédio sexual pede demissão e 35,5% afirmam viver sob constante medo. Ao analisar o perfil das vítimas, a pesquisa apurou que 52% são mulheres negras e 49% têm renda entre dois e seis salários mínimos, o que evidencia a intersecção de vulnerabilidades de gênero, raça e classe no perfil das vítimas

A citada pesquisa (O Ciclo, 2020) analisou também a realidade das mulheres ocupantes de posições hierarquicamente superiores nas organizações empresariais, constatando que entre as entrevistadas ocupantes da função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio, e entre aquelas que exerciam o cargo de diretoras, o número chegou a 55%. Embora as entrevistadas demonstrem perceber a ocorrência do assédio sexual, 50% narra a situação para pessoas próximas e 33% não faz nada. A pesquisa é elucidativa sobre a relação direta entre o baixo número de denúncias e os estereótipos de gênero: 78% acreditam que nada de fato acontecerá, 64% afirmam que as pessoas diminuem o que aconteceu, 64% tem medo de ser exposta, 60% se sentem descredibilizadas já que as pessoas dificilmente acreditam no que aconteceu, 41% acreditam que seriam culpabilizadas e 16% sentem que a culpa foi delas.

Apesar do assédio sexual acentuar o sentimento de violação da mulher e dos seus direitos fundamentais, as vítimas de assédio sexual não procuram intervenção por receio de retaliação e de descredibilização, inclusive dos seus familiares; por temerem perder o emprego; e por duvidarem da eficácia da justiça, já que o processo transforma-se numa experiência complementar de violência (Dias, 2008). Nesse sentido, explica (Severi, 2016, p. 576) que:

Com base em estereótipos é que as mulheres, frequentemente, são retratadas como uma espécie de “categoria suspeita” por parte das autoridades públicas: as crenças de que as mulheres exageram nos relatos sobre violência ou mentem, de que utilizam o direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, de que são corresponsáveis pelos crimes sexuais em razão de vestimenta ou conduta inadequada, por exemplo, são, muitas vezes, levadas em consideração em maior medida do que os princípios constitucionais como isonomia, boa-fé, devido processo legal, ampla defesa na análise das provas processuais e na elaboração da decisão judicial.

O assédio sexual é, portanto, uma violência estrutural persistente que atinge desproporcionalmente as mulheres no mundo do trabalho, através de experiências de humilhação e subordinação dos corpos femininos, aviltando a liberdade e a dignidade, minando-lhes a saúde psíquica e autoestima, destruindo relacionamentos pessoais, amorosos e familiares, precarizando o trabalho das mulheres ou conduzindo-as forçadamente ao desemprego, a qual ainda carece de efetiva e específica previsão legal no Direito do Trabalho, o que sobreleva a necessidade da atuação do Poder Judiciário trabalhista na interpretação e aplicação do direito em perspectiva interseccional de gênero, observando o controle de convencionalidade e os direitos humanos das mulheres.

2.3.3. Assédio moral e Microagressões: outras formas de violência estrutural de gênero no mundo do trabalho.

As relações sociais contemporâneas conformadas a partir das hierarquias estruturais decorrentes da simbiose patriarcado-racismo-capitalismo (Saffioti, 1987) encerram violências cotidianas que passam a ser normalizadas e, por vezes, banalizadas, fomentando um sistema de desigualdades, discriminações e opressões.

A aptidão para a violência pode ser encontrada em quase todos os seres humanos (Dejours, 2013). Violências e abusos cotidianos são condutas frequentes em todas as relações sociais e afetivas, inclusive nas relações familiares, onde se propaga a equivocada percepção de que o abuso pode coexistir com o amor, impingindo às crianças punições duras ou cruéis por parte dos adultos quem lhes declaram amor incondicional e a quem essas crianças são ensinadas a amar e respeitar (hooks, 2021).

Hirigoyen (2021) afirma que a perversão fascina, seduz e dá medo, de maneira que indivíduos perversos aparentam socialmente serem vencedores e, por isso, são invejados e temidos, sinalizando que um processo perverso pode ser ocasionalmente utilizado por qualquer pessoa.

Prossegue a autora apontando a indulgência que temos em relação a mentiras e manipulações de pessoas que ocupam posições de poder, de modo

que o contexto sociocultural atual tolera a perversão e permite o seu desenvolvimento, normalizando condutas violentas, que se tornam altamente destrutivas e adoecedoras (Hirigoyen, (2021).

Segundo Hirigoyen (2021, p.19)

Pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira, uma manipulação. Não achamos isso insuportável, a menos que sejamos diretamente atingidos. Se o grupo social em que tais condutas aparecem não se manifesta, elas se transformam progressivamente em condutas perversas ostensivas, que têm conseqüências graves sobre a saúde psicológica das vítimas. Não tendo certeza de serem compreendidas, estas se calam e sofrem em silêncio. Essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam em conta na época de muita oferta de emprego porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro.

A violência, principalmente a violência moral, permeia as nossas relações sociais e intersubjetivas, ocorrendo desde o âmbito intrafamiliar até a violência psicológica no trabalho, englobando tanto as violências sutis quanto as macros violências, ferindo não apenas o corpo, mas gerando dolorosas marcas na memória afetiva (Heloani; Barreto, 2018).

Quando se trata da violência laboral, assim entendidos os “[...] diferentes e diversos atos de violência que ocorrem no ambiente de trabalho, ..., deliberada desqualificação de outra pessoa ou grupo, seguida de sua consequente fragilização, com intuito de neutralizá-la em termos de poder” (Heloani; Barreto, 2018, p. 28), necessária se faz uma breve digressão acerca do atual contexto de precarização que atinge a classe trabalhadora no Brasil.

Antunes (2020) analisando o impacto no mundo do trabalho das transformações ocorridas no capitalismo nas últimas décadas, aponta que a divisão internacional do trabalho iniciada nos anos 1980 alterou significativamente a composição da classe trabalhadora em escala global, ao deslocar parte considerável da atividade produtiva para áreas periféricas, “[...] em uma forma particular de articulação de estratégias de extração de mais-valor absoluto e relativo” (Antunes, 2020, p. 142).

Tal processo foi de grande intensidade no Brasil a partir da década de 1990, com a imposição de baixos salários, associada ao ritmo intensificado de produção, calcado na ideologia do neoliberalismo, culminando na expansão do

processo de reestruturação produtiva, resultando em crescimento de flexibilização, informalidade, precarização das condições de trabalho, desmonte da legislação trabalhista, diminuição das fronteiras entre a atividade laboral e a vida privada, alta incidência de acidentes do trabalho e adoecimentos com nexo laboral, dentre eles, transtornos mentais (Antunes, 2020).

Nesse sentido, Dejours (2015) destaca que as contradições da relação entre capital e trabalho conduzem ao sofrimento físico, psíquico e emocional das pessoas trabalhadoras.

Soma-se à reestruturação produtiva o rápido avanço tecnológico, com a automação fabril, a informatização nos serviços e a agilização nos processos, gerando o recente fenômeno da hipercompetitividade, através do qual se perpetuam elementos antagônicos como se complementares fossem, ao contrapor a necessidade de cooperação em equipe com a competição pela aquisição e manutenção do emprego, de maneira que a violência se torna uma resposta ao sistema desumano, não podendo ser vista apenas como um mecanismo individual (Heloani, 2005).

Esta hipercompetitividade foi estimulada por um mecanismo de gestão disseminado a partir da década de 1980, fruto de uma racionalização da economia global fundada na mensuração de resultados, qual seja a gestão por metas, onde se inserem estratégias que criam recompensas pelo esforço e engajamento de cada pessoa trabalhadora, a exemplo da participação nos lucros e resultados (PLR) (Antunes, 2020), resultando em um sistema de gestão perverso e adoecedor.

Sobre o tema, Vasconcelos (2020, p. 23/24) explica :

A gestão por metas e resultados é também uma dessas novas dinâmicas debilitantes. Uma das mais perversas. Porta aberta para o assédio e doenças, pelo exagero e abuso contidos dentro desse sistema de gestão que é arrimado em pressão, terror e medições contínuas. A meta é sempre crescente. *“Cem por cento, duzentos por centos, trezentos por cento da meta anterior”* .

Esse contexto estruturado na exigência de altos índices de desempenho e produtividade, que extrapolam as capacidades humanas, só conseguem se manter por meio de sofisticados mecanismos de controle e coerção, do qual o assédio moral é parte integrante (Antunes, 2020).

Garcia e Tolfo (2011) explicitam que o assédio moral se constitui por práticas de violência predominantemente psicológicas no trabalho, tendo como alvo o indivíduo com claro e consciente interesse em prejudicá-lo, diferenciando-se da gestão por estresse, a qual objetiva a melhoria no desempenho e eficiência do trabalhado.

Através da Lei 14.811/2024 foi inserido o art. 146-A no Código Penal, tipificando a conduta denominada intimidação sistemática (*bullying*), como sendo o ato de intimidar sistematicamente, de maneira individual ou em grupo, utilizando violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional, repetitivo e sem motivação evidente, através de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação, bem como utilizando-se de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou por meios virtuais.

Entretanto, apesar do avanço legislativo no Direito Penal, persiste um silêncio na legislação ordinária trabalhista acerca do assédio moral. Apesar disto, os estudos e pesquisas sobre o tema nas diversas áreas do conhecimento humano, tais como economia, sociologia, psicologia e direito, ganham cada vez mais robustez no plano nacional e internacional.

Define-se na doutrina juslaboral o assédio moral como o conjunto de condutas abusivas ou comportamentos agressivos, normalmente persistentes, duradouros e intencionais, que podem ser traduzidos por atos, palavras, gestos, expressão escrita ou verbal, que de alguma forma violam a personalidade, integridade moral e psíquica da pessoa trabalhadora, constrangendo-a e deixando-a em situação vexatória, além de colocar em perigo o posto de trabalho da vítima e danificar o ambiente de trabalho (Torres; *et al*, 2016).

Trata-se, portanto, de violência psicológica que nem sempre é explícita, perpetrada através de um processo que une uma dose de perversão moral a práticas organizacionais danosas, culminando em um extermínio psíquico da pessoa alvo do assédio (Heloani, 2005).

A Convenção n.º 190 da OIT considerando a violência e o assédio incompatíveis com o trabalho decente, explicita em seu art. 1º, “a” ser violência e assédio no mundo do trabalho uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou mesmo a ameaças desses, seja uma única ocorrência ou

repetidamente, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos à pessoa trabalhadora.

A norma internacional inova e evidencia o compromisso no combate à violência laboral ao condenar a mera ameaça de comportamentos inaceitáveis, assim como ao estabelecer que a prática violenta pode restar configurada em uma única ocorrência, sem exigência do elemento intencionalidade.

Heloani e Barreto (2018, p. 31) apresentam a definição de violência laboral abarcando a concepção que posteriormente foi inserida na Convenção n.º 190 da OIT, apontando os efeitos em relação à vítima:

Para nós, a violência laboral consiste em toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos, emoções e as ações no meio ambiente de trabalho ou a ele associado. Pode se dar mediante a utilização de e “ferramentas” rudes, explícitas ou sutis para os quais as condutas abusivas, os maus tratos, as humilhações e os constrangimentos constituem a matéria-prima do terror. Geralmente, acarreta prejuízos à saúde psicológica, à autoestima, ocasionando microtraumas que assinalaremos como dano psíquico, o que dificulta o desenvolvimento pessoal e profissional.

Apesar desses nefastos efeitos do assédio moral na saúde psíquica das pessoas trabalhadoras, a prática assediadora tem sido adotada como ferramenta de gestão com objetivo de alcançar produtividade cada vez maior e, apesar de atingir homens e mulheres, observa-se o predomínio de determinadas características entre as vítimas (Heloani e Barreto, 2018).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão (2020) demonstrou que para 92% das pessoas entrevistadas, as mulheres sofrem mais constrangimento e assédio no trabalho que os homens, sendo que 58% conhecem mulheres que passaram por situação de preconceito ou assédio no trabalho, apenas por serem mulheres.

A citada pesquisa corrobora que a prática de assediadora em relação às mulheres é conduta naturalizada e normalizada no mundo do trabalho, de maneira que apenas 36% das trabalhadoras ouvidas afirmavam já ter sofrido violência ou de gênero no trabalho (Instituto Patrícia Galvão, 2020).

Entretanto, após serem apresentadas situações violadoras concretas, a exemplo de ser elogiada por homens de forma constrangedora por seus atributos físicos, receber salário inferior aos homens ocupantes de mesmo cargo

ou ser criticada por sua vida privada, por hábitos e comportamentos morais, 76% das mulheres vivenciaram no trabalho ao menos uma das situações apresentadas, concluindo que as mulheres são as maiores vítimas de violência e assédio no trabalho (Instituto Patrícia Galvão, 2020).

Heloani e Barreto (2018) apontam que em determinados segmentos produtivos, as mulheres com mais de 35 anos, que são mães e estão em plena ascensão profissional são alvo de assédio moral.

Guiginski e Wajnman (2019) trazem exemplo de prática assediadora que atinge as mulheres no trabalho conhecida como penalidade pela maternidade, que envolve uma série de comportamentos excludentes que visam levar trabalhadoras gestantes ou mães a formularem pedido de demissão ou serem dispensadas ao fim do período de estabilidade provisória, resultando em maior índice de desemprego, inserção em trabalhos precários ou a tempo parcial e no trabalho autônomo das trabalhadoras com filhos, sendo o impacto negativo da presença dos filhos mais significativo quando estes são mais novos e em maior número.

No contexto organizacional do trabalho a violência pode aparecer de maneira explícita. Contudo, frequentemente, os mecanismos de opressão aparecem fora dessa esfera, através de comportamentos sutis, reiterados, incessantes e às vezes imperceptíveis às outras pessoas. São insultos cotidianos, intencionais ou não, mas que reverberam negativamente nas pessoas a quem eles são direcionados, pois agregam elementos de opressão social estrutural.

De maneira sucinta, define-se as microagressões como interações sociais onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; com ou sem intencionalidade; mas que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido ou vulnerabilizado socialmente (Silva; Viecili, 2020), impactando diretamente na diminuição da autoestima das pessoas hostilizadas.

Com seu estudo originado nos debates sobre violência racial, as microagressões foram definidas como sendo ofensas diárias, sutis e clichês verbais, comportamentais ou ambientais, que podem ser intencionais ou não, e que comunicam hostilidade, depreciação ou negatividade em relação a pessoas racializadas, divididas em três grandes categorias: microataques, ou seja, degradações raciais explícitas, através de ataque verbal ou não verbal, com o objetivo

de ofender e discriminar intencionalmente a vítima; microinsultos, caracterizados por comunicações que transmitem grosseria e insensibilidade e depreciam a identidade racial de uma pessoa; e microinvalidações, que são comunicações que excluem, negam ou anulam os pensamentos, sentimentos ou realidade experiencial da pessoa negra (Silva; Viecili, 2020).

Sue e Capodilupo *apud* Miziara (2023) propuseram uma das mais conhecidas taxonomias de microagressões de gênero direcionadas às mulheres, abarcando a objetificação sexual, a cidadã de segunda classe, as suposições de inferioridade, a negação da realidade do sexismo, as suposições de papéis tradicionais de gênero e o uso de linguagem sexista.

Tratando de maneira específica sobre cada uma delas, Miziara (2023) destaca: a objetificação sexual ocorre quando a mulher é tratada como objeto sexual; a cidadã de segunda classe envolve o tratamento desigual e preferencial recebido pelos homens em detrimento das mulheres; a suposição de inferioridade pressupõe que as mulheres sejam menos competentes física e intelectualmente que homens; negação da realidade do sexismo se refere à depreciação das experiências negativas das mulheres, a partir de afirmações de que machismo e sexismo não existem ou que são superestimados por elas; suposições de papéis tradicionais de gênero envolvem a expectativa de que mulheres se comportem de acordo com os papéis ditos tradicionais de gênero; linguagem sexista corresponde à utilização de termos sexistas dirigidos às mulheres.

As categorias acima citadas abarcam condutas e comportamentos estruturalmente machistas que se apresentam cotidianamente nas vivências profissionais das mulheres trabalhadoras. Como exemplo da suposição de inferioridade, a conduta conhecida como duplo padrão se refere à atribuição de valor positivo a uma característica quando ela é observada nos homens e valoração negativa quando a mesma característica é vista nas mulheres (Miziara, 2023).

Dessa maneira, ao falar de maneira incisiva sobre determinado tema, o homem é socialmente lido como objetivo, seguro, categórico, enquanto a mulher é vista como arrogante; o homem pode discutir acaloradamente qualquer tema sendo ouvido e elogiado por sua coragem em expor de maneira apaixonada seu ponto de vista, já a mulher é apontada como estridente, nervosa ou histérica.

Considerando essas lições, percebe-se que o conceito de duplo padrão está bem presente no ambiente laboral. Por exemplo, características como ambição e assertividade são frequentemente elogiadas nos homens e, assim, são vistas como

sinais de liderança e competência; ao passo que, quando essas mesmas características são demonstradas por mulheres, elas são rotuladas de agressivas ou de difícil trato.

Nesse sentido, o impacto do duplo padrão contribui, inclusive, para a perpetuação da desigualdade salarial e barreiras adicionais para a ascensão das mulheres a posições de liderança. Esse é apenas um dos diversos comportamentos sutis que reproduzem as estruturas patriarcais que alicerçam os espaços de poder historicamente masculinizados, mas está longe de ser o único.

Ouvir explicações óbvias de homens sobre um assunto que a mulher é especialista ou domina (*mansplaining*); ser interrompida por homens durante falas em reuniões, eventos e espaços institucionais, impossibilitando ou dificultando a conclusão de sua fala (*maninterrupting*); ter uma ideia sua ou trabalho por ela realizado apropriado por um homem, o qual leva os créditos (*bropropriating*); ser deslegitimada e desacreditada de maneira gradual e sistemática, tendo sua postura taxada como histeria, desequilíbrio ou loucura (*gaslighting*) (Manta; Ferreira, 2023), são comportamentos que constituem microagressões de gênero.

Em relação aos efeitos das microagressões de gênero, Miziara (2023, p.13-14) explica que:

As microagressões de gênero contribuem para um clima organizacional negativo (Basford et al., 2014). Consequentemente, funcionárias que experienciam tal cenário podem sofrer prejuízo no bem-estar (Miner-Rubino et al., 2009), no desempenho e no desejo de permanecer na organização (Basford et al., 2014). Elas também podem apresentar impactos negativos na saúde física e mental das vítimas, como estresse (Szymanski & Lewis, 2016), ansiedade, e depressão (Williams & Lewis, 2019) e influenciar aspectos da autopercepção, como a autoestima (Martins et al., 2020).

Nesse sentido, o assédio moral laboral consiste em prática disseminada e normalizada nas empresas e instituições públicas e privadas, a partir de um modelo capitalista neoliberal de gestão, atingindo a dignidade e autoestima de homens e mulheres no trabalho, sendo estas as maiores atingidas, demandando um enfrentamento jurídico em perspectiva de gênero.

Igualmente deletérios são os efeitos das microagressões de gênero, no clima organizacional, na saúde física e psíquica das mulheres, constituindo um sistema de violência simbólica (Bourdieu, 2022) invisibilizado e normalizado, contribuindo para um ambiente de trabalho hostil à participação e permanência das mulheres.

Apesar do compromisso constitucional brasileiro com a igualdade entre todas as pessoas, são recorrentes as violências apontadas, enfatizando-se a imprescindibilidade da atuação jurisdicional trabalhista em perspectiva de gênero, a fim de concretizar os princípios da igualdade e da dignidade às mulheres trabalhadoras.

2.4. Revolução: A incorporação jurisdicional da perspectiva de gênero na América Latina e o surgimento do Protocolo Brasileiro.

Como visto ao longo deste capítulo, a mera previsão legal acerca da igualdade de gênero demonstrou-se ineficaz para a produção de efeitos concretos para as vivências sociais, políticas, econômicas, familiares, interpessoais e laborais das mulheres, já que o Direito, elaborado, interpretado e aplicado sob uma perspectiva androcêntrica, consolida iniquidades e perpetua distorções de gênero, afastando-se da concretização da igualdade substantiva e do ideal de Justiça.

Embora a relevante evolução normativa internacional dos Direitos Humanos voltados à consagração da igualdade entre homens e mulheres, proibição de discriminação a partir do gênero, bem como à proteção contra todas as formas de violência, dentre outros, fruto da intensa movimentação social feminista, os dados destacados no tópico antecedente retratam uma realidade social estruturada por uma hierarquia gendrada.

Amartya Sen (2011) aponta que a existência dos direitos humanos não pode ser materializada, tal qual o Big Ben no centro de Londres ou mesmo como uma lei legislada em um código, pois se tratam de fortes declarações éticas sobre o que deve ser feito, ou seja, reconhecem imperativos e indicam a necessidade de fazer algo para concretizá-los, seja através da via legislativa, criando leis dando força jurídica aos direitos humanos fundamentais, seja através de outras vias, como por exemplo a educação e o debate público sobre civilidade e conduta social.

Nesse sentido, explica que:

Na abordagem adotada neste livro, os direitos humanos são pretensões éticas constitutivamente associadas à importância da liberdade humana, e a solidez de um argumento apresentando determinada pretensão como direito humano deve ser avaliada pelo exame da discussão racional pública, envolvendo uma imparcialidade aberta. Os direitos humanos podem servir de motivação para muitas atividades diversas, desde a legislação e a implementação de leis adequadas até a mobilização de outras pessoas e a agitação pública

contra as violações dos direitos. As diversas atividades, em conjunto e em separado, podem contribuir para fomentar a concretização de importantes liberdades humanas. Talvez seja o caso de frisar que, além de existirem muitas vias para salvaguardar e promover os direitos humanos além da legislação, esses diversos caminhos mantêm uma relação de considerável complementaridade. A ética dos direitos humanos pode se tornar mais efetiva com uma variedade de instrumentos inter-relacionados e uma versatilidade de meios e maneiras. Essa é uma das razões pelas quais é importante reconhecer ao estatuto ético geral dos direitos humanos o que lhe cabe, em vez de encerrar prematuramente o conceito de direitos humanos no quadro estreito da legislação, real ou ideal. (Sen, 2011, p. 401)

A salvaguarda e promoção legislada dos direitos humanos emerge com o neoconstitucionalismo surgido com as Constituições do Século XX dotadas de uma força normativa conferida à ampla gama de garantias fundamentais que passam a estar previstas minuciosamente em seus textos, propondo uma transformação social e inaugurando o Estado constitucional de direito, no qual o Estado se torna obrigado a direcionar prestações positivas aos seus cidadãos (Lacerda; Vale, 2021).

O neoconstitucionalismo se inicia após a Segunda Guerra Mundial, com a reconstitucionalização de países da Europa como Alemanha (1949), Itália (1947), Portugal (1976) e Espanha (1978), passando a conferir efetividade, força vinculante e a previsão de aplicabilidade direta às normas constitucionais (Lacerda; Vale, 2021).

Entretanto, diversos países da América Latina vivenciaram durante o Século XX regimes autoritários que promoviam abusos e desrespeitos aos direitos humanos (Stefanutto, 2021), retardando a implementação do novo constitucionalismo. A segunda metade do século XX ficou marcada na história da América Latina pelas ditaduras militares implantadas em diferentes países da região, a exemplo do Paraguai, Uruguai, Argentina, Chile, Peru, Bolívia, Guatemala, República Dominicana, assim como no Brasil com o golpe militar de 1964 (Melo, 2010).

Apenas a partir da década de 1980, com a transição para regimes democráticos, grande parte dos países da América Latina adotaram as tendências do constitucionalismo contemporâneo, com a promulgação de novas e/ou reformando as Constituições, expandindo o catálogo dos direitos humanos e dos direitos fundamentais consagrados nas suas Constituições, bem como

incorporando novas garantias e institutos de controle jurisdicional e administrativo, visando assegurar a operacionalidade dos direitos e garantias por elas estabelecidas, impulsionando a jurisdicionalização do Direito Constitucional, com a criação de órgãos competentes para assegurar o primado da Constituição sobre as outras fontes do Direito (Melo, 2010).

As abordagens do direito internacional, que passaram a integrar as Constituições latino-americanas, criaram diversas correntes a interpretação e aplicação do Direito pelos(as) juízes(as), fazendo com que o constitucionalismo latino-americano mantenha como referencial de integração jurídica a aplicação do controle de convencionalidade, enfatizando a dignidade humana não como um direito, mas sim como o fundamento de todos os direitos, independentemente da origem da fonte jurídica que o protege (Caudillo, 2021).

Nessa dinâmica, colocou hoje juízes(as) como responsáveis pela administração da justiça, cabendo-lhes interpretar e aplicar conceitos e aspectos jurídicos que devem ser trazidos à realidade efetivamente vivenciada pelos particulares através de suas sentenças em cada caso específico, se inserindo nesta concepção não positivista e não idealizada do direito, a aplicação da perspectiva de gênero (Caudillo, 2021).

Não à toa, a Corte Interamericana de Direitos Humanos passou a declarar, em diversas sentenças, a obrigação dos Estados em investigar, atuar e julgar com perspectiva de gênero, identificando e visibilizando os estereótipos de gênero e como estes impactam nas violações aos direitos humanos das mulheres. O primeiro caso no qual a CoIDH tratou sobre violência de gênero e aplicou a Convenção de Belém do Pará foi o Caso Miguel Castro Vs. Peru (2006), conhecido por abordar a garantia dos Direitos Humanos das pessoas privadas de liberdade, tendo o Tribunal entendido no caso concreto que as mulheres foram afetadas por atos de violência diferenciados em relação aos homens (Corte IDH, 2006).

Além disso, no Parecer Consultivo OC n.º 24/17 a CoIDH reconheceu que os tratados de Direitos Humanos são instrumentos vivos, cuja interpretação deve acompanhar a evolução dos tempos e das condições de vida atuais (CoIDH, OC n.º 24/17, ponto 61), bem como entendeu ser fundamental que a interpretação das normas seja desenvolvida a partir de um modelo baseado em

valores que o Sistema Interamericano pretende resguardar, preservando o "melhor ângulo" para a proteção do indivíduo (CoIDH, OC n.º 24/17, ponto 56), já que a Convenção Americana prevê expressamente dentre as diretrizes de interpretação em seu artigo 29 o princípio *pro persona*, de modo que nenhuma disposição desse tratado pode ser interpretada no sentido de limitar o gozo e o exercício de qualquer direito ou liberdade, que esteja reconhecido nas leis de qualquer dos Estados Parte ou em convenções em que seja parte um desses Estados, excluindo ou limitando o efeito produzido pelas normas de Direitos Humanos (CoIDH, OC n.º 24/17, ponto 57).

Considerando que as decisões da COIDH e a sua interpretação em relação aos Direitos Humanos ultrapassam o caso concreto e geram repercussões em diversas dimensões aos sistemas jurídicos dos Estados, sobreleva destacar duas sentenças da Corte que incorporam a perspectiva de gênero para o combate das transgressões aos Direitos Humanos das Mulheres (Stefanutto, 2021). Registra-se que a CoIDH possui atualmente farta jurisprudência¹⁴ incorporando a perspectiva de gênero, tendo a escolha dos dois

¹⁴ São exemplos da jurisprudência da Corte IDH abordando questões de gênero: *Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017*; *Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984*; Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006; Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009; Caso I.V. Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de noviembre de 2016; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010; Caso Véliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014; Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014; Caso Atala Ríffo y niñas Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012; Caso Fornerón e hija Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de abril de 2012; Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2012; Caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018; Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018; Caso Manuela y otros Vs. El Salvador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de noviembre de 2021; Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011; Caso Masacre Plan de Sánchez Vs. Guatemala. Reparaciones. Sentencia de 19 de noviembre de 2004; Caso Perozo y otros Vs. Venezuela. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de enero de 2009; Caso de la Masacre de Las Dos Erres Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2009; Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018; Caso J. Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013; Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo,

precedentes se pautado em seus efeitos concretos na criação de protocolos para atuação da magistratura sob esta perspectiva no México e no Brasil.

Dentre os precedentes relevantes oriundos da competência contenciosa da Corte Interamericana de Derechos Humanos para o fortalecimento da atuação judicial em perspectiva de gênero como ferramenta na superação de estereótipos de gênero e na concretização do direito ao acesso à justiça e à igualdade destaca-se o *Caso González e outras ("Campo Algodonero") Vs. México*.

A demanda está relacionada com a responsabilidade internacional do Estado pelo “desaparecimento e posterior morte” das jovens Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal e Laura Berenice Ramos Monárrez (doravante denominadas “as jovens González, Herrera e Ramos”), cujos corpos foram encontrados em uma plantação de algodão de *Ciudad Juárez* no dia 6 de novembro de 2001. Duas das vítimas eram menores de idade e havia um padrão de violência de gênero na região.

A *Ciudad de Juarez* apresentava alto índice de desaparecimento e assassinato com vítimas sendo mulheres jovens, de 15 a 25 anos de idade, estudantes ou trabalhadoras de maquiladoras ou de lojas ou outras empresas locais, além de um número considerável dos homicídios apresentaram sinais de violência sexual (CoIDH, 2009).

Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015; Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020; Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018; Caso Masacres de El Mozote y lugares aledaños Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de octubre de 2012; Caso Gudiel Álvarez y otros ("Diario Militar") Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 noviembre de 2012; Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia. Sentencia de 1 de julio de 2006; Caso Bedoya Lima y otra Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de agosto de 2021; Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de junio de 2005; Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaya Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de marzo de 2006; Comunidad Indígena Xákmok Kásek Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2010; Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018; Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020; Caso Favela Nova Brasília Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017; Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018; Caso Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de septiembre de 2021.

O Estado mexicano admitiu que os homicídios eram influenciados por uma cultura de discriminação contra a mulher, tendo como um de seus fatores estruturais a modificação dos papéis familiares que gerou a vida laboral das mulheres, a partir de uma interpretação social estereotipada acerca dos papéis de gênero, com um padrão sociocultural de discriminação e inferiorização das mulheres (CoIDH, 2009).

Diante disso, a Corte utilizou na Sentença a expressão “homicídio de mulher por razões de gênero”, considerou que os comentários efetuados por funcionários e agentes públicos no sentido de que as vítimas teriam uma vida sexual censurável constituíam estereótipos de gênero e concluiu que as jovens foram vítimas de violência contra a mulher de acordo com a Convenção Americana e a Convenção de Belém do Pará, declarando expressamente a violência contra a mulher como forma de discriminação (CoIDH, 2009).

Dentre as medidas de satisfação e garantias de não reparação, a CoIDH determinou ao Estado do México que a investigação de casos de violência contra as mulheres deverão incluir uma perspectiva de gênero e a padronização de todos os seus protocolos, manuais, critérios de investigação, serviços periciais e de aplicação de justiça, utilizados para investigar todos os crimes que sejam relacionados a desaparecimentos, violência sexual e homicídios de mulheres, com base em uma perspectiva de gênero, contribuindo para a elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no México (CoIDH, 2009).

Ainda sobre a jurisprudência da CoIDH faz-se relevante mencionar o caso *Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil* em que, mais uma vez, a ausência de atuação jurisdicional em perspectiva de gênero foi reconhecida como impeditiva do exercício do direito ao acesso à justiça.

Assim, a Corte determinou a criação e implementação de um plano de formação e capacitação dos operadores de justiça do Estado da Paraíba com perspectiva de gênero e raça. Além disso, ordenou a adoção e implementação de um protocolo nacional que estabeleça critérios claros e uniformes para a investigação dos feminicídios, reconhecendo no caso concreto que:

[...] os estereótipos de gênero afetam a objetividade dos funcionários estatais encarregados de investigar as denúncias que lhes são apresentadas, influyendo em sua percepção para determinar se ocorreu

ou não um fato de violência, em sua avaliação da credibilidade das testemunhas e da própria vítima. Os estereótipos “distorcem as percepções e dão lugar a decisões baseadas em crenças preconcebidas e mitos, em lugar de fatos”, o que por sua vez pode dar lugar à denegação de justiça, incluindo a revitimização das denunciante. (CoIDH, 2021, ponto 144).

A citada decisão da Corte se posicionou sobre a importância de reconhecer, visibilizar e rejeitar os estereótipos de gênero através dos quais, em casos de violência contra a mulher, as vítimas são comparadas, resultando em atribuição de culpa ou responsabilidade da vítima quanto à violência sofrida, combatendo qualquer prática estatal nesse sentido, pois “[...] estes estereótipos de gênero nocivos ou prejudiciais são incompatíveis com o Direito Internacional dos Direitos Humanos e devem ser tomadas medidas para erradicá-los onde quer que ocorram” (CoIDH, 2021, ponto 145).

Apesar dos fortes indícios de que a morte violenta de Márcia Barbosa de Souza foi o resultado de violência de gênero, o Estado não realizou qualquer diligência probatória para determiná-lo e lembrou que um ato de violência contra a mulher pode constituir em si mesmo uma forma de discriminação baseada no gênero. Conforme a sentença:

[...] a ineficácia judicial frente a casos individuais de violência contra as mulheres propicia um ambiente de impunidade que facilita e promove a repetição de fatos de violência em geral e envia uma mensagem segundo a qual a violência contra as mulheres pode ser tolerada e aceita, o que favorece sua perpetuação e a aceitação social do fenômeno, o sentimento e a sensação de insegurança das mulheres, bem como sua persistente desconfiança no sistema de administração de justiça. Essa ineficácia ou indiferença constitui em si mesma uma discriminação à mulher no acesso à justiça (CoIDH, 2021, ponto 125).

Sobre a atuação do Poder Judiciário brasileiro no caso concreto, a Corte concluiu que o processo penal pelos fatos relacionados ao homicídio de Márcia Barbosa de Souza incorreu em discriminação em razão do gênero e não foi conduzido com uma perspectiva de gênero de acordo com as obrigações impostas pela Convenção de Belém do Pará, da qual o Estado brasileiro é signatário, inexistindo medidas dirigidas a garantir a igualdade material no direito de acesso à justiça, pois não foi garantido o direito de acesso à justiça sem discriminação (CoIDH, 2021).

Sem dúvidas, a reiterada jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, tem fundamental importância no fortalecimento teórico do feminismo jurídico nos países latino-americanos e na implementação de Protocolos para atuação e julgamento com perspectiva de gênero, ou iniciativas similares, em países como o México, Uruguai, Chile, Colômbia e Brasil.

O Conselho Nacional de Justiça lançado em 19 de Outubro de 2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero brasileiro, o qual contou com a participação de representantes de todos os segmentos da Justiça em sua elaboração e tem como referência o *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, do México. Em seu texto, traz considerações teóricas sobre igualdade e contém um guia para que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, sendo mais um instrumento de alcance da igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.

Em 15 de fevereiro de 2022, o CNJ publicou a Recomendação 128, visando recomendar aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ressaltando a sua importância na implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ no 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2022).

Em 17 de março de 2023 o CNJ publicou a Resolução n.º 492 estabelecendo a adoção da perspectiva de gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, através das diretrizes estabelecidas no Protocolo, bem como a formação inicial e continuada em conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero com periodicidade mínima anual. Registra-se que, conforme art. 102, §5º do Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça (Resolução n.º 67/2009), as suas Resoluções do CNJ são atos normativos que possuem força vinculante e se aplicam a toda a magistratura.

O Protocolo (CNJ, 2021) aponta de maneira concreta como os estereótipos de gênero se manifestam em detrimento das mulheres, em especial das mulheres negras, e como isso ocorre na atividade jurisdicional¹⁵, na apreciação dos fatos e na aplicação do direito nos casos concretos postos a julgamento.

Diante disso, propõe a aplicação do princípio da igualdade nas decisões do dia a dia, como ferramenta analítica e guia interpretativo, utilizando-o como lente para olhar para os problemas concretos e, ao ser identificada a desigualdade estrutural, promover a resolução voltando-se a desafiar e reduzir as hierarquias sociais, na busca de um resultado igualitário (CNJ, 2021).

Isso porque em sua Parte II o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ apresenta um guia com sugestões para magistradas e magistrados na aplicação do método interpretativo proposto, sugerindo a realização de sete importantes passos¹⁶ na construção das etapas até chegar à prestação jurisdicional, bem assim delinea quatro eixos que demandam a atenção na interpretação com perspectiva de gênero (CNJ, 2021).

O primeiro é a interpretação não abstrata do direito, atentando para a não universalidade de conceitos, categorias e princípios, já que estes são definidos a partir da perspectiva dos que detém o poder e, por isso, excluem as pessoas subordinadas da sua proteção e perpetuam as subordinações – o que impõe a magistratura considerar as experiências e realidades específicas das mulheres e outros grupos marginalizados ao interpretar a norma, reconhecendo que a aplicação neutra e abstrata dos conceitos legais pode ignorar ou até mesmo agravar as desigualdades existentes (CNJ, 2021). Entende-se que esse

¹⁵ O Protocolo destaca as seguintes situações como exemplo de manifestação dos estereótipos de gênero enquanto desviantes da atuação jurisdicional: a) confere ou minimiza relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero; b) considera apenas as evidências que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando aquelas que a contradizem; e c) utiliza ideias preconcebidas sobre gênero como uma máxima de experiência para tomar um fato como certo. Decorre daí a extrema importância de magistradas e magistrados estarem atentos à presença de estereótipos de gênero, tomando consciência da existência destes, identificando-os em casos concretos, refletindo sobre os prejuízos destes e incorporando as considerações acerca do tema como parte da sua atuação jurisdicional.

¹⁶ Destacamos os sete passos relacionados no Protocolo do CNJ: 1) Primeira aproximação com o processo; 2) Aproximação dos sujeitos processuais; 3) Medidas especiais de proteção; 4) Instrução Processual; 5) Valoração de provas e identificação de fatos; 6) Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis; 7) Interpretação e aplicação do direito.

tratamento busca garantir que a justiça considere as diferentes formas de opressão e discriminação que afetam as mulheres e outros grupos minorizados.

O segundo eixo constante no Protocolo (CNJ, 2021) é analisar as normas impregnadas com estereótipos negativos sobre grupos subordinados, a fim de identificá-los e neutralizá-los, o que envolve um exame crítico das normas que podem refletir ou reforçar preconceitos, conscientemente ou não, contra mulheres e outros grupos marginalizados. Nesse sentido, a magistratura deve estar atenta a como estereótipos podem influenciar a interpretação e aplicação das normas, perpetuando injustiças e desigualdades. Trata-se, portanto, de uma análise crítica quer tem por escopo eliminar as distorções em busca de uma igualdade material, nos termos da Constituição Federal de 1988.

O terceiro ponto previsto no Protocolo do CNJ (2021) é analisar se a norma expressamente discrimina grupos subordinados, como fruto de desigualdades estruturais, perpetuando-as – o que exige uma avaliação detalhada das disposições normativas para identificar linguagem ou aplicação que possa direta ou indiretamente discriminar mulheres ou pessoas pertencentes a grupos vulnerabilizados. Afinal, a discriminação pode estar presente de maneira explícita, por meio de linguagem diretamente excludente, ou de maneira implícita, onde a aplicação da norma de modo aparentemente neutro resulta em impactos desiguais e adversos sobre os referidos grupos.

Dessa forma, ao identificar tais discriminações, a magistratura pode atuar de modo a reinterpretar ou até mesmo questionar a validade dessas normas, por meio de lentes atentas às desigualdades estruturais, desempenhando, nesse sentido, um papel ativo na correção das injustiças sociais.

O quarto eixo que conta no Protocolo (CNJ, 2021) é analisar as normas indiretamente discriminatórias, assim entendidas aquelas que parecem neutras, mas impactam negativamente e de maneira desproporcional nos grupos subordinados. Isso porque algumas normas, apesar de, por vezes, não apresentarem uma linguagem explicitamente discriminatória, podem ter efeitos práticos que exacerbam as desigualdades e perpetuam a marginalização de certos grupos. Logo, a magistratura deve considerar o contexto social e as disparidades existentes ao avaliar o impacto das normas supostamente neutras.

Em uma sociedade marcada pela violência de gênero, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021), foi criado para a implementação de políticas destinadas ao enfrentamento à violação dos direitos humanos das mulheres e à promoção de igualdade de gênero visando, acima de tudo, assegurar a igualdade de tratamento pelo Poder Judiciário em suas decisões, nos seus mais diversos âmbitos.

Como traz o texto do Protocolo, o CNJ ao editar este documento, avança na direção de reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, fortalecendo o diálogo quanto às interseccionalidades múltiplas que envolvem a perspectiva de gênero, sustentado pelo compromisso na defesa dos direitos humanos e na pauta de reconhecimento às minorias do direito à igualdade substancial.

CAPÍTULO 3. FERRAMENTAS METODOLÓGICAS PARA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO DIREITO ADOTADAS NO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.

A Constituição Federal de 1988 prevê o acesso à Justiça no rol dos direitos fundamentais, através do princípio constitucional inscrito no artigo 5º, inciso XXXV, de que “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. O acesso à Justiça é, portanto, um direito através do qual se efetivam todos os direitos, conforme Cappelletti e Garth (2002, p. 11-12):

De fato, o direito ao acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido como sendo de importância capital entre os novos direitos individuais e sociais, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação. O acesso à justiça, pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.

Em poucas linhas, a Constituição Federal assegura a todos o acesso à Justiça, à tutela jurisdicional preventiva ou reparatória, se mostrando um direito persuasivo em matéria de igualdade formal (Oliveira, 2020). Na conceituação da garantia de acesso à Justiça, uma premissa se destaca como essencial: para a concretização desse princípio, não basta conferir o acesso aos Juízes e Tribunais. É preciso que o acesso à Justiça se pautem pela efetividade e pela celeridade processuais, pela inclusão, pela acessibilidade e pela garantia de tratamento igualitário e de um processo justo.

Ter acesso ao Judiciário sem a garantia de um tratamento igualitário não é participar de um processo justo. A igualdade é um elemento comum a toda concepção de Justiça, mormente na sua manifestação mais característica e mais relevante que é a igualdade perante o Juiz. Pois, é nesse momento que a igualdade ou a desigualdade se efetiva concretamente, como coisa julgada. O princípio da igualdade da Justiça só será respeitado, no sentido atual, se o juiz perquirir a idéia de igualdade real, que busca realizar a igualização das condições dos desiguais em consonância com o postulado da justiça concreta, não simplesmente da justiça formal. (Da Silva, 1999, p.15)

Sadek (2014) destaca que em sociedades marcadas por elevados índices de desigualdade econômica e social, como a sociedade brasileira, eleva-se a probabilidade de que amplas camadas de sua população desconheçam sobre direitos, comprometendo a universalização do acesso à justiça, por afastar da porta de entrada essa grande parcela da população.

Da Silva (1999) entende que uma das principais questões que envolvem o acesso ao princípio da Justiça igual para todos consiste na desigualdade de condições materiais entre litigantes, que condicionam profunda injustiça àqueles que, defrontando-se com litigantes afortunados e poderosos, restam impossibilitados de exercer plenamente seu direito de ação.

Não é possível, portanto, concretizar o acesso à Justiça quando não se promove a inclusão de todas as pessoas no campo de retaguarda dos direitos constitucionais, de maneira que o próprio sistema de Justiça atua como perpetuador de discriminações, já que o acesso à justiça, coerente com a própria ideia de justiça, não pode albergar exclusões (Oliveira, 2020).

Garantir o direito a um processo justo e igualitário passa necessariamente por incluir uma condução, análise e aplicação do direito sensível às questões de gênero, raça, sexualidades, deficiência e outros marcadores de opressões sociais através da aplicação de métodos jurídicos feministas e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, como forma de concretizar o direito fundamental de acesso à justiça.

O presente capítulo discorre sobre as ferramentas metodológicas presentes no Protocolo do CNJ, observando os marcos teóricos utilizados, abordando os métodos feministas de interpretação e aplicação do Direito, sistematizados pela Katharine T. Bartlett e a metodologia para a análise de gênero do fenômeno legal, elaborada pela Alda Facio Montejo.

Diante da transversalidade do Direito Antidiscriminatório, percebe-se a influência desse ramo do Direito no Protocolo, por meio do destaque à epistemologia do ponto de vista e da adoção da interseccionalidade como paradigma interpretativo antissubordinatório.

Faz-se, portanto, necessário analisar de maneira concatenada todas as alternativas metodológicas de interpretação e aplicação do Direito encontradas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, considerando os paradigmas interpretativos que circundam o Direito do Trabalho e formam a sua base epistemológica, ampliando o alcance e a efetividade do princípio da proteção.

Segundo Rodriguez (1996) os princípios consistem em algo mais geral do que a norma, servindo para inspirá-la e entendê-la, de maneira que o princípio da proteção é motivado pela inferioridade de um contratante em face do outro, cuja superioridade lhe permite impor unilateralmente as cláusulas do contrato, não sendo possível ao primeiro discutir, cabendo-lhe apenas aceitá-las ou recusá-las em bloco.

Contudo, para além da assimetria constatada entre empregado e empregador, observa-se a estratificação entre as pessoas trabalhadoras decorrentes das discriminações estruturais sociais, que se espriam por todas as nossas relações interpessoais, inclusive as de trabalho, tornando insuficiente a utilização isolada do princípio da proteção como paradigma interpretativo do Direito do Trabalho, o que se busca sanar com a utilização dos métodos de interpretação e aplicação do Direito, sistematizados pelo Protocolo do CNJ.

3.1. Diálogos entre o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e o Direito Antidiscriminatório.

Recente na tradição jurídico-normativa brasileira, o Direito Antidiscriminatório emerge no país a partir de um cenário social, político e econômico que culmina com promulgação da Constituição Federal em 1988, surgindo em seguida um grande número de normas voltadas à prevenção ou à punição de práticas discriminatórias¹⁷, buscando proteger determinados grupos sociais que, historicamente, enfrentam a discriminação (Moreira, 2020).

Apesar de o termo discriminação estar presente em alguns instrumentos normativos anteriores à Constituição de 1988, o primeiro diploma legal a normatizar o combate à discriminação racial no Brasil foi a Lei n.º 1390/51, conhecida como “Lei Afonso Arinos”, utiliza em seu texto “preconceito de raça ou

¹⁷ Cita-se como exemplo a Lei n.º 7.716/89 (Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor); Lei n.º 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente); Lei n.º 9.029/95 (dispõe sobre a discriminação nas relações de trabalho e proíbe a adoção de práticas discriminatórias que limitem o acesso e a manutenção do trabalho); Lei n.º 10.741/2003 (Estatuto do Idoso); Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha); Lei n.º 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); Lei 12.711/2012 (Lei de Cotas); Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

de cor” para designar os atos discriminatórios nela enumerados e tipificados como contravenções penais.

Apenas na Constituição Federal de 1988, a expressão discriminação passa a ser utilizada em seu sentido universal e atual, entendida como expressão de um ato de distinção desfavorável, tal qual adotado nas principais constituições elaboradas a partir da segunda metade do século XX. Para Lima (2011),

O atual texto constitucional foi bastante inovador ao utilizar a palavra discriminação como um dos objetivos da República Federativa do Brasil e anunciar a proibição de discriminação em diversos aspectos. O texto atual dá a necessária importância conferida pelo Direito internacional ao combate da discriminação em diversos setores da vida humana, ao alinhar as relações internacionais do Brasil com a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, inciso II). Assim, procurou estar em sintonia com as declarações e tratados internacionais contra a discriminação que o Brasil ratificou antes da promulgação da Carta (p.21).

Moreira (2020) define o Direito Antidiscriminatório a partir de diferentes parâmetros, dentre eles quanto à sua natureza específica, entendendo ser este um campo jurídico composto por uma série de normas que objetivam reduzir ou eliminar as desigualdades existentes entre grupos de pessoas, por meio de um sistema protetivo composto por normas legais e iniciativas governamentais destinadas a impedir o tratamento desvantajoso intencional e arbitrário (discriminação negativa), bem como por iniciativas públicas ou privadas destinadas a promover ações para a integração social de minorias (discriminação positiva).

Segundo Luiz (2019), no Brasil o início da aplicação do direito antidiscriminatório se deu em decisões judiciais, em sua maioria envolvendo direitos sociais, econômicos, culturais e trabalhistas. É então na perspectiva jurisprudencial que desponta uma compreensão jurídica conceitual de discriminação, bem como do que seja igualdade como proibição de discriminação, os critérios proibitivos de discriminação, as modalidades direta e indireta de discriminação, a discriminação positiva e negativa e seus efeitos (Luiz, 2019, p. 16).

Desse modo, para entender como o Direito antidiscriminatório, através da prestação jurisdicional, visibiliza e minimiza discriminações, com consequente

diminuição nas vulnerabilidades de grupos sociais que sofrem tratamentos diferenciados em razão de condições específicas, se faz necessária a compreensão da noção de igualdade constitucional. Para Luiz (2019), o direito antidiscriminatório se destinaria a superar a noção de igualdade de tratamento, desafiar a idealização de igualdade de oportunidade e se voltar para a produção de igualdade de resultados no plano fático.

Segundo Moreira (2020, p.49), “A igualdade ocupa um papel fundamental na arquitetura do constitucionalismo moderno”, tendo como um de seus principais objetivos criar condições necessárias para que todas as pessoas sejam vistas com o mesmo valor moral e igual dignidade jurídica reconhecida.

Entretanto, as sociedades democráticas são estruturadas por relações arbitrárias e desiguais de poder produzindo a exclusão de determinados grupos sociais, motivo pelo qual os sistemas jurídicos modernos criaram diversas normas protetivas a indivíduos e grupos submetidos aos diversos tipos de tratamentos discriminatórios, a fim de garantir-lhes o direito à dignidade.

Apesar dessa produção normativa protetiva, verifica-se nas relações sociais uma permanente assimetria entre grupos de pessoas cognatas, inclusive quanto à inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho. Afirmo Moreira (2020, p.49) que “Todas as sociedades democráticas são permeadas por relações arbitrárias de poder que produzem a exclusão de grupos sociais”, ainda que a igualdade tenha atualmente um papel fundamental no constitucionalismo moderno.

As normas que formam o Direito Antidiscriminatório operam a partir da análise conjunta das relações estruturais entre dois elementos centrais, quais sejam, a igualdade e a discriminação. Assim como ocorre com o conceito de discriminação, a aceção do termo igualdade comporta reflexões complexas existindo paradoxalmente aproximações e diferenças entre as noções de igualdade e discriminação, como salienta Ferrito (2021).

De acordo com a autora (Ferrito, 2021), a discriminação carrega em si a ideia precípua de estabelecer uma diferença, uma desigualdade, ou seja, o tratamento desigual entre pessoas ou grupos de pessoas. Do mesmo modo, qualquer que seja o horizonte teórico, o conceito de igualdade será entendido a

partir do estabelecimento de uma relação comparativa com alguma outra pessoa ou grupo. Torna-se necessário que os dois itens ou situações sejam postos em perspectiva para acareação, resultando na natureza relacional dos elementos da igualdade (Ferrito, 2021).

Os componentes da igualdade, assim como os da discriminação, possuem essencialmente o caráter relacional e o exame desse relacionamento entre os dois elementos passa ser fundamental para análise das condutas, classificando-as, ou não, como discriminatórias.

Nessa análise relacional é preciso lembrar que cada pessoa possui características naturais ou sociais que lhes são próprias, tornando-as diferentes entre si, fazendo-se necessário construir e concretizar um modelo de igualdade considerando a diversidade humana e suas diferenças individuais. Saffioti (2015, p. 82) ensina que “A consideração das diferenças só faz sentido no campo da igualdade”.

A fim de tornar efetivo o princípio da igualdade, em determinadas situações as “[...] características pessoais podem justificar uma distribuição desigual de recursos para que necessidades ou vantagens sejam implementadas” (Lima, 2011, p. 31).

Dessa maneira, nem sempre o tratamento formalmente igual corresponde ao mais justo, pois o ideal de justiça requer que sejam consideradas as circunstâncias individuais e as necessidades das pessoas envolvidas, levando em conta as diferenças contextuais que podem afetar as pessoas de maneiras desiguais.

Tratando sobre a igualdade nos direitos fundamentais, Ferrajoli (2005) afirma

La igualdad em los derechos fundamentales resulta así configurada como el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, em virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás¹⁸. (p.10 e 11)

¹⁸ “A igualdade em direitos fundamentais configura-se assim como o direito igual de todos à afirmação e proteção da sua própria identidade, em virtude do igual valor associado a todas as diferenças que fazem de cada pessoa um indivíduo diverso de todos os outros e de cada indivíduo uma pessoa como todas as demais” (tradução nossa).

Percebendo a noção de igualdade como uma opção da humanidade para uma convivência pacífica e para a existência de um sistema político equilibrado e estável, apesar de toda a sua diversidade (Lima, 2011) fica evidente tal opção na Constituição Federal de 1988, por meio da máxima efetividade concedida ao princípio da igualdade, o qual além de estar localizado no título destinado aos direitos fundamentais, deve ser compreendido sob duas dimensões, assegurando um direito subjetivo e uma ordem objetiva, irradiando-se para todo o ordenamento jurídico e vinculando entes públicos e privados (Lacerda; Vale, 2021).

Assim, a norma de direito fundamental presente no *caput* do art. 5º da Constituição Federal figura como uma cláusula geral de igualdade, abrindo-se em três outras normas: duas atinentes à assimilação positiva do princípio, quais sejam o mandamento de tratamento igual e o mandamento de tratamento desigual; e a terceira, que é a proibição de tratamento discriminatório, constituindo a dimensão negativa de tal princípio.

No entanto, a Constituição de 1988 foi além, elevando a proibição de discriminação a um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV), recebendo o “[...] *status* de direito fundamental da mais alta importância dentro do rol de direitos fundamentais na ordem jurídica brasileira” (Lima, 2011, p. 65), com o objetivo de garantir o efetivo dos demais direitos fundamentais.

Em relação ao cenário laboral é possível afirmar que parte dos avanços e garantias trabalhistas estão intrinsecamente ligados com o surgimento e evolução do direito antidiscriminatório. A construção deste último decorre das reivindicações dos movimentos sociais, estando “[...] umbilicalmente ligado às lutas em busca de igualdade de oportunidades e resultados [...]” (Luiz, 2019, p. 14).

Moreira (2020) entende por igualdade de oportunidade a existência de uma ordem social na qual todas as pessoas possuam os meios adequados para competir pelas oportunidades sociais de maneira paritária, presumindo uma participação equitativa na busca por objetivos pessoais.

Assim, a igualdade de resultados demandaria a efetiva adoção de medidas estatais capazes de permitir o alcance da igualdade substantiva, bem como um sistema jurídico voltado à eliminação da marginalização social, voltado a legitimar medidas emancipatórias dos grupos minorizados e em situação de opressão.

O direito antidiscriminatório, portanto, além de abordar e superar a noção de igualdade de tratamento, de desafiar a ideia de igualdade de oportunidade, busca alcançar a igualdade de resultados, produzindo uma igualdade fática (Luiz, 2019).

Conforme Ferrito (2021) essa perspectiva da igualdade se importa com o resultado obtido por determinadas medidas ou comportamentos, ainda que neutros, os quais não devem gerar prejuízos não justificáveis a um determinado grupo social.

Segundo Delgado (2010), é possível perceber historicamente na ordem jurídica trabalhista a presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho¹⁹, tendo a proibição da discriminação destacada importância nesse ramo do Direito (Lima, 2011), notando-se através da retrospectiva normativa do direito antidiscriminatório, que seu surgimento se inicia cronologicamente, de forma geral, com direitos trabalhistas, ainda que sem nenhuma eficácia ou estabelecimento de sanção para os agentes discriminadores (Luiz, 2019).

Atualmente, tornou-se indubitável a aplicação do princípio da proibição da discriminação nas relações de trabalho, impondo limitações legais à liberdade de contratação, visando a proteção física e à dignidade da pessoa trabalhadora e, para além de limitar o empregador, busca moldar o mercado de trabalho, através da valorização do trabalho humano (Lima, 2011).

Analisando o estreito vínculo entre as normas trabalhistas e as normas antidiscriminatórias, percebe-se que mesmo antes da Constituição Federal de

¹⁹ Entre as proteções antidiscriminatórias trabalhistas anteriores a CF/88 destacam-se as normas da CLT dispondo que “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (art. 5º) e que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (art. 6º).

1988, existiam preceitos antidiscriminatórios inseridos na CLT desde a sua redação originária²⁰.

Por meio do arcabouço normativo da Constituição de 1988 buscou-se implementar a não discriminação no ato de contratação e permanência no emprego, a igualdade de oportunidade e a não diferenciação de salários ou exercício de função, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil²¹. Além disso, permitiu a Constituição a criação de medidas ou práticas diferenciadas efetivamente dirigidas a proteger ou ampliar o mercado de trabalho da mulher²².

Ainda numa perspectiva normativa antidiscriminatória, mais adiante à constituição, A Lei 7.855/89 revogou artigo celetista que autorizava a interferência marital ou paterna no contrato de trabalho da mulher e parte expressiva do capítulo “proteção ao trabalho da mulher” (Godinho, 2010).

Em 1995 a Lei nº 9.029 proibiu a adoção de práticas discriminatórias para acesso ou manutenção do emprego, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. A subsequente Lei de nº 9.799/99, garantiu, entre outros direitos, a vedação de distinção na contratação de homens e mulheres e de revistas íntimas, bem como a transferência de função e dispensa para consultas médicas em caso de gravidez.

No plano internacional são diversas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que marcam a adoção do paradigma normativo antidiscriminatório.

Analisando pelo viés do recorte proposto no presente estudo, destacam-se a Convenção nº 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e que disciplina o princípio da não discriminação de remuneração entre a mão de obra de homens e mulheres, por um trabalho de igual valor; a Convenção nº 111 da OIT, primeira norma que define o que é discriminação no plano internacional, o fazendo a

²⁰ Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

²¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

partir do paradigma do trabalho, proibindo discriminação em matéria de emprego ou profissão.

O artigo 14 da Convenção nº 117 da OIT, que trata sobre objetivos e normas básicas da política social, determina a supressão de todas as discriminações por motivos de raça, cor, sexo, credo, associação a uma tribo ou filiação sindical, como objetivo da política social.

Vale, ainda, destacar a Recomendação Geral n.º 28 do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (Comitê CEDAW), que tem por objetivo esclarecer o alcance e o significado do artigo 2º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)²³, na qual o dever de eliminação da discriminação direta e indireta contra as mulheres e de promoção da igualdade substantiva em relação aos homens, aparece como obrigação dos Estados Partes em seguir uma política de eliminação da discriminação contra as mulheres, como componente essencial da obrigação legal geral de implementar a CEDAW.

Conforme a RG n.º 28, a política deve ser abrangente e incluir garantias constitucionais e legislativas, além de aplicável a todas as esferas públicas e privadas, inclusive à esfera doméstica, e assegurar a todos os níveis e ramos do governo (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário), os quais deverão assumir as respectivas responsabilidades para a sua implementação. Especificamente no tocante ao Poder Judiciário, o item 33 aponta que os Estados Partes devem

²³ Artigo 2º. Os Estados-parte condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proibam toda discriminação contra a mulher;
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
- f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

assegurar que os tribunais sejam obrigados a aplicar o princípio da igualdade e a interpretar a lei conforme consagrado na Convenção.

No Parecer consultivo OC 24/17 a Corte IDH indicou que, na atual fase da evolução do direito internacional, o princípio fundamental da igualdade e não discriminação entrou no domínio da *ius cogens* e sobre ele repousa a base jurídica da ordem pública nacional e internacional e permeia todo o ordenamento jurídico (ponto 61), fixando como definição de discriminação (CoIDH, 2017, VI, A, 62)

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em certos motivos, como raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou qualquer outra condição social e que tenham por objeto ou por resultado anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas.

Existe, como visto, um caminho legislativo em prol da igualdade e não discriminação no Brasil, o que não vem sendo suficiente para a superação das assimetrias e desigualdades de gênero que pautam as condutas sociais. Moreira (2020) afirma que a efetividade das normas antidiscriminatórias depende de modificações na cultura jurídica, em especial quando normas inclusivas são interpretadas restritivamente, de modo a anular o seu papel transformador, de modo que as normas antidiscriminatórias operam como critério de interpretação de outras normas. Para tanto, é preciso ter como norte que interpretar não se resume a extrair o significado da norma, mas sim construir um sentido para a norma (Lacerda; Vale, 2021).

Entretanto “A vontade e o conhecimento do intérprete não permitem a atribuição arbitrária de sentidos, e tampouco uma atribuição de sentidos arbitrária” (Streck, 2020, p. 132). Ao contrário, é preciso que o intérprete concatene a realidade aos preceitos constitucionais e às normas internacionais de proteção aos direitos humanos, dentre eles os direitos sociais, como leciona Andrade (2022, p. 540/541):

Para ele, olhar de frente e se posicionar – enquanto cidadão, magistrado e acadêmico – , diante das injustiças sociais torna-se um pressuposto indispensável para interpretar e aplicar adequadamente as regras jurídicas, na medida em que, de forma estruturada/estruturante, é possível conectar esse mundo da vida com

os preceitos constitucionais, as normas internacionais e os princípios que regem o Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Significa que o intérprete ou aplicador do Direito, enquanto ser político, deve interpretar e aplicar o Direito de acordo com essa realidade social e não no contexto de uma versão metafísica, idealista, positivista.

O racismo, o machismo e a discriminação social são causa estrutural e estruturante da nossa sociedade, permeiam toda construção histórica e sociológica do Brasil, continuam a ser fatores determinantes na forma como pessoas e grupos sociais acessam ou são barrados nos espaços. Tal situação resiste até mesmo a legislação posta, escorada em uma força invisível que dá estabilidade a estas estruturas de segregação, domínio e prevalência de alguns grupos em detrimento de outros, denominada violência simbólica (Carvalho, 2020).

Isso se dá pois os métodos de interpretação são apresentados na dogmática jurídica como técnicas rigorosas para extrair o sentido do texto, através de caminhos apontados como neutros que levam à verdade, quando nada mais são do que caminhos a apontar para os valores, constituindo procedimentos voltados à resolução de casos concretos, mas que também resultam na tomada de posições políticas (Streck, 2020).

O Protocolo do CNJ (2021, p. 107/108) aponta que

As práticas discriminatórias quando olhadas pela perspectiva de gênero, somadas a outras interseccionalidades, como orientação sexual, raça e classe social, ganham proporções ainda maiores, especialmente, porque estas trabalhadoras se mantêm na base da pirâmide nas estruturas organizacionais, tornando as discriminações em relação a elas mais propícias e, não raras vezes, naturalizadas.

Dessa maneira, torna-se fundamental uma atuação jurisdicional comprometida com o combate à discriminação no mundo do trabalho que, através da interpretação antidiscriminatória das normas resulte em condições laborais justas e equitativas para as mulheres.

Inclusive, essa ideia se coaduna com o art. 3º, IV, da CF/88, que estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos os cidadãos, eliminando qualquer forma de preconceito e discriminação, o que inclui a rejeição de discriminações baseadas em origem, raça, sexo, cor, idade e outras características pessoais.

Ou seja, trata-se, assim, de um princípio que reflete o compromisso do país com a igualdade e a dignidade humana (art.1º, III, CF/88), buscando construir uma sociedade mais justa e inclusiva (art.3º, I, CF/88), onde todos tenham a oportunidade de viver com respeito e igualdade de direitos.

Nesse sentido, o jurista Adilson José Moreira na obra *Pensando como um Negro* (2020), tendo a hermenêutica constitucional como propósito a luta contra todas as formas de subordinação, critica a hermenêutica calcada na neutralidade, na objetividade, no liberalismo individualista, no universalismo de direitos, na ideia procedimental da igualdade, na desconsideração de contextos histórico-culturais e na neutralidade racial como parâmetros de interpretação de normas jurídicas.

Moreira (2020) argumenta que interpretação da igualdade não pode ignorar o contexto social no qual estão situados os indivíduos que constroem narrativas nos processos buscando reconstruir os fatos que geraram uma demanda judicial, propondo a utilização do *storytelling*²⁴ na interpretação constitucional, levando em conta a experiência social de uma pessoa que vive a discriminação como um aspecto concreto de suas interações cotidianas.

Buscando expressar a relevância de vozes negras no discurso jurídico, analisando o Direito a partir do ponto de vista de um subordinado, o autor propõe a adoção da “hermenêutica negra”, com as seguintes premissas: é refratária à ideia de que objetividade, neutralidade, individualismo e formalismo sejam parâmetros adequados para análise das normas jurídicas; considera o Estado como agente de transformação social e, no lugar de neutralidade, tem a raça é o elemento central da interpretação das normas; encontra fundamentação na dignidade da pessoa humana; se afasta da interpretação procedimental da igualdade, estando comprometida com a promoção da igualdade de *status* entre grupos raciais; enfatiza o caráter anti-hegemônico dos direitos fundamentais; procura métodos alternativos para ser uma ação transformadora e contra-hegemônica; considera que raça significa uma marca social a partir da qual as relações sociais de poder se estruturam; entende que o racismo possui natureza

²⁴ Em tradução livre, *storytelling* significa narrativa e representa uma técnica utilizada para relatar acontecimentos com empatia e fazendo com que os interlocutores se emocionem, se identifiquem e se conectem com a história.

dinâmica e pode adquirir novas formas; reconhece a importância da análise do contexto histórico e político o qual as pessoas estão situadas (Moreira, 2020).

No debate sobre o racismo, três concepções fundamentais surgem para compreender suas dinâmicas complexas: a individualista, que o encara como um problema moral ou psicológico de indivíduos isolados; a institucional, que amplia essa visão ao considerar o racismo como enraizado nas normas e práticas das instituições sociais, perpetuando desigualdades estruturais; e a estrutural, que vai além, analisando o racismo como integrado às bases econômicas, políticas e culturais da sociedade, moldando profundamente as relações sociais (Almeida, 2019).

Em sentido similar, Vaz e Ramos (2021, p.242) destacam que “[...] sendo o Direito um produto social e cultural, torna-se imprescindível que o intérprete busque o real significado ou finalidade da norma para a vida real, fixando-lhe o sentido”.

Entendendo que a justiça social não pode ser concretizada sem o debate acerca de problemas estruturais profundos, como o racismo e o sexismo, as autoras propõem uma abordagem multiangular das desigualdades, a qual nomeiam de “hermenêutica emancipatória” ou “hermenêutica da encruzilhada” e busca a descolonização do pensamento jurídico; considera os sujeitos de direito em sua pluriversalidade; e tem como fundamento a filosofia *ubuntu*²⁵ para a construção de uma sociedade justa e solidária (Vaz e Ramos, 2021).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021) dialoga com o Direito Antidiscriminatório em diversas passagens. Já na primeira seção, que trata dos conceitos gerais, o Protocolo aborda algumas questões centrais em torno das desigualdades estruturais de gênero, que repercutem nas relações sociais de poder hierarquizadas entre homens e mulheres, estruturadas pelo patriarcado²⁶.

Como parte dessas questões centrais em torno da desigualdade de gênero, aparecem: desigualdades estruturais, relações de poder,

²⁵ Ubuntu é uma palavra em iorubá cuja tradução é: “Eu sou porque nós somos”.

²⁶ O termo patriarcado aparece no Protocolo como sinônimo de dominação masculina, conceituado como “um sistema que, de diversas formas, mantém as mulheres em uma situação de subordinação em relação aos homens” (p. 22).

interseccionalidades, divisão sexual do trabalho, estereótipos de gênero e violência de gênero como manifestação da desigualdade (CNJ, 2021).

Percebe-se a estreita aproximação do Protocolo do CNJ com o Direito Antidiscriminatório nas críticas à neutralidade do Poder Judiciário e à universalidade das normas, diante das “[...] profundas desigualdades que impõem desvantagens sistemáticas e estruturais a determinados segmentos sociais” (CNJ, 2021, p. 35), resultando na influência do patriarcado e do racismo na atuação judicial. O Protocolo considera a neutralidade um mito capaz de reproduzir discriminação e violência, com a interpretação e aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, acarretando parcialidade nos julgamentos.

A análise que o Protocolo apresenta sobre o princípio da igualdade, bem como sua interpretação e aplicação, embora alicerçada em marcos teóricos jurídicos feministas também encontra esteio na doutrina jurídica antidiscriminatória, voltando-se para a necessidade de dismantelar hierarquias, com a aplicação da igualdade em sua dimensão substantiva.

A estrutura da metodologia proposta no Protocolo objetiva a adoção da ideia de igualdade substantiva ou antissubordinatória como lente de análise e guia interpretativo, consolida a transversalidade do Direito Antidiscriminatório para a compreensão das relações gendradas e suas assimetrias e possibilita resultados judiciais mais aderentes aos direitos e garantias fundamentais, aos Direitos Humanos e aos princípios do Direito do Trabalho.

3.2. O gênero como categoria de análise: os métodos jurídicos feministas presentes no Protocolo do CNJ

A despeito da sólida efetivação dos direitos civis das mulheres e de todos os avanços observados desde a Constituição Federal de 1988 no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo no que se relaciona à dinâmica do direito do trabalho pelo viés dos direitos humanos, não se pode olvidar que as leis continuam a ser elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as

diversas diferenças entre os sujeitos destinatários destas normas, persistindo concretamente inúmeras desigualdades estruturais no mundo do trabalho.

As assimetrias de gênero observadas na análise da realidade sociolaboral das mulheres, quando confrontadas com as críticas formuladas pelo direito antidiscriminatório aos métodos de interpretação e aplicação do direito que desconsideram o contexto social no qual estão situados os indivíduos, apontam para um cenário de perpetuação de profundas desigualdades de gênero, que se intensificam a partir da dimensão racial, impactando no exercício da garantia fundamental de acesso à justiça:

A discriminação estrutural em matéria de gênero afeta o acesso à justiça em virtude de uma série de obstáculos decorrentes de leis discriminatórias, de estereótipos de gênero, discriminação interseccional, procedimentos e práticas em matérias probatória e barreiras econômicas sociais e culturais de acessibilidade à administração da justiça por parte das mulheres e das pessoas LGBTQI+ .(Kemmelemeier; Pasqualetto, 2021, p. 215)

A Recomendação Geral n.º 33 sobre o acesso das mulheres à justiça do Comitê CEDAW, afirma que o direito multidimensional de acesso à justiça é essencial à realização de todos os direitos protegidos em virtude da CEDAW. A RG n.º 33 aponta que os Estados partes que tenham dispositivos normativos e práticas baseados em estereótipos de gênero tradicionais discriminatórios às mulheres que impeçam o pleno exercício dos direitos decorrentes da CEDAW, devem alterá-los ou revogá-los o que, por si só, não tem o condão de superar as dificuldades que as mulheres possuem para obter o acesso à justiça, pois estas resultam também da “falta de capacidade e de consciência das instituições judiciais e quase judiciais para tratar adequadamente as violações de direitos humanos das mulheres” (II, A, 22).

Partindo de tais premissas, o Comitê traça uma série de recomendações aos Estados Partes a fim de que estes assegurem a efetividade do princípio da igualdade adotando-se medidas para abolir normas e quaisquer barreiras discriminatórias ao acesso à justiça, tais como: a estigmatização das mulheres por aqueles que participam do sistema de justiça; regras que exijam das mulheres enquanto partes ou testemunhas arcarem com um ônus de prova maior que os homens; os procedimentos que excluem ou conferem valor inferior

ao depoimento das mulheres; tratamento inadequado do caso e da coleta de provas, nas causas apresentadas pelas mulheres resultando em falhas sistemáticas na investigação dos casos; dentre outras.

Segundo o item II, C, 28 da RG 33 do Comitê CEDAW:

As mulheres devem poder contar com um sistema de justiça livre de mitos e estereótipos, e com um judiciário cuja imparcialidade não seja comprometida por pressupostos tendenciosos. Eliminar estereótipos no sistema de justiça é um passo crucial na garantia de igualdade e justiça para vítimas e sobreviventes.

O direito de acesso à justiça para as mulheres deve ser entendido como o conjunto de medidas e facilidades que o Estado deve considerar para que todas as mulheres, sem qualquer discriminação, tenham garantidos serviços judiciais que lhes permitam reivindicar algum direito ou exercer a sua ampla defesa acaso acionadas, observando-se a duração razoável do processo, medidas que estão intimamente ligadas à incorporação da perspectiva de gênero na administração da justiça (Félix Borquez, 2014).

Pertinente a lição de Ferrajoli (2005, p.27) no sentido de que *“La diferencia de sexo debería justificar tratamientos diferentes en todas las ocasiones en que un tratamiento igual penaliza al género femenino en contraste con los derechos de autodeterminación de las mujeres y con intereses específicos ligados a la identidad femenina”*.²⁷. Portanto, para que seja possível concretizar a igualdade em sua dimensão substancial, superando a partir da atuação judicial as violações às pessoas vulnerabilizadas em razão do gênero, sexualidade e raça, faz-se necessária a incorporação definitiva das teorias feministas na atividade jurisdicional (Cirino; Feliciano, 2023).

Decorre daí a importância do julgamento com as lentes da perspectiva de gênero, visando a superação de estereótipos pelos operadores do direito, bem como do discurso da neutralidade das normas como mecanismo de imparcialidade do julgador, a fim de concretizar os valores norteadores do Estado Democrático Brasileiro (art.1º, *caput*, CF/88) inseridos na Constituição Federal, tornando-se uma estratégia central para alcançar igualdade de fato.

²⁷ “A diferença de sexo deve justificar tratamentos diferentes em todas as ocasiões em que a igualdade de tratamento penaliza o gênero feminino em contraste com os direitos de autodeterminação das mulheres e com interesses específicos ligados à identidade feminina” (tradução nossa)

Não há que se olvidar a crescente produção legislativa em Direito do Trabalho, objetivando a superação de tais desigualdades, sem avanços significativos quanto à inserção e permanência das mulheres em empregos formalizados e compatíveis com as respectivas qualificações. Ao utilizar as epistemologias jurídicas feministas é possível aplicar as leis existentes, interpretando-as de maneira diversa, garantindo a concretização dos direitos humanos às mulheres, independentemente de alterações normativas.

As críticas feministas ao direito são estruturadas a partir dos seguintes pilares: crítica teórica ao direito, formulada levando em conta a norma em si; crítica às instituições jurídicas, voltada a como a norma é aplicada; e crítica aos métodos de análise jurídica, que observa como a norma é interpretada (Jaramillo, 2000).

Portanto, observa-se que a lei, como produto das sociedades patriarcais, é construída a partir do ponto de vista masculino, refletindo e protegendo os seus valores e atendendo aos seus interesses, sendo juridicamente relevante que nos casos suspeitos de opressão e subordinação social das mulheres o(a) magistrado(a) deverá atuar integrando a perspectiva de gênero ao exercício argumentativo, equilibrando as situações assimétricas de gênero e atuando na promoção de mudanças sociais e de padrões comportamentais que favorecem a subordinação das mulheres (Poyatos Matas, 2019).

O Protocolo do CNJ (2021) aponta que o discurso jurídico se apresenta como neutro, imparcial, objetivo, racional, abstrato, igualitário e universal, em evidente contradição com a realidade social, econômica e cultural que se pretende pacificar. Entretanto, qualquer reivindicação de verdade ou objetividade é o produto de um conjunto limitado de experiências e perspectiva (Bartlett, 2014).

Dessa maneira, ao adotar a perspectiva de gênero como ferramenta de análise ao ato judicante, a pessoa que conduzirá e julgará o conflito, assume postura crítica e ativa na análise das desigualdades as quais as mulheres estão submetidas no mundo do trabalho, a partir de epistemologias feministas.

A proposta epistemológica do feminismo jurídico reconhece o poder das palavras e seus significados. Por isso, concorrendo pelo protagonismo na construção do saber, busca garantir que a significação, em especial, daquelas palavras contidas no texto

normativo, seja realizada através de uma ampliação dos saberes, para visibilizar o androcentrismo oculto nas definições. Como consequência, compete pelos significados, garantido voz às mulheres para defesa de seus direitos, questionando a neutralidade, a objetividade, a imparcialidade e a construção de uma única verdade, que mascaram o uso do homem como referência e invisibilizam a mulher. (Samões, 2020, p.115)

Silva (2018), mesmo entendendo que não há definição precisa do que é feminismo jurídico, observa que este advém da percepção do caráter androcêntrico, ambíguo e enviesado do direito, como fruto de sociedades patriarcais. Prossegue resgatando que o feminismo jurídico surgiu como produção teórica nos Estados Unidos na década de 1970, expandindo-se para a Europa e aparecendo na América Latina apenas em 1990, a partir da redemocratização dos países desse eixo, com novos contornos, focando de maneira prática no uso estratégico das leis, intentando transformar o direito pela raiz com vistas à construção da igualdade de gênero.

De acordo com Silva (2018, p. 93):

Com base no exposto, o feminismo jurídico pode ser definido como uma espécie de ativismo jurídico que incorpora a perspectiva de gênero no direito, utilizando-se de estratégias políticas feministas para atuar neste campo, orientando demandas individuais ou coletivas e/ou auxiliando as lutas travadas na seara do direito, dentro e fora do sistema de justiça.

Portanto, a proposta central do feminismo jurídico se direciona a desenvolver ações que promovam transformações normativas, discursivas e nas práticas jurídicas objetivando a igualdade de gênero. Em relação às demandas dentro do sistema de justiça, a atuação e o julgamento com perspectiva de gênero aparecem como exemplo concreto do feminismo jurídico.

Define-se o julgamento com perspectiva de gênero como sendo uma metodologia de análise do direito que deve ser implementada nos casos em que estejam envolvidas relações de poder assimétricas ou padrões estereotipados de gênero e que exija a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação das normas, para salvaguardar e efetivar direitos das mulheres no caso concreto (Poyatos Matas, 2019).

O Protocolo do CNJ apresenta o julgamento com perspectiva de gênero como um método interpretativo dogmático tão genuíno e legítimo quanto os

demais métodos interpretativos que guiam o processo decisório, como analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios. Apesar de considerar o método eficaz para a produção de resultados judiciais que se coadunam com a igualdade substantiva, o Protocolo aponta que se trata de um método simples, consistente em “[...] interpretar o direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e dismantelar desigualdades estruturais” (CNJ, p. 43).

Embora existam críticas ao método traçado no Protocolo, por adotar como marco teórico principal os métodos jurídicos feministas desenvolvidos por Bartlett (2020), em detrimento da epistemologia do ponto de vista (*Standpointism epistemology*) (Samões, 2020) e das teorias feministas decoloniais (Cirino; Feliciano, 2023 e Silva, 2024), para o escopo deste trabalho releva analisar a base teórica do método delineado no Protocolo do CNJ, confrontando com a sua aplicação prática nos acórdãos do TST, a fim de averiguar possíveis reconfigurações epistemológicas juítrabalhistas.

Não existe uma metodologia única para aplicar a perspectiva de gênero na atuação judicial. Em verdade, existem vários estudos que estabeleceram alguns passos a seguir e que são ferramentas úteis para tornar a abordagem de gênero uma forma tangível, prática e acessível de argumentar, através de nova metodologia mais justa e inclusiva, elaborada a partir de teorias feministas (Félix Bórquez, 2014), a exemplo do método jurídico feminista.

Clougherty (1996) observa que as feministas utilizam métodos jurídicos feministas de três maneiras: a) expor preconceitos contra as mulheres nos métodos jurídicos tradicionais; b) reconstruir uma tomada de decisões de maneira imparcial; e c) convencer julgadores a empregar os métodos jurídicos feministas como meio de identificar preconceitos inerentes à sua tomada de decisão²⁸.

²⁸ “Feminists use feminist legal methods to pursue certain goals on the feminist agenda. Feminists use “asking the woman question” to expose bias against women in legal decisionmaking. Feminists then employ feminist practical reasoning and consciousness-raising to rebuild, or at least to imagine, unbiased decisionmaking. Feminists also use feminist legal methods to urge decisionmakers to employ those methods in order to strip bias against women from their decisionmaking” (Clougherty, 1996, p. 6/7).

Campos Rubio *apud* Félix Bórquez (2014) destaca que o método jurídico feminista tem sido desenvolvido por várias teóricas norte-americanas e europeias como Katherine Bartlett e Catharine Mackinnon, que partilham a ideia de selecionar princípios básicos que, sistematicamente aplicados no âmbito do campo jurídico, ensejam ferramentas que permitem a configuração de um método legal.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ possui embasamento teórico no método desenvolvido por Katherine Bartlett no artigo intitulado *Feminist Legal Methods*²⁹, publicado em fevereiro de 1990 na *Havard Law Review*, volume 103, número 4, p. 829/888 e na obra *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*³⁰, escrita pela costarriquenha Alda Facio Montejo, lançada em 1992.

Em seu artigo Bartlett (2020) identifica e analisa um conjunto de métodos jurídicos feministas, que englobam a “pergunta pela mulher”, o raciocínio prático feminista e o aumento da consciência, os quais revelam, de maneira crítica, características de questões jurídicas que os métodos tradicionais tendem a ignorar, além de avaliar as três teorias do conhecimento refletidas - o empirismo racional, a epistemologia do ponto de vista e a vertente pós-moderna –, apresenta uma quarta abordagem, a posicionalidade, a qual fornecer às feministas a melhor explicação do que significa estar 'certo' na lei. Bartlett (2020, p. 246) sustenta advogar “[...] a favor dos elementos substantivos dos métodos feministas, sustentando que os métodos limitam de forma apropriada a aplicação das regras substantivas”.

Alkan (2013) reforçando a importância da metodologia para a teoria jurídica feminista, destaca que se um dos principais objetivos desta teoria é desafiar e reformar a teoria jurídica existente, faz-se necessário que as feministas desenvolvam a sua própria metodologia, evitando replicar os argumentos convencionais, porém não devem ignorar completamente algumas

²⁹ “Métodos Jurídicos feministas”, em tradução livre.

³⁰ “Quando o gênero traz mudanças (uma metodologia para análise de gênero do fenômeno jurídico)”, em tradução livre.

características da estrutura jurídica existente, a fim de atingir os seus objetivos e persuadir os julgadores a identificar as assimetrias de gênero existentes na lei.

Bartlett (2020) utiliza o rótulo “feminista” em sentido amplo e “mulher” enquanto categoria de análise por compartilharem uma série de características comuns, constituindo uma identidade coerente, mas jamais unificada ou homogênea. Para a autora, o problema mais difícil no tocante aos termos “feminista” e “mulher” é a possibilidade de restabelecer o isolamento e a estigmatização das mulheres, o que a maioria das feministas procura abolir.

Os trabalhos que utilizam a diferença como categoria de análise podem reforçar o pensamento estereotipado e a condição marginalizada de quem é tido como diferente, mas ignorar as diferenças implica dar continuidade à desigualdade e à opressão. Apesar das dificuldades apontadas, Bartlett (2020) considera que os rótulos ainda são úteis, de maneira que o gênero continua a ser uma categoria que pode ajudar a analisar e melhorar o nosso mundo.

Para Bartlett (2020) ao atuarem fazendo o direito, as juristas feministas, assim como os demais juristas, utilizam uma gama de métodos de raciocínio jurídico – dedução, indução, analogia, emprego de hipóteses, previsão de efeitos para políticas públicas e outros princípios gerais. Entretanto, se utilizam também de outros métodos, que não lhe são exclusivos, mas tentam revelar aspectos que os métodos tradicionais tendem a negligenciar.

O primeiro desses métodos, nomeado de “a pergunta pela mulher”, “[...] destina-se a expor como a substância da lei pode, silenciosamente e sem justificativa, fazer submergir as perspectivas das mulheres e de outros grupos excluídos” (Bartlett, 2020, p. 250/251). Clougherty (1996) aponta as três características essenciais deste método: 1) identificar preconceitos contra as mulheres implícitos em regras e práticas jurídicas que pareçam neutras e objetivas, 2) expor como a lei exclui as experiências e valores das mulheres, e 3) insistir na aplicação de regras legais que não perpetuem a subordinação das mulheres³¹.

³¹ "Asking the woman question" has three essential features. It seeks: 1) to identify bias against women implicit in legal rules and practices that appear neutral and objective, 2) to expose how the law excludes the experiences and values of women, and 3) to insist upon application of legal rules that do not perpetuate women's subordination" (Clougherty, 1996, p.7).

Segundo Bartlett (2020, p. 251/252)

No Direito, apresentar a pergunta pela mulher significa examinar como o mundo jurídico deixa de levar em conta experiência e valores que, por um motivo ou outro, parecem estar mais tipicamente associados às mulheres que aos homens, ou avaliar como os padrões e conceitos jurídicos existentes podem prejudicar as mulheres. A pergunta pressupõe que alguns aspectos do Direito não apenas podem ser 'não neutros' em sentido *lato*, mas podem até ser "masculinos" em sentido estrito. O propósito é, portanto, expor essas características, revelar como elas funcionam e sugerir formas de corrigi-las.

A pergunta pela mulher desvela as maneiras pelas quais as escolhas políticas, bem como o ordenamento institucional e jurídico contribuem para a subordinação das mulheres, ao utilizar um conjunto de perguntas que identificam as implicações de gênero embutidas em normas e práticas que, não fosse por tal interpelação, poderiam passar por neutras ou objetivas (Bartlett, 2020).

Partindo da ideia de que não apenas os métodos jurídicos feministas moldam a substância das normas, pois este poder é comum a todos os métodos jurídicos, Bartlett (2020) entende que o método da pergunta pela mulher estabelece uma relação justificável com a substância legal, ajuda a expor vieses de gênero na norma e confronta a suposição de neutralidade legal.

Fazer a pergunta da mulher não incorre em decisão a favor da mulher, mas apenas que o intérprete considere a possível existência de um viés de gênero que implique desvantagem (Samões, 2020) e só tem consequências substanciais se a lei não for neutra em termos de gênero pois, "A pergunta pela mulher é uma pergunta sobre exclusão" (Bartlett, 2020, p. 261).

O segundo método, qual seja, o raciocínio prático feminista, pode ser considerado como a segunda etapa dos métodos jurídicos feministas (Alkan, 2013, p. 8) e amplia as noções tradicionais de relevância jurídica, tornando o processo de tomada de decisão mais sensível às características de um caso concreto que ainda não estão retratadas na doutrina e na jurisprudência.

Bartlett (2020) destaca que para algumas teóricas feministas, as mulheres são mais sensíveis ao contexto e à situação, resistem a princípios universais e generalizações, acreditam que os aspectos práticos da vida cotidiana não devem ser negligenciados em nome de uma justiça abstrata,

argumentando que o raciocínio contextualizado permite maior respeito pela diferença.

O raciocínio prático feminista seria, portanto, uma forma de raciocínio jurídico, que combinaria o modelo aristotélico clássico de deliberação prática ao enfoque feminista dado à perspectiva dos excluídos, enfatizando os dilemas da vida real criados por conflitos humanos, assemelhando-se ao realismo jurídico e aos estudos jurídicos críticos. Uma das críticas formuladas a este método afirma que a natureza e o estatuto do elemento aristotélico não são explicitados por Bartlett que utilizaria padrões supondo que estes são notadamente diferentes das regras, enquanto Aristóteles, por exemplo, seria mais radical ao rejeitar princípios (Alkan, 2013).

Bartlett (2020) sustenta que quem aplica o raciocínio prático aristotélico enxerga os problemas não como conflitos dicotomizados, mas sim como dilemas em que estão envolvidas múltiplas perspectivas, contradições e inconsistências, exigindo a criação de integrações e reconciliações criativas para solucionar fatos únicos e novos, aprimorando entendimentos. Embora não rejeite as normas, entendendo-as como necessárias por reprimir a tendência humana às arbitrariedades, o raciocínio prático jurídico tende a utilizar normas menos específicas ou “padrões” para ampliar a margem de análise individualizada.

O raciocínio prático feminista, embora assentado no modelo tradicional, acrescenta valores críticos refletidos em outros métodos feministas, questiona a legitimidade das normas criadas por quem alega falar, por meio dessas normas, em nome da comunidade e entende que não há uma comunidade apenas, mas muitas comunidades sobrepostas às quais se pode recorrer à procura da razão (Bartlett, 2020). Esse princípio possui aplicação mais evidente quando se percebe a exclusão do gênero no âmbito das normas e princípios.

Assim, uma demanda jurídica pode implicar diversos problemas complexos que não necessariamente têm uma resposta única e universal, por isso, se deve atender a valores e princípios, que são os fins e os meios com os quais conta o Direito para resolver uma problemática na qual se encontrem envolvidos os direitos das mulheres (Félix Bórquez, 2014). O raciocínio prático

feminista impõe uma contínua expansão das percepções sobre a natureza e o papel das mulheres (Bartlett, 2020).

O terceiro método relacionado por Bartlett (2020), denominado aumento da consciência, seria um “[...] meta-método, utilizado para garantir a validade dos princípios jurídicos quando lidos a partir da experiência pessoal daqueles que são afetados pela aplicação destes princípios” (Samões, 2020, p. 135). Considerado por estudiosos(as) da temática o método mais essencial entre os três métodos formulados por Bartlett (Alkan, 2013), representa um processo interativo e colaborativo no qual as pessoas relatam umas às outras as experiências vividas e atribuem a elas sentido mediante o trabalho em conjunto, gerando conhecimento ao explorar experiências e padrões comuns que emergem do compartilhamento de relatos vividos, de maneira que a experiência individual de sofrimento pode se revelar uma experiência coletiva de opressão (Bartlett, 2020).

Trata-se de um método de tentativa e erro, no qual o risco, a vulnerabilidade, a honestidade, o trabalho em equipe e as narrativas pessoais se sobrepõem à cautela, ao distanciamento, à coerência, à autossuficiência e à análise abstrata, culminando na relação dialética entre teoria e prática, tendo como objetivo o empoderamento individual e coletivo (Bartlett, 2020). A partir desse conhecimento se possibilita a mobilização em torno da modificação da legislação vigente (Jaramillo, 2000), tendo consequências para o processo legislativo e para a tomada de decisões em âmbito institucional e judicial (Bartlett, 2020).

Além dos três métodos acima destacados, Bartlett (2020) aponta que um dos objetivos dos métodos jurídicos é alcançar respostas juridicamente defensáveis ou certas em termos jurídicos, passando a analisar três posições abarcadas por discussões epistemológicas feministas: a postura racional empírica, a epistemologia do ponto de vista e a vertente pós-moderna para, ao final, apresentar a teoria da posicionalidade.

Pela visão de Bartlett (2020), a posição racional empírica, tem como premissa que o Direito não é objetivo, de modo que identificar e corrigir as suposições equivocadas nele presentes pode torná-lo mais objetivo. Entretanto,

a postura empírico-racional tende a voltar-se apenas para questões de exatidão factual, deixando de lado a exatidão normativa e a construção social da realidade por meio da qual as proposições factuais ou racionais mascaram as construções normativas, o que leva às juristas feministas não atuarem integralmente dentro dos seus limites, apesar de ter sido através da sua utilização que foi possível mudar a visão estereotipada das mulheres em nossa sociedade.

A epistemologia do ponto de vista é definida por Bartlett (2020), como sendo a que identifica o *status* da mulher com o de vítima, privilegiando-o, sob o argumento de que permite o acesso a um entendimento sobre a opressão feminina, a que outros indivíduos não podem chegar. Portanto, a experiência de ser vítima revela verdades sobre a realidade que as pessoas não vítimas não conseguem ver. Essa epistemologia contribui para a compreensão de que posicionamento na sociedade influencia diretamente a formação de conhecimento.

Para Bartlett (2020), apesar de extremamente importante, essa postura não apresenta uma versão adequada do conhecimento feminista, pois ao isolar o gênero como única base para a opressão, obscurece outros fatores vitimizadores e pode reforçar as demais formas de opressão. A autora encerra o tópico destacando que não considera a condição de vítima como a única vivência que permita acesso especial à verdade, além de destacar que uma teoria baseada na perspectiva da vítima atrai a exigência de algozes, corroborando um antagonismo prejudicial à prática feminista por afastar possíveis aliados.

Samões (2020) discorda do posicionamento de Bartlett acerca da epistemologia do ponto de vista, por entender que essa é uma ferramenta para demonstrar a existência de perspectiva diversa daquela tida como universal e neutra, ou seja, a partir do ponto de vista do oprimido, é possível demonstrar que não há neutralidade, escancarando a parcialidade da ciência.

Dessa maneira, o *standpointism* (ponto de vista) não se propõe a uma verdade universal, objetivando demonstrar outra(s) perspectiva(s) diversa(s) daquela do homem universal, a qual não se identifica com a verdade, já que não

existe verdade, mas apenas pontos de vista que, combinados, podem conferir uma perspectiva mais ampla, possibilitando a construção de uma ótica conjunta para solução do problema.

Nesse ponto, a crítica formulada por Samões (2020) parece coerente já que a epistemologia do ponto de vista não descarta as opressões interseccionais pois, ao pensar a partir de uma posição de subalternidade, cada indivíduo construirá a sua visão alicerçada nas suas vivências, pautadas por marcador único ou por entrecruzamento de dois ou mais critérios de opressão social. Ademais, ao visibilizar as assimetrias sociais de gênero, o *standpointism* colabora com o enfrentamento dos vieses cognitivos e preconceitos implícitos que permeiam as interações sociais gendradas, não havendo que se falar necessariamente em um antagonismo materializado dicotomicamente.

Bartlett (2020) apresenta a visão pós-moderna ou pós-estruturalista como questionadora da própria possibilidade de conhecimento, inclusive sobre categoria de pessoas como, por exemplo, mulher, por se tratar de uma posição que rejeita o pensamento essencialista ao insistir que o sujeito, inclusive o feminino, “[...] não tem uma identidade central, mas se constitui de múltiplas estruturas e discursos que se sobrepõem, se cruzam e contradizem de várias maneiras” (p. 290).

As críticas pós-modernas rechaçam as oposições binárias na linguagem, no Direito e nas demais estruturas sociais, que privilegiam uma presença e marginalizam o seu oposto, não se assentando sobre bases teóricas universalistas. Embora a crítica pós-modernista tenha considerável influência nas teorias jurídicas feministas, Bartlett (2020) alerta que esse posicionamento pode configurar uma ameaça não apenas para as estruturas de poder dominantes, mas também para a própria política feminista.

Diante das críticas que formula às teorias epistemológicas feministas acima destacadas, Bartlett (2020) apresenta a posicionalidade como sendo a perspectiva sob a qual diversas verdades feministas aparentemente inconsistentes fazem sentido, ao reconhecer não somente a existência de conhecimento, valores e verdades empíricas, mas também o caráter contingencial desses elementos.

De maneira similar à epistemologia do ponto de vista, a posicionalidade adota um conceito de conhecimento fundado na experiência, a qual interage com as percepções atuais do indivíduo revelando novos entendimentos. Do mesmo modo, a postura pós-moderna rejeita a objetividade da verdade, tratando-a como situada pois decorre de perspectivas individuais e parciais, já que cada indivíduo compreende alguma coisa a partir das limitações impostas por suas vivências.

O imperativo, no âmbito da posicionalidade, de buscar e examinar outras perspectivas, refreia a tendência de tentar impor seu próprio ponto de vista sobre o mundo. O conhecedor posicional, como observa Bartlett (2020), só pode compreender a partir de alguma perspectiva limitada e, por isso, não pode reivindicar ter uma verdade total ou final, bem como pode obter conhecimentos que outros não conseguem, exigindo um compromisso autocrítico ideal, de maneira que a verdade não pode ser universal, final ou objetiva, pois os conhecimentos são parciais, localizáveis e críticos (Alkan, 2013).

Compreender a diversidade humana é também entender o que é comum a todos os seres humanos, de maneira que para alcançar o autoconhecimento é preciso identificar não apenas o que é diferente, mas também as semelhanças com as pessoas sob perspectivas diversas.

Para Bartlett (2014, p.389):

Positionality does not eliminate the challenges that attend the many barriers we face in determining what is real and true. It does describe, however, the way we should situate ourselves, both methodologically and ethically, in relation to these barriers. Positionality combines self-skepticism with a commitment to truth-seeking, encompassing a responsibility both for understanding our own partiality and distorted ways of thinking and for striving to overcome these multiple distortions. Acknowledging the limitations of truth, positionality insists that we nonetheless are obligated to strive toward it. This obligation entails a commitment to explicit, defensible criteria of knowledge³².

³² A posicionalidade não elimina os desafios que atendem às muitas barreiras que enfrentamos em determinar o que é real e verdadeiro. Descreve, no entanto, a forma como devemos nos situar, tanto metodológica quanto eticamente, em relação essas barreiras. A posicionalidade combina autoceticismo com um compromisso à busca da verdade, abrangendo uma responsabilidade tanto pela compreensão de nossa própria parcialidade e formas distorcidas de pensar e por se esforçar para superar essas múltiplas distorções. Reconhecendo as limitações da verdade, a posicionalidade insiste que, no entanto, somos obrigados a lutar por isso. Esta obrigação implica um compromisso com critérios explícitos e defensáveis de conhecimento (tradução livre)

Os métodos jurídicos feministas sistematizados e publicados por Bartlett em 1990 assentam, ainda que não exclusivamente, a proposta de interpretação e aplicação do Direito, prevista no Protocolo do CNJ. O Protocolo considera que “Muitos dos conceitos jurídicos foram construídos e são aplicados de maneira abstrata, sem levar em conta como grupos subordinados de fato experienciam a realidade” (CNJ, 2021, p.37).

Mulheres e outros grupos subordinados foram historicamente excluídos da esfera política, de maneira que suas experiências não foram levadas em consideração quando da formulação de conceitos juridicamente relevantes e da propositura de soluções, sejam jurídicas ou concernentes a políticas públicas, persistindo a ideia de sujeito universal, construída a partir de padrões androcêntricos e cisheteronormativos.

Em sua Parte II, denominada Guia para magistradas e magistrados: a partir de um passo a passo, o Protocolo do CNJ apresenta uma série de perguntas a serem elaboradas pelos(as) juízes(as) na condução e julgamento dos processos em que identifiquem concretamente assimetrias de gênero. Dentre as questões propostas no Protocolo, é possível identificar algumas que reproduzem a teoria da pergunta pela mulher, como por exemplo: “Existe alguma assimetria de poder entre as partes envolvidas?”; “O que significa proteger, no caso concreto?”; “A autonomia da mulher está sendo respeitada?”, “Perguntas podem estar causando algum tipo de re-vitimização?” (CNJ, 2021, p. 46, 47 e 48).

Verifica-se, ainda, que outros questionamentos sugeridos no Protocolo visam direcionar o(a) juiz(a) a reflexões acerca da sua posicionalidade social e como esta pode estar influenciando na interpretação e aplicação do Direito ao caso concreto submetido à sua apreciação, tais como: “Provas podem estar imbuídas de estereótipos de gênero?”, “Minhas experiências pessoais podem estar influenciando a minha apreciação dos fatos?”, “Posso estar dando peso a um evento que só parece importar por ideias preconcebidas que permeiam minha visão de mundo?”, “Da mesma forma, posso estar minimizando algum fato relevante?”, “Posso estar ignorando como as dinâmicas de desigualdades estruturais interferem na vida de uma pessoa? Ou seja, é possível que

dinâmicas de gênero tornem importantes fatos que, pela minha experiência ou visão de mundo, poderiam parecer irrelevantes?” (CNJ, 2021, p. 50).

Como destacado, o segundo marco teórico identificado no Protocolo para Julgamento de gênero do CNJ é a obra da jurista Alda Facio (1992), na qual a autora afasta expressamente a neutralidade, assumindo que a sua posição é moldada pela sua experiência e pela sua consciência, retratando uma forma parcial de ver o mundo, por entender que os homens sempre escreveram pensando a partir de e para si mesmos, sem que ninguém os acusasse de serem emotivos, tendenciosos e subjetivos.

Dentre as críticas elaboradas ao Protocolo do CNJ, a mais contundente se refere aos referenciais teóricos concentrados em autoras norte-americanas e europeias e na discreta presença de autoras latino-americanas e brasileiras. Silva (2024) destaca que a única jurista feminista latino-americana com vasta publicação sobre as temáticas dos feminismos jurídicos a ser referenciada no Protocolo foi Alda Facio, mas considera que esta poderia ter sido ainda mais referenciada, diante da sua robusta contribuição ao feminismo jurídico.

Constatando a ausência de citação a outras obras de Alda Facio ao longo do Protocolo, bem como de menção expressa a juristas feministas latino-americanas e brasileiras, Silva (2024, p.111) afirma:

A conclusão a que se chega é que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero elaborado pelo CNJ brasileiro, não obstante a sua inegável importância e necessidade, já nasceu carente de diálogo com as produções científicas dos feminismos jurídicos latino-americanos, pois restaram evidenciadas as influências culturais e geopolíticas hegemônicas, internacional e nacionalmente falando, ainda que seja possível identificar, em algumas poucas, mas importantes e potentes obras, a criticidade necessária para se despatriarcalizar e se descolonizar o cânone jurídico, enquanto discurso, espaço e instância decisória que mais reforça - do que desestabilizada - as dominações e opressões próprias do saber/fazer/dizer o Direito.

Apesar das relevantes críticas acima apontadas, em relação às quais registra-se parcial concordância, já que o Protocolo do CNJ se apresenta como um instrumento voltado a robustecer o diálogo quanto às interseccionalidades múltiplas que municiam a perspectiva de gênero, mas não incorpora substancialmente a produção do feminismo jurídico latino-americano e brasileiro,

defende-se que, ao contrário do quanto sustentado por Silva (2024), verifica-se a influência da obra de Alda Facio no Protocolo do CNJ, especialmente no guia passo a passo (Parte II).

Facio (1992) ressaltando não ter a intenção de criar um método feminista de análise do Direito, propõe a adoção de uma metodologia composta por seis etapas, ressaltando que nem sempre cada uma delas precisa ser executada, bem como não é preciso observar a ordem proposta, especificando os seis passos: 1) tomar consciência da subordinação social das mulheres; 2) identificar as diferentes formas como o sexismo se manifesta no texto legal; 3) identificar qual mulher está visível ou invisível no texto da norma, sendo contemplada como paradigma de ser humano e, a partir daí, analisar quais são os seus efeitos sobre as mulheres de diferentes setores, classes, raças, etnias, crenças, orientações sexuais, etc.; 4) identificar qual é a concepção de mulher que sustenta o texto, para encontrar soluções práticas para a exclusão, problemas e necessidades das mulheres que não impliquem na institucionalização da desigualdade; 5) analisar o texto tendo em conta a influência e os efeitos nos demais componentes do fenômeno jurídico; 6) expandir a consciência sobre o que é sexismo, coletivizando a sua análise, com diferentes grupos de mulheres e homens solidários e conscientes de seus privilégios.

Para além dos passos acima citados, algumas medidas práticas podem ser observadas quando da análise e solução do caso concreto posto à apreciação judicial, dentre elas: identificar se existe uma relação de poder desequilibrada e se a pessoa está em situação de vulnerabilidade; aplicar um escrutínio rigoroso nos casos em que estejam envolvidas as chamadas categorias suspeitas³³ e nas suas convergências; questionar a suposta neutralidade das normas e avaliar os impactos diferenciados na sua aplicação; eliminar preconceitos e identificar estereótipos de gênero na leitura dos fatos e das normas; aplicar as normas e os princípios de direitos humanos; argumentar

³³ A Corte IDH na sentença proferida no *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil (2020)* adentra ao conceito de categorias suspeitas, apresentando-o como sendo “[...] critérios que, *prima facie*, permitirão chegar a uma presunção de tratamento discriminatório” (ponto resolutivo 92).

de forma que a sentença cuide das desigualdades detectadas; utilizar uma linguagem simples, inclusiva e não invisibilizante; determinar as medidas integrais de reparação dos danos (Félix Bórquez, 2014).

O primeiro ponto que demonstra a similaridade entre o Protocolo e a metodologia elaborada por Facio (1992) reside na divisão sistemática em passos concatenados e sucessivos. Enquanto na definição da metodologia de Alda Facio são apresentados seis passos³⁴ voltados à análise do Direito, a Parte II do Protocolo aborda uma sugestão de roteiro para cada etapa do julgamento, composta por sete passos – primeira aproximação com o processo; aproximação com os sujeitos processuais; medidas especiais de proteção; instrução processual; valoração de provas e identificação dos fatos; identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis; interpretação e aplicação do direito.

Além disso, é possível identificar os passos metodológicos propostos por Facio (1992), ao longo do Protocolo do CNJ. Retomando a análise dos seis passos, o primeiro passo consiste em tomar consciência, a partir da experiência pessoal, da subordinação do gênero feminino ao masculino, objetivando constatar que a experiência de opressão feminina não é individual e sim coletiva, permitindo construir abstrações e generalizações necessárias, a partir das experiências em comum, para a formação de uma teoria, embasada na experiência da categoria de análise mulher.

Identifica-se essa perspectiva trazida por Alda Facio em seu primeiro passo, no Protocolo do CNJ, quando este aborda a violência de gênero, considerando-a manifestação da desigualdade estrutural em nossa sociedade. Conforme o Protocolo (CNJ, 2021, p. 31): “A violência sexual – assim como todas que compõem o espectro da violência de gênero – é um sintoma de uma sociedade estruturalmente desigual”.

Dessa maneira, julgar com perspectiva de gênero também é atentar-se a como a ideia de neutralidade do direito pode perpetuar subordinações, e, diante

³⁴ 1) Tomar consciência da subordinação do sexo feminino pessoalmente; 2) Identificar as diferentes formas em que o sexismo se manifesta no texto; 3) Identificar qual a mulher que está visível ou invisível no texto; 4) Identificar qual é a concepção de mulher que sustenta o texto; 5) Analisar o texto levando em conta a influência e os efeitos de outros componentes do fenômeno legal; 6) Ampliar a consciência sobre o que é sexismo e o que seria coletivizado.

dessa tomada de consciência, interpretar o direito de forma a superar essas desigualdades.

O segundo passo aprofunda a compreensão do que é o sexismo e das formas como ele se manifesta, identificando e questionando os elementos da doutrina, dos princípios e fundamentos jurídicos, e as suas interpretações que excluem, invisibilizam ou subordinam as mulheres.

Dentre as manifestações do sexismo, Facio (1992) destaca: 1) androcentrismo, o qual ocorre quando um estudo, análise ou pesquisa é focado ou centralizado apenas na perspectiva masculina, como universal à experiência humana, citando como suas formas extremas a misoginia - repúdio ao feminino, e a ginopia - invisibilidade da experiência feminina; 2) generalização excessiva, a qual se observa quando um estudo analisa apenas o comportamento do sexo masculino e apresenta os resultados desse estudo como válidos para ambos os sexos. A superespecificidade é a outra face desta forma de sexismo e consiste em apresentar como específicas de um sexo certas necessidades, atitudes e interesses que na realidade pertencem a ambos; 3) a insensibilidade de gênero ocorre quando a variável sexo é ignorada como uma variável socialmente importante ou válida, “[...] não apenas quando se invisibiliza a situação da mulher, mas também quando, ao tratar da mulher, se ignoram suas específicas necessidades, por conta das diferenças de gênero, como a tripla jornada [...]” (Samões, 2020, p. 141); 4) o duplo parâmetro ou duplo padrão, ocorre quando um mesmo comportamento, situação e/ou características humanas idênticas são valorizados ou avaliados com parâmetros diferentes para cada sexo, baseados nos papéis socialmente esperados para cada sexo; 5) o dever de ser de cada sexo, consiste em assumir que existem comportamentos ou características humanas mais adequadas a um sexo do que ao outro; 6) dicotomismo sexual, pressupõe que pessoas de cada sexo são diametralmente opostas e não possuem características semelhantes, ou seja, consiste em tratar mulheres e homens como se fossem absolutamente diferentes, em vez de tratá-los como dois grupos que possuem muitas semelhanças e algumas diferenças; e 7) o familismo “[...] é o tipo de sexismo que parte do princípio de que a mulher e a

família são sinônimos e que, por isto, seus interesses e necessidades são os mesmos” (Samões, 2020, p. 141).

O Protocolo do CNJ, em diversas passagens identifica as manifestações de sexismo no Direito, questionando-as e propondo superá-las a partir da adoção da perspectiva de gênero. Cita-se como exemplo o trecho do Protocolo (CNJ, 2021, p. 51) que versa sobre a interpretação não abstrata do direito, ao reconhecer que conceitos, valores e princípios geralmente são definidos a partir da perspectiva daqueles que detêm o poder e, por serem alheios ao contexto no qual vivem pessoas subordinadas, acabam as excluindo de sua proteção.

Outro exemplo da análise de elementos sexistas no Protocolo se verifica quanto à generalização, já que esta forma de sexismo ocorre, como visto, quando as necessidades de um grupo de trabalhadores do sexo masculino são analisadas e apresentadas como válidas para toda a classe trabalhadora. A título exemplificativo desta abordagem no Protocolo (CNJ, 2021, p. 117) está a análise das condições de trabalho das gestantes submetidas a ruído contínuo ou intermitente a partir de 115 dB. A previsão normativa contida na NR 15, ao entender como garantia protetiva universal para trabalhadores homens e trabalhadoras mulheres a utilização de EPI eficaz para proteção auricular, ignorou que o trabalho da mulher gestante em tais condições pode causar perda auditiva no feto, ainda que haja a neutralização do risco para a mãe.

O terceiro passo consiste em identificar qual mulher a lei considera do paradigma de ser humano em contraposição ao homem e analisar seus efeitos nas diversas mulheres considerando as distintas raças, etnias, classes, orientações sexuais, deficiências visíveis e invisíveis, idades, religiões, estados civis, profissões, exercício ou não da maternidade.

Samões (2020, p. 142/143) considera que somente há um paradigma utilizado para medir as mulheres, que seria a mulher patriarcal, qual seja

[...] a mulher branca, cisheterossexual, ocidental, cristã, burguesa, que performa os atributos positivos do gênero identificados como realmente femininos pelo patriarcado, como recato, doçura, maternidade, fidelidade, pureza, beleza. As outras mulheres, que não se adequam a estas características, não seriam consideradas sujeito de direito (porque não seriam essa Mulher descrita na lei). Penso que este ponto restou demonstrado ao longo deste trabalho. Portanto, somente se faz necessário marcar a existência desta Mulher para afastar o seu uso como paradigma.

Segundo Crenshaw (2002, p. 174),

[...] a lógica da incorporação da perspectiva de gênero, ou seja, focalizar a diferença em nome de uma maior inclusão, aplica-se tanto às diferenças entre as mulheres como às diferenças entre mulheres e homens. Há um reconhecimento crescente de que o tratamento simultâneo das várias 'diferenças' que caracterizam os problemas e dificuldades de diferentes grupos de mulheres pode operar no sentido de obscurecer ou de negar a proteção aos direitos humanos que todas as mulheres deveriam ter. Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são 'diferenças que fazem diferença' na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação.

O Protocolo do CNJ alinha-se ao terceiro passo idealizado por Facio (1992), ao afastar a possibilidade de universalizar as experiências femininas, já que inexistente uma opressão de gênero única e homogênea e, por isso, devemos pensar a estrutura de opressão patriarcal como um sistema de opressão interligado a outras opressões, operando de maneira integrada nas inúmeras expressões de desigualdade (CNJ, 2021, p. 24).

O quarto passo se destina a buscar a concepção de mulher que sustenta o texto para encontrar soluções práticas para a exclusão, problemas e necessidades das mulheres que não impliquem a institucionalização da desigualdade. Embora assemelhe-se ao passo anterior, nesta etapa busca-se descobrir se a lei se destina a mulher-mãe, a mulher-reprodutora, ou a mulher-objeto sexual, diante da escassa produção legislativa voltada à mulher-pessoa.

Com relação ao quarto passo, Silva (2015, p. 38) afirma que

[...] se deve buscar identificar qual é a representação de mulher que está implícita ou explicitamente subjacente ao texto, isto é, se somente se percebe a mulher como um ente destinado a procriar, ou como um membro a serviço da família, ou como um sujeito cujos direitos e obrigações serão garantidos no caso de se assemelhar ao homem em todas as atividades que realize, isto é, alguém a quem se deve estender os direitos masculinos já existentes nos textos legais.

O Protocolo do CNJ (2021, p. 77) incorpora o quarto passo ao analisar a comprovação do trabalho rural feminino diante da dispensa legal da efetivação de contribuições ao sistema previdenciário, destacando que mesmo que a mulher dedique igual quantidade de horas de trabalho rural que o homem, ou

que seu trabalho seja tão duro quanto o do companheiro, a sua comprovação depende de um esforço probatório qualificado.

Assim, se a família trabalha no campo em regime de economia familiar, ao homem está formada automaticamente a presunção de que ele realiza o trabalho rural, enquanto à esposa, não se aplica tal presunção, exigindo-se dela a prova de que o tempo dedicado ao trabalho doméstico não tenha consumido a maior parte das horas do dia.

O quinto passo busca analisar o texto considerando a sua influência e efeitos em outros componentes do fenômeno jurídico já que este não se restringe ao sistema normativo, e se constitui de ordenamento, instituições e valores, os quais correspondem aos componentes formal-normativo, estrutural e político-cultural. Estes componentes são interdependentes e se retroalimentam, de maneira que ao analisar o conteúdo de um projeto ou mesmo de uma lei, deve-se tomar em conta os efeitos que esta poderá causar não apenas no ordenamento, mas nas instituições e nos valores sociais em determinado momento histórico (Silva, 2015).

Sobre esta etapa, o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero (CNJ, 2021, p. 53), ao tratar sobre a interpretação e aplicação do direito chama a atenção para a necessidade de se analisar como uma norma aparentemente neutra pode ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo, tendo como um de seus exemplos a reparação por abandono afetivo, em especial as decisões que consideram a reparação desnecessária nesses casos, na medida em que o propósito da reparação seria constatar a prática do abandono, acarretando a perda do poder familiar, consequência que em nada reduz a prática, pois apenas confirmaria e legitimaria o abandono, o que afeta desproporcional e indiretamente as mulheres, uma vez que, via de regra, quem abandona a família é o pai e quem se torna a cuidadora primária da família é a mãe.

Por fim, o sexto passo propõe coletivizar a análise, não apenas para que seja enriquecida por mulheres e homens conscientes de diferentes setores, mas para continuar o processo de conscientização que representa o passo anterior para qualquer análise de um texto jurídico, pois sem tomar consciência da

subordinação e discriminação das mulheres, não é possível questionar um sistema jurídico numa perspectiva de gênero.

Esse passo propõe que a lei seja amplamente discutida pelos diversos atores sociais, notadamente os destinatários da norma, expondo as questões e problemas sobre os quais a lei incidirá, levando a uma permanente tomada de consciência por parte dos legisladores, dos intérpretes e dos aplicadores da lei (Silva, 2015).

Poyatos Matas (2019, p. 20) afirma que “Existem duas maneiras de fazer justiça”. A primeira delas é formal e mecanicamente, perpetuando as assimetrias sociais sistêmicas de gênero, tendo em vista que uma sociedade que mede os desiguais utilizando um mesmo padrão, gera ainda mais desigualdades. Já a segunda maneira é com equidade e perspectiva de gênero e, por outro lado, caminha para a construção de uma sociedade igualitária.

A perspectiva de gênero configura, portanto, um instrumento metodológico através do qual se analisa e evidencia as assimetrias e desigualdades existentes em uma relação social concreta. Em tais casos, verificando uma situação estrutural de desigualdade, o(a) julgador(a) deverá interpretar os fatos afastando estereótipos, questionando neutralidade das normas jurídicas aplicáveis, observando quem é a mulher envolvida no caso concreto e suas singularidades para, superando a perspectiva androcêntrica e sexista do direito, concretizando a igualdade em sua dimensão substantiva.

3.3. Interseccionalidade como categoria de interpretação e aplicação do Direito no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

A teoria da interseccionalidade surge por meio das feministas negras e leva em consideração as diferentes formas de discriminação que atingem simultaneamente determinados sujeitos, exponenciando as assimetrias sociais.

O termo interseccionalidade foi cunhado pela jurista negra estadunidense Kimberlé Crenshaw, no ano de 1989, em uma disputa judicial trabalhista contra a empresa General Motors (GM), acusada de praticar discriminação de raça e de gênero pela ausência de contratação de mulheres

negras. O júri desmembrou a ação em duas questões separadas, de maneira que se constatou que a GM não praticava discriminação racial, pois havia homens negros trabalhando na área de produção da fábrica e, do mesmo modo, também não praticava discriminação de gênero, pois havia mulheres trabalhando no setor administrativo. Entretanto, as pessoas negras contratadas não eram mulheres e as mulheres contratadas não eram pessoas negras (Enamat, 2023).

Para demonstrar o mecanismo desta discriminação, Crenshaw utilizou a metáfora de avenidas identitárias – raça e gênero – que se entrecruzam, localizando as mulheres negras no ponto de intersecção destes eixos. A interseccionalidade trata especificamente da forma pela qual o racismo, o sexismo, a opressão de classe, o capacitismo, o etarismo e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades sociais estruturais.

Segundo Crenshaw (2002, p. 177)

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

Diante do conceito de interseccionalidade apontado, convém mencionar as principais normas de enfrentamento ao racismo nos planos internacional e nacional, a fim de robustecer a adoção da perspectiva interseccional de gênero na interpretação e aplicação do direito.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto n.º 65.810/69), traz em seu preâmbulo que as Nações Unidas têm condenado o colonialismo e todas as práticas de segregação e discriminação a ele associadas e que a doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável, socialmente injusta e perigosa. A Convenção define discriminação racial como sendo qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito

anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condição de direitos humanos e liberdades fundamentais.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto n.º 10.932/2022), passou a integrar o ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, seguindo a previsão contida no art. 5º, §3º da Constituição Federal.

Em seu preâmbulo a Convenção Interamericana contra o Racismo ressalta a necessidade de combate a discriminação racial em todas as suas manifestações individuais, estruturais e institucionais, afirma que o fenômeno do racismo demonstra uma capacidade dinâmica de renovação que lhe permite assumir novas formas pelas quais se dissemina e se expressa política, social, cultural e linguisticamente e considera que a experiência individual e coletiva de discriminação deve ser levada em conta para combater a exclusão e a marginalização com base em raça, grupo étnico ou nacionalidade e para proteger o projeto de vida de indivíduos e comunidades em risco de exclusão e marginalização.

A Convenção Interamericana contra o Racismo considera que discriminação racial pode se basear em raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica. Define discriminação racial indireta como aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito internacional dos direitos humanos (DIDH).

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. O citado diploma legal reconhece expressamente a interseccionalidade, afirmando que desigualdade de gênero e raça é a assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância

social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais (art. 1º, parágrafo único, III).

A Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) apresenta a população negra como o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo IBGE (art.1º, IV). Estabelece que o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas, observando a proporcionalidade de gênero entre as pessoas beneficiárias (art.39).

A Corte IDH se manifestou sobre a interseccionalidade no Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e Seus Familiares Vs. Brasil (sentença de 15 de julho de 2020). A sentença se refere ao trabalho de mulheres e meninas em condições precarizadas na região de Santo Antônio de Jesus/BA, resultando na explosão da fábrica de fogos e morte de 60 pessoas, das quais 40 eram mulheres adultas, 19 meninas e um menino entre 11 e 17 anos de idade, e seis sobreviveram, sendo 3 mulheres adultas, uma menina e dois meninos (CoIDH, 2020).

A sentença da Corte IDH apresentou as características relevantes da população da região desde o período posterior à abolição formal do sistema de escravização de pessoas, com a permanência de muitos antigos escravos em condições de servidão na produção agrícola. Segundo o IBGE no ano de 2010, 76,5% da população de Santo Antônio de Jesus se autodeclarava negra e 38,9% da população possuía renda mensal nominal *per capita* de até 1/2 salário mínimo, 38,9% das pessoas maiores de 18 anos que não haviam concluído a então denominada escola primária executava trabalhos informais, como a produção de fogos de artifício, em fábricas clandestinas (CoIDH, 2020).

Dados extraídos do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, referentes ao ano 2000 e citados na sentença da Corte IDH, mostram uma situação de vulnerabilidade social no município de Santo Antônio de Jesus. Nesse contexto, 65% da população era constituída por pessoas em situação de

vulnerabilidade e pobreza, 25,51% das crianças viviam em condições de pobreza extrema, 69% das pessoas maiores de 18 anos declaravam estar empregadas, mas 58% desse grupo estava envolvido em trabalho informal e precário (CoIDH, 2020).

A sentença da Corte IDH apontou que a atividade de fabricação de estalo de salão se distingue pelo trabalho feminino (mulheres adultas, crianças e idosas), sendo marcada por uma intensa precarização, subordinação e exclusão do trabalho formal, dos direitos trabalhistas e da cidadania. A produção de fogos de artifício no município se caracterizava por um elevado grau de informalidade, clandestinidade, utilização de mão de obra infantil e trabalho de mulheres essencialmente artesanal e sem incorporação tecnológica (CoIDH, 2020).

Analisando a conformação social local e aplicando o direito a partir do critério da interseccionalidade, a Corte IDH enfatizou que as trabalhadoras da fábrica de fogos na qual houve a explosão eram, em sua maioria negras, que viviam em condição de pobreza, tinham baixo nível de escolaridade, eram contratadas informalmente, por meio de contratos verbais, não eram regularmente registradas como empregadas e recebiam salários muito baixos, com a presença de várias crianças trabalhando na fábrica, desde os seis anos de idade. Considerando que as vítimas confluíam diferentes fatores de desvantagens estruturais econômicas e sociais, e se referiam a grupos determinados de pessoas, em uma confluência de fatores de discriminação, que impactaram sua vitimização (CoIDH, 2020).

Conforme decidido pela Corte IDH (2020, ponto 191)

[...] a interseção de fatores de discriminação neste caso aumentou as desvantagens comparativas das supostas vítimas, as quais compartilham fatores específicos de discriminação que atingem as pessoas em situação de pobreza, as mulheres e os afrodescendentes, mas, ademais, enfrentam uma forma específica de discriminação por conta da confluência de/ todos esses fatores e, em alguns casos, por estar grávidas, por ser meninas, ou por ser meninas e estar grávidas.

Considerando que a confluência de marcadores de vulnerabilidade social foi fator que possibilitou a instalação e funcionamento irregular da fábrica de fogos, a sentença reconheceu que “Neste caso, a Corte pôde constatar que as supostas vítimas estavam imersas em padrões de discriminação estrutural e

interseccional” (ColDH, 2020, ponto 197), e por não disporem de nenhuma alternativa econômica, se submeteram a um trabalho perigoso e em condições de exploração.

A teoria da interseccionalidade tem especial relevância no movimento feminista e reflete não apenas na análise das assimetrias sociais sexistas, mas também nas hierarquias constatadas entre as próprias mulheres, a partir de marcadores como classe e raça, de maneira que as reivindicações das mulheres brancas de classe média e alta e suas experiências de vida eram tratadas como universais a todas as mulheres.

hooks³⁵ (2022) ensina que a divisão das mulheres a partir da diferença de classes foi uma discussão que apareceu no movimento feminista muito antes de se abordar raça, pois a visão das mulheres brancas da classe trabalhadora ao clamar por modelos estruturalmente revolucionários, conflitava com a visão das mulheres brancas de classes privilegiadas, que exigia direitos iguais aos dos homens, dentro da estrutura de classes existente.

Para hooks (2022, p. 69),

Inserir classe na pauta feminista abriu um espaço em que interseções entre classe e raça ficaram aparentes. Dentro do sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados, mulheres negras estavam claramente na base da pirâmide econômica.

Embora o termo interseccionalidade tenha sido cunhado na década de 1990, como mencionado anteriormente, a ideia de visibilizar a sobreposição de fatores de vulnerabilidade como causa de discriminações diferenciadas e específicas permeia a construção teórica das feministas negras pelo menos desde 1851, quando Sojourner Truth proferiu o discurso “Eu não sou uma mulher?” (“Ain't I a Woman?”)³⁶

³⁵ Optou-se neste trabalho por grafar o nome da memorável bell hooks, em respeito à sua relevante contribuição aos feminismos, de acordo com a preferência pessoal da autora ao escolher seu pseudônimo em homenagem à sua avó e por desejar atrair atenção para as suas obras.

³⁶ O discurso foi proferido por Truth como uma intervenção na Women's Rights Convention em Akron, Ohio, Estados Unidos, em 1851. Em uma reunião de clérigos onde se discutiam os direitos da mulher, Sojourner levantou-se para falar após ouvir de pastores presentes que mulheres não deveriam ter os mesmos direitos que os homens, porque seriam frágeis, intelectualmente débeis, porque Jesus foi um homem e não uma mulher e porque, por fim, a primeira mulher fora uma pecadora. (Fonte: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>)

Aqueles homens ali dizem que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e devem ser carregadas para atravessar valas, e que merecem o melhor lugar onde quer que estejam. Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim? Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher?³⁷ (Assis, 2019)

Davis (2016) considera que Sojourner Truth foi a única mulher capaz de responder aos ataques hostis dos homens presentes, baseados na supremacia masculina, simbolizou a solidariedade das mulheres negras com a causa dos direitos das mulheres.

Entretanto, hooks (2022) ressalta que mesmo tendo mulheres negras ativas no movimento feminista contemporâneo, estas não se destacavam nem atraíam a atenção da mídia de massa, pois já discordavam das feministas reformistas que projetavam a noção de que o movimento se destinava apenas à igualdade entre mulheres e homens no sistema existente.

Dessa maneira, as mulheres negras em diferentes momentos de sua militância assistiram o debate acerca da sobreposição de gênero e raça ser secundarizada em uma suposta universalidade de gênero, mesmo no Brasil, onde o movimento feminista não reconhecia que a dimensão racial na temática de gênero, estabelece privilégios e desvantagens entre as mulheres (Carneiro, 2022).

Dentre as diversas teóricas feministas que, muito antes do surgimento da expressão interseccionalidade, já chamavam a atenção para a sobreposição de opressões experimentadas pelas mulheres negras, destaca-se a brasileira Lélia Gonzalez ao tratar sobre a subalternização produzida a partir da combinação entre racismo e sexismo na sociedade brasileira.

³⁷ Esta é a versão mais conhecida, porém apontada como imprecisa, do discurso de Truth, por introduzir a frase "E eu não sou uma mulher?". A versão foi construída por Frances Dana Gage, quase doze anos depois do discurso ter sido proferido por Sojourner na conferência de Akron e apareceu pela primeira vez no New York Independent em 23 de abril de 1863. (Fonte: <https://www.thesojournertruthproject.com/compare-the-speeches/>)

Ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no mais baixo nível de opressão. Enquanto seu homem é objeto da perseguição, repressão e violência policiais (para o cidadão negro brasileiro, desemprego é sinônimo de vadiagem; é assim que pensa e age a polícia brasileira), ela se volta para a prestação de serviços domésticos junto às famílias de classes média e alta da formação social brasileira. Enquanto empregada doméstica, ela sofre um reforço quanto à internalização da diferença, da subordinação e da “inferioridade” que lhe seriam peculiares. É tudo isto acrescido pelos problemas da dupla jornada que ela, mais do que ninguém, tem de enfrentar. (Gonzalez, 2020, p. 58)

Saffioti (2015) adotou metaforicamente a ideia de nó para materializar a sua perspectiva teórica acerca da confluência das contradições gênero, raça/etnia e classes sociais. Enquanto tais contradições ao serem analisadas isoladamente apresentam características distintas, ao atuarem de forma imbricada em um nó, é necessário se adotar um tratamento específico, pois o nó contém uma exacerbação e uma potencialização destas opressões estruturais (Saffioti, 2015).

Akotirene (2019, p. 37) afirma que “A interseccionalidade instrumentaliza os movimentos antirracistas, feministas e instâncias protetivas dos direitos humanos a lidarem com as pautas das mulheres negras”.

Consequentemente, a crescente compreensão dos impactos causados pelo cruzamento do racismo e do sexismo enquanto fatores de produção de privilégios e exclusões, vem produzindo uma relação de maior solidariedade entre as mulheres, estando as feministas a contribuir cada vez mais com essa construção, deslocando-se do lugar de hegemonia branca em defesa de uma sociedade diversificada racialmente, crescendo a cumplicidade entre as mulheres brasileiras (Carneiro, 2022).

O conceito de interseccionalidade tem sido utilizado, ainda, como uma ferramenta analítica para o exame das relações de poder baseadas nas categorias raça, gênero e classe, podendo ser expandido para abarcar outras formas de opressão, permitindo a compreensão da complexa dimensão da desigualdade social estrutural.

Collins (2022) aponta que o uso heurístico da interseccionalidade oferece mais flexibilidade aos estudos de raça/classe/gênero e possibilita expandi-los para incluir conceitos específicos adicionais, mas adverte sobre os

riscos de se referir a uma interseccionalidade genérica, sem se ater às particularidades das próprias categorias, a exemplo de nação, sexualidade, etnia, idade, religião e capacidade, as quais, embora semelhantes, devem ser estudadas e teorizadas individualmente de maneira empírica e não serem presumidas por conveniência heurística.

A perspectiva interseccional se mostra uma ferramenta essencial para a objetividade de juízes(as) ao analisar como os fatores de opressão se interligam e criam hierarquias sociais, possibilitando detectar a presença de estereótipos compostos, de discriminações múltiplas ou agravadas ou de vulnerabilidades (Enamat, 2023).

Akotirene (2019, p. 35) salienta a relevância da interseccionalidade como ferramenta analítica que “[...] impede reducionismos da política de identidade, elucida as articulações das estruturas modernas coloniais que tornam a identidade vulnerável, investigando contextos de colisões e fluxos entre estruturas, frequência e tipos de discriminações interseccionais”. A interseccionalidade possibilitou mudanças de paradigmas na análise sobre como as relações de poder se intersectam e passam a refletir na interseção das desigualdades sociais (Collins, 2022).

Embora julgar com perspectiva de gênero configure uma metodologia de interpretação e aplicação do direito que permite a quem julga identificar a presença de relações assimétricas de poder pautadas em estereótipos de gênero, a análise isolada dessa categoria não alcança as múltiplas e diversas formas de opressões sociojurídicas que atingem a multiplicidade de mulheres, introduzindo um novo paradigma para a análise do direito.

Bartlett (2020) ensina que o método denominado “a pergunta pela mulher” pode ser utilizado para investigar mais profundamente a sobreposição de opressões que foram invisibilizadas tanto pelas estruturas dominantes de poder quanto pela universalização da categoria mulher, de maneira que a análise de gênero deve ocorrer observando os contextos de identidades múltiplas e não à parte deles.

Oyěwùmí (2021, p. 261) entende que “As pessoas dedicadas à pesquisa precisam interrogar seus próprios pontos de vista e vieses enquanto colocam

questões, coletam dados e interpretam evidências”, reconhecendo que nossas percepções sobre as opressões que atingem as mulheres emergem dos nossos lugares na história e na cultura, ou seja, decorrem da nossa posicionalidade.

Observando o destaque que o princípio da proporcionalidade conquistou no âmbito da hermenêutica constitucional, elevado ao *status* de metanorma, ou seja, uma norma que é utilizada para interpretar outras normas, Vaz e Ramos (2021) sustentam a necessidade de elaboração dos postulados, que funcionem como ferramentas de análise do direito e subsidiem as decisões diante de casos complexos.

Propõem Vaz e Ramos (2021, p. 294):

Assim como a proporcionalidade, a interseccionalidade deve ser acolhida como norma de 2º grau, que estabelece a estrutura de aplicação e prescreve modos de raciocínio e argumentação em relação a todos os subsistemas sociais, sobretudo ao Direito e à política. A interseccionalidade deve ser entendida, pois, como um princípio instrumental para a construção de uma justiça pluriversal.

Nessa senda, caberia ao intérprete do direito adotar algumas diretrizes para a utilização da interseccionalidade como postulado: 1) deverá o intérprete olhar para dentro, constatando ser parte de um sistema racista e sexista, a fim de romper com o silenciamento racial existente no sistema de justiça brasileiro; 2) é preciso voltar o olhar para os caminhos que percorremos individual e coletivamente, observando os impactos do passado colonial brasileiro no conceito de igualdade na sociedade atual; 3) absorver os valores e princípios constitucionais explícitos e implícitos, voltados à construção de uma sociedade livre, justa e igualitária; 4) identificar os marcadores sociais como raça, gênero, classe, orientação sexual, etnia, idade, capacidade etc., e suas interações com o bem jurídico tutelado (Vaz e Ramos, 2021).

O Protocolo do CNJ reconhecendo a importância da interseccionalidade como ferramenta essencial para concretizar a igualdade em sua dimensão substancial, aborda em diversos trechos, desde a sua definição até a sua utilização jurisdicional em diversas fases do processo. Dessa maneira, “O Poder Judiciário deve ter a capacidade de compreender como são constituídas socialmente as desigualdades e hierarquias entre as pessoas, e como essas

diferenças estão diretamente relacionadas à violência de gênero” (CNJ, 2021, p. 98).

A complexidade dos seres humanos, singulares em suas individualidades, reflete a nossa multiplicidade e diversidade sociocultural quando em coletividades. Para superar as opressões que conformam hierarquias sociais e transformam diferenças em desigualdades, é preciso ir além de julgar com perspectiva de gênero. Deve-se adotar o julgamento com perspectiva interseccional de gênero, raça e classe, cuidando de observar os demais marcadores de opressões sociais, para se considerar não apenas os estereótipos de gênero, mas também as situações que envolvem as múltiplas desigualdades e representam fatores de vulnerabilidades sociais, econômicas e jurídicas.

3.4. A Perspectiva interseccional de Gênero na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho

A sobreposição e intersecção de identidades sociais e os sistemas de opressão que deles decorrem, tais como racismo, sexismo, capacitismo, homotransfobia, etarismo e outros, estruturam a sociedade brasileira e compõem, de maneira indissociável, as vivências das pessoas trabalhadoras. O Brasil é país colonialista cujo mundo do trabalho foi historicamente forjado a partir da escravização de pessoas, particularmente as pessoas negras e indígenas. Dessa maneira ao interpretar e aplicar o Direito do Trabalho no Brasil, é necessário olhar para a experiência das pessoas escravizadas como parte essencial da história da formação da classe trabalhadora, percebendo as opressões de gênero e raça como base do capitalismo.

Em 13 de maio de 1888 foi aprovada em Assembleia Geral e sancionada pela Princesa Isabel a Lei n.º 3.353, que após intensa movimentação política, libertou formalmente as pessoas escravizadas sem conceder o direito à indenização pretendido pelos exploradores, mas sem também garantir nenhuma reparação financeira ou de qualquer outra natureza

àqueles que foram submetidos a esse tipo de exploração, o que moldou as bases das desigualdades que vivemos até os dias atuais.

Com a abolição do regime escravista houve um necessário rearranjo do capital, passando os escravizados a trabalhadores livres. Com a necessidade de exploração da mão de obra livre no Brasil, o governo do país passou a estimular a política de imigração, inclusive pela via legislativa, naturalizando os imigrantes que aqui residiam quando da Proclamação da República e permitindo a livre entrada no país sem passaporte em tempos de paz, com exceção daqueles imigrantes oriundos da Ásia e da África (Oranges, 2022).

Nesse período, o colonato prevaleceu no campo através da locação de serviços dos imigrantes que recebiam remuneração e ganhos advindos da exploração das terras e, além destes, havia a utilização de serviços de trabalhadores nacionais (negros e caboclos) contratados para execução de tarefas acessórias, bem como realização dos serviços domésticos pelas mulheres (Carvalho, 2017).

O perfil sociodemográfico das pessoas trabalhadoras no país, especialmente aquelas inseridas em trabalhos precarizados e socialmente desvalorizados, permanece o mesmo desde o Brasil Colônia.

Um estudo do DIEESE (2023) utilizando dados do 3º trimestre de 2022 da Pnad Contínua do IBGE, revelou que o Brasil contava com 89,6 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,9 milhões faziam parte da força de trabalho, sendo que destas, 22,3 milhões eram mulheres negras.

Dentre as mulheres ocupadas, 48,8% possuíam vínculo empregatício registrado na CTPS e 43,3% eram trabalhadoras informais, 43% recebiam até um salário mínimo mensal como remuneração, das quais 52,7% eram negras (DIEESE, 2023).

Um segundo estudo também elaborado pelo DIEESE (2022), com dados do 2º trimestre de 2022 da Pnad Contínua do IBGE, concluiu que a população negra corresponde a 55,8% dos brasileiros, sendo que 53,3 milhões destes são considerados ocupados, dos quais 47,1% estão ocupados em trabalhos desprotegidos, além de receberem salários menores que mulheres e homens não negros.

Carneiro (2022, p. 110) aponta que “[...] o acesso ao emprego e ao trabalho é condição primordial para a reprodução da vida [...]”. As barreiras advindas da discriminação racial e de gênero no acesso igualitário ao trabalho, configura uma forma de negação desse direito básico da cidadania. As mulheres negras seguem compondo majoritariamente o contingente de pessoas trabalhadoras em postos de trabalho vulnerabilizados, informais, sem assinatura da CTPS, autônomos e emprego doméstico, resultando no matriarcado da miséria³⁸ (Carneiro, 2022).

Vale destacar que vivenciamos contemporaneamente a clara precarização das condições de vida e trabalho das pessoas trabalhadoras, que se espalha por diversas categorias e atinge de maneira desproporcional profissões feminizadas, como se observa da larga utilização da prática conhecida como pejotização das profissionais de enfermagem, inclusive com a inserção da previsão legal da pessoa trabalhadora hipersuficiente no art. 444, parágrafo único da CLT pela Lei n.º 13.467/2017³⁹; bem como se vê da Lei n.º 13.352/2016 que alterou a Lei n.º 12.592/2012⁴⁰, estabelecendo a possibilidade de salões de beleza contratarem através de contratos de parceria cabeleireiras, esteticistas, manicures, depiladoras, maquiadoras, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF no julgamento da ADI5625/DF.

hooks (2019) ressalta que apenas atualmente, após muitas mulheres brancas e de classe média passarem à situação de pobreza e a integrar a classe trabalhadora feminina, as ativistas feministas passaram a chamar à

³⁸ Segundo Carneiro (2022, p. 130), “A expressão “matriarcado da miséria” foi cunhada pelo poeta negro e nordestino Arnaldo Xavier para mostrar como as mulheres negras brasileiras tiveram sua experiência histórica marcada pela exclusão, pela discriminação e pela rejeição social, e revelar, a despeito dessas condições, o seu papel de resistência e liderança em suas comunidades miseráveis em todo o país”.

³⁹ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei n.º 13.467/2017)

⁴⁰ A Lei n.º 12.592/2012, com redação dada pela Lei n.º 13.352/2016 estabelece no “Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador”.

atenção para a feminização da pobreza, para as dificuldades econômicas das mulheres e para o impacto do desemprego e do divórcio na vida das mulheres brancas burguesas, sem atentarem para o fato de que as mulheres, em geral, estão vivendo cada vez mais em situação de vulnerabilidade, sendo este o desafio mais crucial do feminismo hodiernamente.

A discriminação interseccional de gênero e raça no mercado de trabalho e a tolerância do sistema de justiça brasileiro com a prática do racismo foi objeto de análise por parte da CIDH no caso “Simone André Diniz vs. Brasil” (Gomes, 2022).

Simone André Diniz, mulher negra, candidatou-se em 1997 a uma vaga de emprego para empregada doméstica através de um anúncio veiculado na área de Classificados de um jornal brasileiro de grande circulação. O anúncio mencionava a preferência por mulheres brancas. Ao telefonar para o número informado, Simone foi questionada a respeito da cor de sua pele e, ao responder que era negra, ouviu que não preenchia os requisitos exigidos para o cargo.

Simone André Diniz registrou ocorrência na Delegacia de Investigações de Crimes Raciais. Após a tramitação do inquérito policial, o Ministério Público do Estado de São Paulo emitiu parecer requerendo o arquivamento, por não vislumbrar os elementos legais para o oferecimento da denúncia., o que foi acolhido pelo Magistrado, que determinou o arquivamento do processo (Gomes, 2022).

No Relatório 66/06 (Caso 12.001), a CIDH apresentou dados que corroboram a situação de vulnerabilidade geral que as pessoas negras vivenciavam, à época, no Brasil, inclusive referentes à desigualdade no mercado de trabalho, observando que

[...] a discriminação racial era uma prática permanente e diária que garantia privilégios econômico e simbólico para trabalhadores brancos e (2) a integração no local de trabalho não era obstaculizada pelos negros, mas pelos brancos que bloqueavam a entrada e mobilidade daqueles no mercado de trabalho.

A Comissão reconheceu que o Brasil, estava atento a essa realidade e que, no cumprimento de tratados internacionais sobre a matéria, construiu um ordenamento jurídico de proteção e garantias contra a discriminação racial, penalizando tal prática, mas a impunidade ainda seguia acontecendo em

matéria de crimes raciais, refletindo “[...] a brandura da legislação específica, a ineficácia do sistema de justiça criminal do Brasil e a má-vontade dos representantes da Justiça ao analisá-los” (item 76, CIDH, 2006).

Diante da atuação dos tribunais, minando de forma contínua os esforços para retificar a subordinação racial e de gênero na sociedade, observa-se uma reversão dos efeitos que poderiam ter sido alcançados com as garantias legais de igualdade, tendo como resultado que esforços anteriores não produziram uma verdadeira igualdade fática, nem o poderão produzir até que as bases raciais e de gênero que fundamentam a ordem jurídica constitucional sejam desnaturalizadas e desenraizadas (MacKinnon; Crenshaw, 2019).

Conforme Crenshaw (2002, p. 182),

Embora não seja necessária outra formulação dos princípios básicos para estabelecer direitos e proteções contra a discriminação interseccional, seria útil que se desenvolvessem protocolos interpretativos a fim de romper com os limites das interpretações e práticas existentes, os quais reduzem os direitos das vítimas de subordinação interseccional.

Portanto, a partir das lições de Crenshaw (2002) é possível aferir que o enfrentamento à subordinação interseccional exige a adoção de protocolos interseccionais que focalizem a análise contextual, questionamento quem são as mulheres jurisdicionadas e a maneira como elas vivem suas vidas, partindo para a análise das várias influências que moldam as oportunidades dessas mulheres.

Torna-se especialmente importante desvelar como as políticas, o Direito e outras práticas podem moldar as vidas das mulheres submetidas a contextos de subordinação interseccional diferentemente de como modelam as vidas das pessoas que não estão expostas à mesma combinação de fatores de opressões estruturais, inclusive Juízes e Juízas do Trabalho.

Deve ser considerado, pelo(a) julgador(a) em um caso concreto o quanto o seu contexto social, educacional, econômico e de classe, combinados aos fatores como gênero, raça, etnia, orientação sexual, capacidade, idade etc., diverge da inserção produtiva da maior parte das pessoas trabalhadoras brasileiras, as quais vivem sob o medo e angústia constantes causados pela incerteza da sobrevivência, ante o cenário de precariedade institucionalizada hegemonicamente presente nas relações de trabalho contemporâneas.

Essa é a proposta que se vislumbra presente no Protocolo do CNJ, cuja metodologia estruturada conduz à análise da posicionalidade da pessoa que está a julgar o processo, confrontando-a com uma observação interseccional da vivência da pessoa jurisdicionada, sempre atentando para a presença de assimetrias ou desigualdades decorrentes de marcadores sociais de opressões, considerados individualmente ou sobrepostos, buscando alcançar uma interpretação fática que não reflita a subjetividade do(a) juiz(a) e sim a realidade vivenciada, para que se possa aplicar o Direito do Trabalho conformando-o com as garantias constitucionais fundamentais e com os princípios, preceitos e normas dos sistemas internacionais de garantia dos direitos humanos global e regional.

CAPÍTULO 4. NOVOS PARADIGMAS DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa empírica quali-quantitativa realizada por meio da análise dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho que mencionam expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e foram proferidos no período de 19 de outubro de 2021, data em que o Protocolo foi lançado pelo CNJ, a 31 de dezembro de 2023, data limite estabelecida a fim de possibilitar a compilação dos dados e o desenvolvimento da pesquisa.

Buscou-se evidenciar, a partir da análise de casos concretos, se a utilização do julgamento com perspectiva de gênero em decisões proferidas pela Justiça do Trabalho pode impactar em uma reconfiguração epistemológica juslaboral e servir como instrumento de superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho.

Gauché-Marchetti *et al* (2022, p. 267/268) destacam que em relação ao campo da justiça, tendo em vista as dificuldades de acesso à justiça para mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, a perspectiva de gênero assume um valor relevante para a adoção de decisões judiciais e para a posterior análise da jurisprudência, de maneira que a dogmática jurídica clássica, como método de estudo do direito positivo, cujo objeto são as normas e decisões judiciais, pode ser substancialmente enriquecida com essa abordagem.

Destaca-se a relevância em analisar os acórdãos proferidos pela mais alta Corte trabalhista do país, o Tribunal Superior do Trabalho, que utilizaram o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ como ferramenta na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho nos casos concretos submetidos à sua apreciação, a fim de se constatar se efetivamente as decisões proferidas apresentam um compromisso com a superação das desigualdades de gênero e com a busca pela igualdade substantiva, conforme bloco de normas de Direitos Humanos apontados ao longo deste trabalho.

De acordo com a pesquisa pública realizada no *site* do TST no dia 14 de janeiro de 2023, utilizando como argumento de busca as expressões “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, “julgamento com perspectiva de gênero” e “perspectiva de

gênero”, foram encontrados 22 (vinte e dois) acórdãos publicados no recorte temporal, além das decisões monocráticas.

Para a sistematização da análise elaborou-se alguns indicadores a serem utilizados para categorizar dados colhidos nos acórdãos e observar a existência, ou não, de padrões na aplicação das lentes da perspectiva de gênero nos julgados do TST, resultando no seguinte quadro:

Número do processo:	Turma TST:	Relator (a):	TRT de origem:
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não ()	Trecho/Destaque:

Além dos dados constantes no quadro acima, houve a coleta da data de julgamento de cada processo, quando houve o proferimento de cada Acórdão, bem como o andamento processual atualizado, sendo este último dado colhido e sistematizado no dia 25 de junho de 2024, objetivando a atualidade da informação.

Após a categorização dos dados e com a leitura detalhada de todos os julgados encontrados, foi realizada uma análise quanto ao conteúdo das decisões, passando-se à

escolha daquelas que identificavam e enfrentavam as assimetrias de gênero no conflito envolvido, utilizando técnicas e argumentos jurídicos feministas, para aprofundamento da investigação científica.

Dessa maneira, foi necessário agrupar os julgados observando os temas controvertidos predominantes para realizar o estudo de caso de maneira qualitativa, verificando em quais situações concretas o TST utilizou a perspectiva de gênero como metodologia de interpretação e aplicação do Direito e se a aplicação do Protocolo possibilitou no caso concreto a identificação e a superação de assimetrias, desigualdades ou violências de gênero. Observou-se ainda, qual o histórico das decisões proferidas nas instâncias inferiores nos referidos processos, verificando se houve ou não reforma em sede recursal pelo TST.

Considera-se que, em relação às sentenças e acórdãos, a dogmática enriquece-se ao assumir como pontos de vista a análise da jurisprudência observando os seguintes aspectos: se as sentenças são descritivas e sistematizadoras; a abrangência do julgado, servindo como paradigma para casos futuros; ou se a decisão proferida analisou e criticou as sentenças anteriores a fim de provocar uma mudança na linha jurisprudencial (Gauché-Marchetti *et al*, 2022, p. 267/268). Esses foram os parâmetros utilizados para a construção do quadro analítico acima apresentado.

Objetiva-se, portanto, por meio da análise argumentativa dos acórdãos do TST, examinar se, ao aplicar o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ nas decisões proferidas nos casos concretos, subsidia-se uma nova dogmática e jurisprudência trabalhista como instrumento para a superação das assimetrias e violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho, reconfigurando epistemologicamente o Direito do Trabalho, em busca da concretização da igualdade substancial.

4.1. Aspectos gerais da aplicação do Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero nos acórdãos do TST

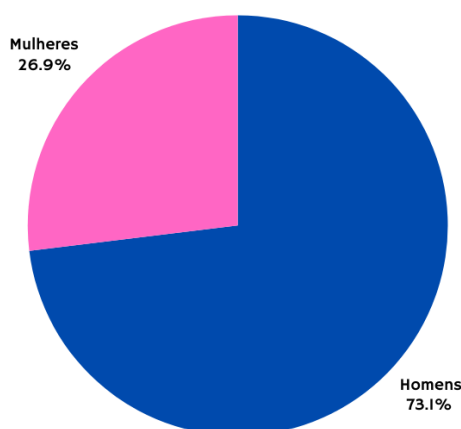
Inicialmente, buscou-se analisar a composição do Tribunal Superior do Trabalho, observando especialmente os critérios de gênero e raça dos Ministros e Ministras que

integram ou integraram a sua composição, durante o período investigado, compreendido entre 19 de outubro de 2021 a 31 de dezembro de 2023.

No tocante ao marcador gênero, a consulta pública realizada ao *site* do TST, possibilita a coleta dos dados no período delimitado. Em 31 de dezembro de 2023, o Tribunal contava com 26 (vinte e seis) Ministros e Ministras integrantes, dos quais 19 (dezenove) eram homens e apenas 7 (sete) eram mulheres, como se vê abaixo⁴¹:

Composição do Tribunal Superior do Trabalho por gênero

Número total de Ministros(as): 26



Data de apuração: 31/12/2023

Destaca-se que, no período delimitado (19/10/2021 a 31/12/2023), houve a aposentadoria de 3 (três) Ministros(as), com a consequente posse em substituição. Dessa maneira, em 22/12/2021 a Ministra Morgana Richa foi empossada em vaga aberta pela aposentadoria da Ministra Maria Cristina Peduzzi; em 19/05/2022, o Ministro Sérgio Pinto Martins tomou posse em vaga decorrente da aposentadoria do Ministro Alberto Bresciani; e, em 16/12/2022, a Ministra Liana Chaib assumiu a vaga existente pela aposentadoria do Ministro Renato de Lacerda Paiva.

No tocante ao marcador raça, não há informações precisas no *site* acerca da autodeclaração racial de cada Ministro(a), impossibilitando a coleta precisa desse dado. Entretanto, levando em conta a classificação por meio do critério de cor ou raça estipulado no Relatório Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil – 2ª Edição

⁴¹ Gráfico construído por esta autora

(IBGE, 2022)⁴² e observando as fotografias de cada integrante do TST, constata-se a ausência de pessoas pretas, mas é possível identificar características fenotípicas em alguns Ministros que indiquem serem pardos.

Diante da ausência de registro da autodeclaração dos Ministros e da imprecisão acerca dos dados sobre cor e raça, optou-se por registrar apenas que a composição do Tribunal é majoritariamente branca, a partir da percepção imagética extraída das fotografias veiculadas no *site* do TST.

A composição, eminentemente masculina e branca, revela que o TST possui um perfil sociodemográfico compatível com aquele apurado no 2º Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2024) em relação a toda a Magistratura, coincidindo com o que o Protocolo denomina de “padrão do homem médio”, ou seja, o homem branco, heterossexual, adulto e de posses, que corresponde ao sujeito jurídico universal e abstrato (CNJ, 2021).

Gauché-Marchetti *et. al.* (2022) afirmam que são pressupostos essenciais para o avanço da igualdade assumir a perspectiva de gênero como uma competência que um profissional deve desenvolver no exercício do seu trabalho, consistindo em: saber, saber fazer e ser, o que implica conhecimentos, habilidades e atitudes.

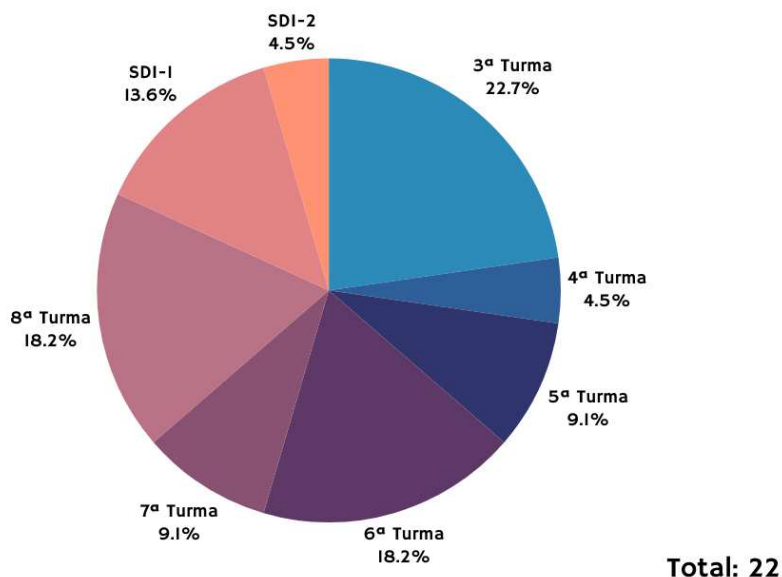
Portanto, entende-se ser possível a apreensão e aplicação da perspectiva de gênero por mulheres e homens, por pessoas brancas e não brancas, a partir do desenvolvimento desses três aspectos – conhecimentos, habilidades e atitudes - através da qualificação continuada e permanente da magistratura, como prevê a Resolução n.º 492 do CNJ (2023), enquanto não se alcança uma composição do Poder Judiciário diversa e efetivamente representativa.

Estabelecido o perfil dos(as) Ministros(as) do TST, foram apurados os órgãos julgadores que proferiram os 22 (vinte e dois) acórdãos analisados, constatou-se que não foram encontrados na busca acórdãos proferidos pelas 1ª e a 2ª Turmas, bem como que

⁴²Conforme o Relatório Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil – 2ª Edição (IBGE, 2022), a classificação populacional quanto ao critério cor ou raça divide-se em: branca, preta, parda, amarela e indígena. Em relação às pessoas negras, o art.1º, IV do Estatuto da Igualdade racial (Lei nº. 12.288/10) determina que a população negra é “[...] o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”.

a 3ª Turma foi a que mais apresentou resultado de acórdãos com os argumentos pesquisados, resultando no seguinte quadro⁴³:

Número de acórdãos proferidos pelo TST, com perspectiva de gênero, por órgão julgador, no período de 19/10/2021 a 31/12/2023.



Embora o foco da pesquisa realizada não seja a composição por gênero e raça dos Tribunais, entende-se relevante registrar que dentre os acórdãos proferidos, o Ministro Alberto Balazeiro, o Ministro Augusto César Leite de Carvalho e a Ministra Delaíde Arantes figuram como relatores(as) com maior número de acórdãos mencionando o Protocolo do CNJ, com 4 (quatro) acórdãos cada.

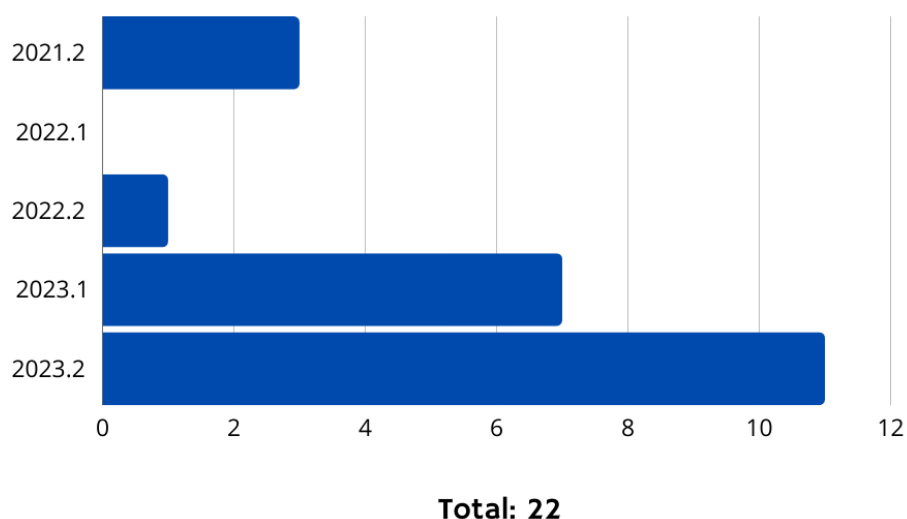
Colheu-se, ainda, a data de julgamento de cada Acórdão encontrado. Os primeiros acórdãos em que há menção ao Protocolo foram proferidos em 02/12/2021, no julgamento dos processos n.º TST-Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036, TST-E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054 e TST-E-ED-RR-1606-46.2016.5.12.0001. Trata-se de processos que atraíam as lentes da perspectiva de gênero e estas foram utilizadas pelo Ministro Relator Augusto César Leite de Carvalho, embora ele não cite diretamente o Protocolo em seu voto. No entanto, o acórdão incorporou na íntegra o voto convergente

⁴³ Construído por esta pesquisadora.

de alguns Ministros que integram a SDI-1, dentre eles o voto do Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho o qual menciona expressamente o Protocolo do CNJ.

No ano de 2022 foi encontrado apenas um Acórdão, proferido em 19/10/2022, no processo n.º RR-228-39.2017.5.10.0013. Os outros 18 (dezoitos) acórdãos analisados foram proferidos no ano de 2023. Os dados apurados em relação à data de julgamento dos processos foram resumidos no seguinte quadro⁴⁴:

Número de acórdãos proferidos pelo TST, com perspectiva de gênero, por semestre, no período de 19/10/2021 a 31/12/2023.



Analisando os dados concernentes às datas em que os Acórdãos foram proferidos, constata-se um significativo aumento no número de julgados no ano de 2023. Considera-se imprescindível mencionar que em 17 de março de 2023 o CNJ publicou a Resolução n.º 492, que estabeleceu a adoção da Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, utilizando as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, instituindo a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, em matéria de direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional (CNJ, 2023).

⁴⁴ Quadro elaborado por esta pesquisadora.

Consoante disposto no art. 102, §5º do Regimento Interno do CNJ, após publicadas, as Resoluções possuem força vinculante, entendendo o próprio Conselho por seu caráter cogente como regras jurídicas de observância obrigatória pelos órgãos judiciários de 1º grau e de 2º grau⁴⁵.

Especificamente no tocante ao conhecimento, é preciso se estabelecer um quadro teórico e conceitual com uma abordagem interdisciplinar e normativa (internacional e nacional) sobre igualdade e não discriminação, acesso à justiça, imparcialidade judicial, compreensão e estudo das teorias de gênero. e suas diversas abordagens (Gauché-Marchetti *et. al.*, 2022).

Embora o foco da pesquisa não seja averiguar quais foram os motivos ensejadores do aumento no quantitativo de acórdãos do TST aplicando a perspectiva de gênero, acredita-se que houve uma mudança de postura do Tribunal, após a edição da Resolução n.º 492 do CNJ, seja pela sua força vinculante na determinação sobre a utilização do Protocolo, seja pelo obrigatório aumento da oferta de qualificação de magistrados(as) e servidores(as) em todos os graus de jurisdição trabalhista, em matéria de direitos humanos.

Quanto aos demais dados colhidos, a fim de se verificar se existem padrões nos julgados, observou-se que em metade dos processos houve reforma do acórdão regional, mas em todos os acórdãos analisados, a análise em perspectiva de gênero resultou em proteção concreta dos direitos humanos e dos direitos e garantias constitucionais fundamentais, o que será abordado na análise qualitativa dos julgados.

Embora a maioria dos(as) relatores(as) cite expressamente o Protocolo na fundamentação dos seus votos nos acórdãos, em 8 (oito) deles, o protocolo aparece apenas em transcrições de trechos dos acórdãos proferidos regionalmente pelo TRT de origem, das sentenças proferidas em 1º grau ou, ainda, de voto convergente de outro Ministro.

Em apenas 2 (dois) acórdãos analisados é esboçado o conceito de gênero e, em ambos, gênero aparece conceituado como sendo uma construção social. Em 11 (onze) acórdãos entre aqueles analisados, os(as) Ministros(as) Relatores(as) identificaram e

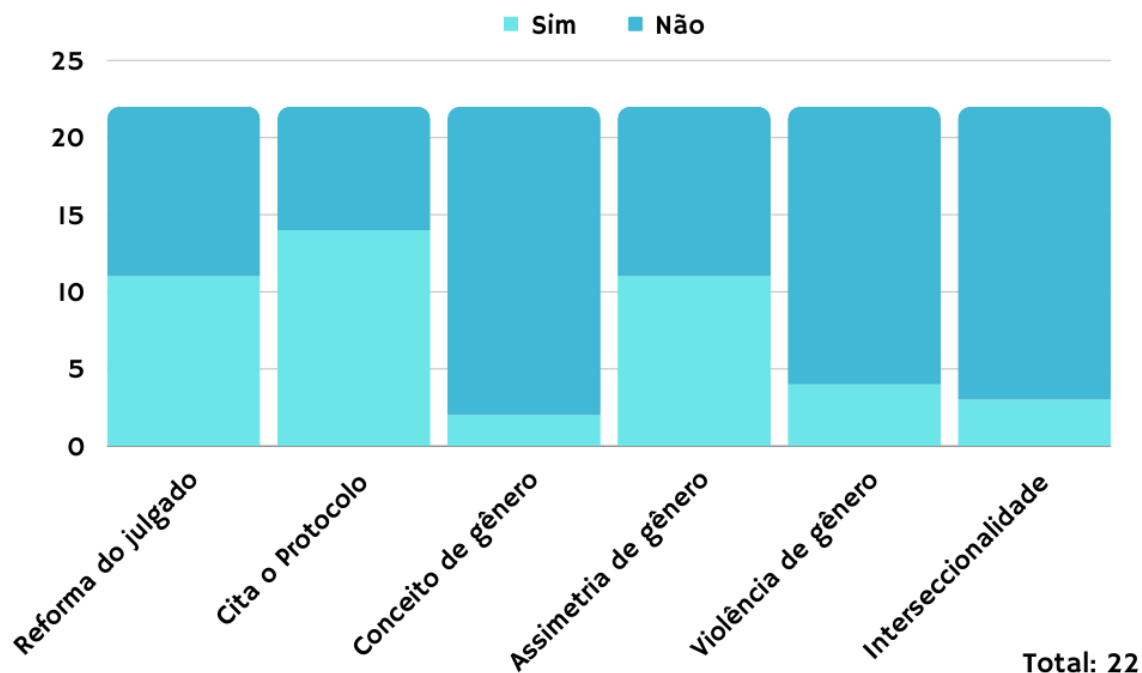
⁴⁵CNJ - PCA - Procedimento de Controle Administrativo - 0004629- 75.2022.2.00.0000 - Rel. GIOVANNI OLSSON - 360ª Sessão Ordinária - julgado em 22/11/2022 – DJe n. 292/2022, em 24/11/2022, p. 15-20.

destacaram a ocorrência de assimetrias e/ou desigualdades de gênero no caso concreto. Apenas 4 (quatro) acórdãos mencionam ou identificam no caso concreto a ocorrência de violência de gênero, sendo que em 3 (três) deles o tema central do debate é o assédio sexual e em 1 (um) deles conclui-se pela ocorrência de violência psicológica.

Entre os acórdãos analisados, 3 (três) utilizam a interseccionalidade como critério de interpretação e aplicação do Direito, identificando desigualdades que decorrem da intersecção de marcadores sociais de opressões. Vale registrar que, em 2 (dois) processos analisados, os reclamantes eram homens negros e o Protocolo do CNJ foi utilizado para tratar dos estereótipos de gênero masculinos, das masculinidades hegemônicas e da discriminação racial (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001 e TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017).

Os dados acima expostos foram consolidados, por esta pesquisadora, no quadro seguinte:

Apuração dos acórdãos proferidos pelo TST, no período de 19/10/2021 a 31/12/2023, utilizando os critérios estabelecidos na pesquisa.



Em relação ao último dado colhido na pesquisa quantitativa, qual seja se os acórdãos analisados transitaram em julgado ou se foram objeto de irresignação e interposição de recursos, observou-se uma discreta prevalência de processos já transitados em julgado, resultando na construção do seguinte gráfico:



Após analisar os elementos gerais quantitativos, os acórdãos foram selecionados e agrupados em blocos temáticos, quando encontrados dois ou mais julgados com tema central similar, para análise qualitativa, observando os principais aspectos sociojurídicos contemporâneos acerca das assimetrias de gênero observadas no mundo do trabalho, que impactam significativamente na inserção e permanência das mulheres no contexto produtivo, sob a ótica do sistema capitalista.

4.2. A esposa que trabalha ou a trabalhadora que é esposa? - Limites entre o contrato sexual⁴⁶ e o contrato de trabalho

Os dois primeiros acórdãos a serem analisados qualitativamente foram proferidos no mesmo processo, no qual a principal matéria analisada versava sobre a condição de uma mulher trabalhadora que teve sua identidade profissional reduzida à condição de esposa de outro funcionário da empresa, sendo dispensada por meio de recado, após o seu marido ter tido um desentendimento com o empregador de ambos.

Foi proferido acórdão em 19/10/2022 pela 8ª Turma do TST, nos autos do processo n.º RR-228-39.2017.5.10.0013, julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamante, tendo como Relatora a Ministra Delaíde Arantes, dando provimento ao Agravo e o Agravo de Instrumento, reconhecendo a existência de transcendência social da causa, determinando o processamento do Recurso de Revista o qual foi conhecido e provido, reformando o Acórdão do TRT de origem.

Nas razões do agravo, a reclamante pretendia a reforma da decisão monocrática que negou provimento ao seu agravo de instrumento, buscando a reversão da dispensa ocorrida em razão de desentendimentos entre o ex-empregador e o seu marido que trabalhava na mesma empresa e a condenação em pagamento de indenização por danos morais. Houve decisão monocrática negando seguimento ao agravo de instrumento entendendo não haver transcendência, pois não se configuraria hipótese de dispensa discriminatória da reclamante.

O acórdão do TST transcreve a decisão monocrática que negou provimento ao Agravo de Instrumento, mantendo a decisão do TRT de origem que negou seguimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamante, entendendo não ter ocorrido na dispensa nenhum ato discriminatório, que merecesse a atuação do Poder Judiciário, pois o ato teria ocorrido dentro dos limites do poder potestativo do empregador.

No caso concreto, a dispensa da reclamante ocorreu após uma discussão do seu marido, que também era empregado da mesma empresa, com o sócio da reclamada, inclusive com troca de mensagens via aplicativo WhatsApp, buscando a autora a reversão da dispensa, por entender ter sido discriminatória, pois ocorreu através de mensagem ao

⁴⁶ O título faz alusão à obra “O Contrato Sexual”, da autora Carole Pateman, originalmente publicada em inglês no ano de 1988.

seu marido, na qual o ex-empregador afirma “[...] ‘sua mulher não precisa ir a partir de amanhã’, ‘está demitida’ e ‘não quero contato algum com esse tipo de gente’ (RR-228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Arantes, DEJT 12/12/2022) (TST, 2022).”

O entendimento esposado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, apontou para a inexistência de intencionalidade do ex-empregador em ofender a reclamante e, ainda, que a conversa mantida entre o marido da autora e o ex-empregador não caracterizava a dispensa discriminatória.

O julgamento do TST foi em sentido diametralmente oposto, destacando que a menção do ex-empregador, durante a discussão que não queria na empresa esse tipo de gente, de forma pejorativa, já caracterizaria a ocorrência de ato discriminatório.

A Turma julgadora, ao aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021) ressaltou que o Poder Judiciário deve se atentar para não minimizar a relevância de certas provas, com base em uma ideia preconcebida sobre gênero, refletindo acerca dos prejuízos potencialmente causados, buscando a existência de assimetrias entre as partes e questionando o que significa proteger no caso concreto (RR-228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Arantes, DEJT 12/12/2022) (TST, 2022).

Interpretando os fatos e aplicando o direito em consonância com o Protocolo do CNJ, o TST identificou e enfrentou a assimetria social de gênero presente no caso concreto, ao afirmar que:

A dispensa demonstra total desconsideração à mulher enquanto pessoa humana e enquanto gênero, ignorando a sua identidade, seus direitos e seus atributos enquanto trabalhadora. A atitude patronal busca atingir ao mesmo tempo o marido e a mulher, por meio da dispensa da trabalhadora perpetrada por meio de um recado, o que atinge também a sociedade e demonstra clara discriminação de gênero.

...

Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório”. (RR-228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Arantes, DEJT 12/12/2022) (TST, 2022).

Segundo Pateman (2022) na esfera pública, a família é representada pelo marido, que seria a única pessoa criada pelo contrato de casamento, ou seja, socialmente os homens desfrutam da mesma posição como cidadãos, de maneira que a diferença sexual é uma diferença política, entre o domínio e a sujeição. Ademais, o trabalho é um fator identitário para os homens (Zanello, 2020) e não é socialmente visto da mesma maneira para as mulheres, o que se percebe refletido no julgamento do TRT da 10ª Região, ao não vislumbrar a ocorrência de ato discriminatório no caso concreto.

Note-se que o ex-empregador celebrou um contrato de trabalho diretamente com a reclamante, o que pressupõe que ela goza da sua plena capacidade civil e trabalhista para formalizar e executar o contrato, com o uso das suas competências e formação profissional na execução das tarefas contratadas.

Houve, efetivamente, uma confusão entre identidade social de uma pessoa trabalhadora, que celebrou nessa condição um contrato de trabalho com seu ex-empregador, com a de uma pessoa casada, que celebrou com seu cônjuge um contrato de casamento. Essa percepção equivocada de comunicabilidade entre os distintos contratos decorre, como visto, da percepção estereotipada e discriminatória de que o único sujeito criado pelo casamento é o homem, o que foi reconhecido e enfrentado no acórdão analisado, o qual efetivamente incorporou em seus argumentos as lentes da perspectiva de gênero.

Diante do reconhecimento da ocorrência de dispensa discriminatória, condenou-se a empresa ao pagamento da indenização disciplinada no inciso II do art. 4º da Lei 9.029/95 (percepção, em dobro, dos salários correspondentes ao período de afastamento), devendo ser calculada considerando o período entre a dispensa discriminatória e a primeira decisão judicial que reconheceu a ilicitude da dispensa da reclamante, acrescida de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

No mesmo processo, foram opostos embargos de declaração, em Recurso de Revista, por ambas as partes, não sendo providos aqueles opostos pela reclamada, já os embargos da reclamante foram providos, acrescentando à condenação o pagamento de todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, como se na ativa estivesse, inclusive os convencionais, o que resultou no acórdão n.º TST-ED-

RR-228-39.2017.5.10.0013, segundo acórdão analisado a partir da busca realizada na pesquisa.

Conforme consulta ao *site* do Tribunal Superior do Trabalho ao andamento do processo, houve interposição de Recurso Extraordinário em 20/05/2024, com intimação da parte autora em 21/06/2024 para contra-arrazoar o recurso, não havendo, portanto, o trânsito em julgado da decisão⁴⁷.

Diante do caso, espera-se que, em sendo efetivamente julgada a matéria pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a decisão seja mantida observando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

4.3. Corpos invadidos. O assédio sexual em perspectiva jurídico feminista

No lapso temporal pesquisado, foram proferidos pelo TST três acórdãos que utilizaram as lentes da perspectiva de gênero no enfrentamento ao assédio sexual, nos autos dos processos nº TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007, TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, os quais serão analisados conjuntamente, considerando a pertinência temática.

Além dos referidos acórdãos, houve um julgamento nos autos n.º TST-ROT-22341-86.2020.5.04.0000, oriundo da SDI-2 tendo como Relator o Ministro Alberto Balazeiro. Acórdão proferido em 07/03/2023. Trata-se de Acórdão julgando Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, impetrado em face de ato proferido pelo Juízo da 22 Vara do Trabalho de Porto Alegre/PR, que, nos autos da reclamação trabalhista nº 0020653-23.2020.5.04.0022, indeferiu a tutela de urgência requerida pela recorrente, por entender que demandava análise por meio de cognição exauriente. (TST-ROT-22341-86.2020.5.04.0000, SDI-2, Relator Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 10/03/2023).

⁴⁷ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=228&digitoTst=39&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0013&submit=Consultar>. Acesso em 25 jun. 2024.

É argumentado no acórdão que a reclamante pretendia a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão do alegado assédio sexual sofrido por superior hierárquico durante o pacto laboral, que teve como uma de suas consequências danosas o rebaixamento de função no trabalho e o quadro depressivo que a acometera, reconhecendo ser uma situação que envolve violência de gênero e, por isso, atrairia a adoção do Julgamento com Perspectiva de Gênero. (TST-ROT-22341-86.2020.5.04.0000, SDI-2, Relator Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 10/03/2023)

Entretanto, nos autos da ação principal, sobreveio prolação de sentença de mérito, julgando definitivamente a controvérsia instaurada, ocorrendo a perda do objeto do mandado de segurança, haja vista a ausência de interesse jurídico a ser tutelado (TST-ROT-22341-86.2020.5.04.0000, SDI-2, Relator Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 10/03/2023). Destaca-se que, apesar de ter sido solucionada com a utilização de um argumento técnico processual, qual seja, a perda superveniente do interesse de agir da parte impetrante, os Ministros que compõem a SDI-2 pontuaram a possível ocorrência de violência de gênero e citaram expressamente o Protocolo do CNJ. O processo transitou em julgado em 25 de setembro de 2023⁴⁸.

Nos autos do processo n.º TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007, oriundo da 4ª Turma do TST, o acórdão foi proferido em 29/08/2023 e o Relator foi o Ministro Alexandre Luiz Ramos. O Tribunal de origem é o TRT da 9ª Região, e o acórdão julga um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamada.

Conforme narrativa dos autos, transcrita no acórdão, o superior hierárquico ofertava frequentemente presentes para a reclamante e quando esta recusou uma bicicleta que seria para seu filho, ele passou a tratá-la de maneira cada vez mais rígida e grosseira. O acórdão do TST destaca o julgamento do TRT de origem, que entendeu não ter sido provada a ocorrência de assédio sexual, mas havia prova da abusividade do comportamento do superior hierárquico em relação a várias pessoas subordinadas, sem que, a conduta era ainda mais grave e desrespeitosa com a reclamante e, apesar de a empresa reclamada ter recebido diversas denúncias de vítimas do comportamento

⁴⁸Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=22341&digitoTst=86&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em 26 jun. 2024.

abusivo do superior hierárquico, optou por manter o vínculo de emprego com este e despedir sem justa causa as pessoas denunciantes, dentre elas, a autora do processo (TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023).

Portanto, o TST, adotando a perspectiva de gênero, entendeu que mesmo o TRT de origem não tendo reconhecido a ocorrência de assédio sexual, e sim de assédio moral praticado pelo superior hierárquico contra a reclamante, era importante alertar que os fatos narrados nos autos configuravam a conduta tipificada no art. 216-A do Código Penal e argumentou que o assédio sexual pode ser de duas categorias: por chantagem e por intimidação, sendo este último, muito próximo do assédio moral. Houve menção expressa à hipossuficiência probatória, já que o assédio sexual geralmente ocorre de maneira secreta, citando também a Agenda 2030 da ONU e transcreveu trechos do Protocolo do CNJ (2021) para demonstrar os prejuízos causados às vítimas de assédio sexual (TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023).

Como já apontado, o assédio sexual por intimidação é caracterizado por incitações de cunho sexual com o efeito de prejudicar a atuação profissional de uma pessoa ou de criar situação ou ambiente ofensivos, hostis, intimidatórios ou abusivos no trabalho (MPT, 2019). Segundo Pateman (2022, p. 215), “A lei do direito sexual masculino funciona no local de trabalho [...]”, de maneira que as mulheres que trabalham são frequentemente vítimas de ataques sexuais persistentes ou possuem sua permanência e ascensão profissional condicionadas ao acesso sexual, visto que a dominação sexual integra a estrutura de subordinação no trabalho.

Vê-se que, os(as) Ministros(as), ao final, decidiram por negar provimento ao recurso da empresa, por entender que o TRT de origem lastreou suas conclusões nas provas constantes do processo e por não haver violação aos arts. 818 da CLT e 373 do CPC, inexistindo transcendência na causa. Entretanto, houve expressa manifestação acerca do enquadramento da violência de gênero sofrida pela autora, a partir da visibilização das assimetrias de gênero do caso concreto, com a utilização do Protocolo

para julgamento com perspectiva de gênero. O processo transitou em julgado em 25 de setembro de 2023⁴⁹.

Nos autos do processo n.º TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, foi proferido Acórdão pela 3ª Turma em 10/05/2023, tendo como Relator o Ministro Maurício Godinho Delgado, julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamada, cujo principal tema em debate é o assédio sexual. A prova produzida nos autos e destacada no acórdão, demonstra que o gerente diariamente se aproximava da reclamante, a convidava para sair, tocava seus cabelos, braços e a abraçava, contra a vontade dela, o que era visto por todas as pessoas que trabalhavam no local (TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Segundo o julgado do TST, o acórdão do TRT de origem reconheceu o assédio sexual sofrido e utilizou a perspectiva de gênero em seu julgamento, seguindo uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mantendo a sentença que reconheceu o dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação reiterada praticada por seu superior hierárquico, estabelecendo o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$50.000,00, tal como postulado pela parte autora (TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

No caso concreto, observa-se que o TST, ao utilizar as lentes da perspectiva de gênero, citando o Protocolo, aplicou normas de DIDH, a exemplo das Recomendações Gerais n.º 33 e 35 do Comitê CEDAW e a Convenção de Belém do Pará. Embora não cite expressamente a Convenção n.º 190 da OIT, o acórdão admite a possibilidade de assédio sexual em ocorrência única ou em ações reiteradas, por pessoa que integra a organização contra subordinada ou colega em mesmo nível de hierarquia funcional, focando nos efeitos sobre a vítima (TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023):

⁴⁹Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=308&digitoTst=09&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0007&submit=Consultar>. Acesso em: 26 jun. 2024.

[...] desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora)” (TST, 2023, p. 2).

Ampliando a discussão para além dos autos, os Ministros julgadores observam que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, possibilitando a tolerância às condutas de violência contra a mulher, como o assédio sexual, modalidade que encontra campo fértil para a sua ocorrência, diante da desigualdade estrutural de gênero agravada pela relação assimétrica de poder observada nos contratos de trabalho (TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Para além dos aspectos que envolvem o direito material do trabalho, o acórdão ora analisado adentrou em um relevante aspecto de natureza processual, admitindo a existência da hipossuficiência processual e probatória da mulher vítima de assédio sexual, destacando a necessidade de se adotar as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, voltadas ao equilíbrio de forças entre as partes no processo judicial (TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023).

Nesse sentido, faz-se necessário construir alternativas hermenêuticas que possibilitem a superação dessa hipossuficiência probatória tão peculiar aos casos de assédio, não se podendo exigir da vítima uma prova robusta, sob pena de perpetuar a impunidade dos assediadores e fortalecer a cultura de violências contra as mulheres, propondo-se como alternativa possível a distribuição dinâmica do ônus da prova, admitindo-se a inversão do ônus da prova em favor da vítima, no processo do trabalho nas demandas que discutam a ocorrência de assédio sexual, conforme art. 818 da CLT. A decisão analisada, proferida transitou em julgado em 21 de junho de 2023⁵⁰.

⁵⁰Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10139&digitoTst=94&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0186&submit=Consultar>. Acesso em 26 jun. 2024.

Ainda sobre assédio sexual, localizou-se mais um acórdão, proferido em 28/06/2023, nos autos do processo n.º TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, pela 7ª Turma do TST, tendo como Relator Ministro Evandro Valadão. Trata-se de Acórdão julgando Recursos de Revista recíprocos interpostos pelas partes, tendo sido conhecido e provido apenas o recurso do Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública.

A controvérsia no caso concreto cinge-se ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, em virtude de assédio sexual cometido por empregados de uma empresa tomadora de serviços, tendo como alvo empregadas terceirizadas de uma empresa de vigilância. O TRT da 9ª Região reconheceu que a reclamada não adotou medidas apropriadas, preventivas ou posteriores à ciência da situação, deixando de zelar pela integridade física e moral das empregadas terceirizadas, condenando-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor R\$ 150.000,00. A empresa reclamada pretendia por meio do recurso excluir a condenação por entender que o assédio sexual a duas empregadas terceirizadas não configura dano moral coletivo ou, alternativamente, reduzir o valor da condenação para R\$ 5.000,00. (TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Valadão, DEJT 10/11/2023).

O acórdão apontou que o TRT de origem entendeu provadas nos autos as condutas assediadoras tendo como alvo empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante e como assediadores, empregados da empresa reclamada, tomadora de serviços. Nesse sentido, foram transcritos alguns depoimentos, inclusive o relato de uma das vítimas, no sentido de que "[...] o assediador a beijou bruscamente, a abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular", tendo narrado "beijos na boca e pegadas na perna", e que "o assédio foi se intensificando com mensagens no celular, por meio do qual dizia que queria fazer massagem, que ela era 'gostosa'", manutenção da condenação em indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 150.000,00 (TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Valadão, DEJT 10/11/2023).

Observa-se no Acórdão analisado que, ao adotar a perspectiva de gênero, a obrigação em zelar pela manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável⁵¹, o que inclui o combate às violências de gênero, obriga as empresas e instituições não apenas em relação às pessoas com as quais possuem vínculo direto de trabalho, mas também em relação às empregadas terceirizadas que prestam serviços em

⁵¹ Conforme art. 225, caput, art. 7º, XXII e XXIII, art. 196 da CF/88; Convenção n.º 155 da OIT.

suas dependências, posicionamento que se encontra em consonância com a Convenção n.º 190 da OIT. Houve o trânsito em julgado da decisão em 07 de fevereiro de 2024⁵².

Apenas como contraponto, apesar de não ser o foco desta pesquisa, observa-se que, mesmo com a Resolução n.º 492 do CNJ, nem todos os julgados proferidos pelo TST que abordam a ocorrência de assédio sexual, incorporam a perspectiva de gênero em sua fundamentação, persistindo em alguns casos, visões estereotipadas e hierarquizantes acerca dos comportamentos masculino e feminino, no mundo do trabalho.

Cita-se, a título exemplificativo e destacando que este julgado não integra o rol daqueles que apareceram como resultado da consulta pública ao site do TST acerca da perspectiva de gênero, o acórdão proferido nos autos do processo n.º TST-Ag-AIRR - 0000023-82.2022.5.09.0006, pela 4ª Turma do TST, que manteve entendimento esposado no TRT de origem ao negar o pedido de indenização por danos morais formulados pela reclamante, no sentido de que a conduta do superior hierárquico limitou-se a uma declaração de sentimentos, sem desdobramentos de cunho de voluptuosidade, por meio de uma abordagem comedida e respeitosa, mesmo declarando se tratar de uma situação inconveniente e inadequada (TST-Ag-AIRR - 0000023-82.2022.5.09.0006 , 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 28/05/2024).

Portanto, apesar dos avanços constatados nos acórdãos que utilizaram a perspectiva de gênero nas ações que alegavam a ocorrência de assédio sexual, percebe-se que ainda há resistência quanto à sua adoção no âmbito do TST, o que contribui para a permanência social desta conduta nos ambientes de trabalho, afetando o ingresso, a permanência e a ascensão profissional de mulheres nos postos de trabalho.

A análise dos acórdãos do TST que julgaram ações versando sobre o assédio sexual utilizando o Protocolo do CNJ (2021), estabelece uma nova perspectiva sobre a temática, capaz de estabelecer novos e mais seguros rumos à participação feminina no mundo do trabalho. Com isso, espera-se uma conscientização sobre o tema e, assim, uma responsabilização mais efetiva das empresas que transgridam normas de direitos humanos, de modo a garantir um ambiente laboral mais equitativo, hígido e livre de discriminação, nos termos do art.7º, XXII e do art. 200, VIII, todos da CF/88.

⁵² Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fbb93d872d4081815c792a8ff1f33cb> . Acesso em 26 jun. 2024.

4.4. O Mito da beleza⁵³ e seu reflexo na desigualdade salarial por gênero.

Os padrões sociais de gênero, moldados por estereótipos, ditam uma série de comportamentos, papéis, atitudes e códigos sociais, que devem ser cumpridos por homens e mulheres, dentre os quais se incluem vestimentas, adornos e a aparência física, atribuindo valores diversos às pessoas. Segundo Schucman (2012) para as mulheres, a aparência e o corpo são fundamentais para a sobrevivência nesta sociedade onde a beleza adquire um valor importante para a conquista de um parceiro e para a entrada no mercado de trabalho.

Wolf (2020) explica que foram criadas três mentiras vitais na ideologia da beleza, para a manutenção da discriminação sutil contra as mulheres no mundo do trabalho: 1) a beleza torna-se uma qualificação legítima e necessária para a ascensão de uma mulher ao poder; 2) com criatividade e dedicação a beleza pode ser atingida por todas as mulheres; 3) quanto mais perto do poder as mulheres se encontram, maiores são as exigências, sacrifícios e preocupações com a beleza.

Essas crenças impõem às mulheres uma pressão para se conformar aos padrões estéticos muitas vezes inatingíveis, além de desviar o foco da valorização das competências e habilidades profissionais das mulheres – o que reforça a desigualdade de gênero, já que o mesmo padrão não é aplicado aos homens. Ou seja, a imposição de padrões de beleza no ambiente de trabalho atua como um meio de opressão, mantendo as mulheres em uma posição de desvantagem e limitando suas oportunidades de avanço, perpetuando uma cultura de insatisfação e autojulgamento, que afeta o seu bem-estar.

Atrelado ao mito meritocrático de que a beleza pode ser alcançada apenas por meio de esforço próprio, acostumando as mulheres a considerarem a beleza um bem, houve uma aceitação com menor reação às exigências irracionais dos empregadores acerca da beleza como qualificação profissional para as mulheres (Wolf, 2020). Nesse esteio, analisa-se neste tópico dois acórdãos proferidos pelo TST nos processos n.º TST-

⁵³O título faz alusão à obra “O mito da beleza” de Naomi Wolf, originalmente publicado em inglês no ano de 1991.

RR -1001898-12.2016.5.02.0706 e TST-RRAg-952-62.2019.5.06.0020, que utilizaram a perspectiva de gênero para trazer à baila a visão estereotipada e opressora acerca da aparência da trabalhadora mulher e o quanto tal exigência encerra uma desigualdade salarial em comparação aos homens.

O acórdão proferido em 21/06/2023, no processo TST-RR -1001898-12.2016.5.02.0706, pela 7ª Turma, tendo como Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, julgou Agravo de Instrumento em Recursos de Revistas, interpostos pelas partes. Foi parcialmente provido apenas o recurso da reclamante, apreciando o pedido de pagamento de indenização por despesas com maquiagem, manicure, depilação e outros, diante da expressa exigência do empregador, direcionada para as empregadas mulheres.

No caso específico do processo, a empresa possuía um Manual de Apresentação Pessoal, que detalhava, minuciosamente as regras de uso da maquiagem, incluindo as cores permitidas para maquiagens e para as unhas. O acórdão do TRT de origem entendeu inexistir amparo legal ao reembolso de despesas com maquiagem, manicure, depilação, relógios e brincos, por ausência de previsão em norma coletiva a impor a obrigação e definindo parâmetros para reembolso, de modo que as exigências da empregadora estavam abarcadas pelo senso comum, pois adotadas por mulheres em qualquer outro emprego que envolve exposição pública.

O Acórdão proferido pelo TST conheceu e deu provimento ao recurso de revista da autora, reformando a decisão do TRT da 2ª Região argumentando que a decisão recorrida pautava-se em estereótipo atribuído à mulher e adotava uma visão machista, ao presumir que o uso de maquiagem integra o senso comum, de maneira que todas as mulheres devem sempre se apresentar maquiadas e de acordo com padrões estabelecidos por consenso fixado por terceiros, o que constitui um equívoco (TST-RR -1001898-12.2016.5.02.0706 , 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 30/06/2023).

Dentre os fundamentos do julgado, apresenta-se o direito da mulher a se maquiar ou não e de definir a forma como se apresenta na vida para a sociedade e para o mundo, livre de estereótipos, da mesma forma como ocorre com o homem. Além disso, foi considerada prática de cunho sexista considerar parte integrante da própria mulher estar maquiada, remetendo-a à condição de mulher que somente pode ser notada a partir

da sua aparência, em especial nas situações que lhe acarretem exposição pública, inclusive no trabalho (TST-RR -1001898-12.2016.5.02.0706, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 30/06/2023).

Os argumentos destacados se coadunam com o disposto no artigo 6, b, da Convenção de Belém do Pará, que estabelece o direito da mulher a ser valorizada livre de padrões estereotipados de comportamento ou costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação (OEA, 1994) e demonstram a efetiva compreensão de conceitos como estereótipos de gênero no julgado analisado, a partir do manejo do Protocolo do CNJ.

A decisão proferida nos autos do processo n.º TST-RR -1001898-12.2016.5.02.0706 condenando a empresa ao pagamento de indenização por gastos com maquiagem, manicure, depilação, relógios e brincos, quando há exigência patronal de um padrão de apresentação estético às mulheres transitou em julgado em 22 de agosto de 2023⁵⁴.

Seguindo o mesmo entendimento, o acórdão proferido no processo n.º TST-RRAg-952-62.2019.5.06.0020, em 06/12/2023, pela 5ª turma, tendo como relatora a Ministra Morgana Almeida Richa, julgou Agravo de Instrumento em Recursos de Revista, interposto pela reclamada, reconhecendo-se a transcendência jurídica da matéria, sendo parcialmente provido o agravo de instrumento para melhor exame da controvérsia acerca da indenização pelo uso de maquiagem, não tendo sido conhecido o recurso de revista da reclamada.

No caso específico, o acórdão do TRT de origem, ao contrário do processo visto acima, condenou a reclamada ao pagamento de indenização pelas despesas com maquiagem, depilação, manicure e similares no valor de R\$ 150,00 mensais, por existir um Manual de apresentação pessoal, contendo detalhadamente como as mulheres deveriam estar maquiadas e adornadas, estabelecendo a possibilidade de punição, em caso de descumprimento de tais regras (TST-RRAg-952-62.2019.5.06.0020 , 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023).

⁵⁴Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001898&digitoTst=12&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0706&submit=Consultar> . Acesso em 26 jun. 2024.

O acórdão do TST destacou que as exigências da empresa extrapolavam a higiene pessoal, ou seja, os cuidados para o asseio corporal visando a promoção da saúde, possuindo em verdade conotações puramente estéticas, baseadas em estereótipos de gênero, de maneira que, ao exigir maquiagem, depilação e manicure das empregadas, cabe ao empregador pagar o valor correspondente, pois não se tratam de pressupostos inerentes à apresentação feminina (TST-RRAg-952-62.2019.5.06.0020 , 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023). O acórdão transitou em julgado em 21 de fevereiro de 2024⁵⁵.

Wolf (2020) ensina que o problema que envolve o mito da beleza não é o fato de as mulheres usarem maquiagem ou não, ganhar ou perder peso, transformar seu corpo e rosto, trajar-se de maneira esmerada, utilizar ou não adornos, pois o verdadeiro problema é a falta de opção.

Ou seja, a questão não são as escolhas que a mulher faz, mas a pressão para que ela faça obrigatoriamente essas escolhas, de acordo com os padrões de beleza que a sociedade impõe. São, portanto, impostos padrões que limitam a liberdade da mulher de ser, existir e se expressar de maneira livre e, assim, criam uma cultura onde a aparência física se torna um requisito essencial para a aceitação social e profissional das mulheres.

Portanto, ao incorporar a perspectiva de gênero aos julgados acima analisados, o TST corrobora a tese de que a imposição de um padrão estético às empregadas mulheres é deixá-las sem opção de ser e existir no mundo profissional de maneira livre e plena, além de impactar em despesas mensais fixas para que as mulheres se mantenham empregadas, representando um ônus financeiro imposto discriminatoriamente em razão do gênero, sem se considerar a capacidade de atuação profissional, esta sim, efetivamente relevante para a execução de qualquer trabalho.

⁵⁵Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=952&digitoTst=62&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=06&v araTst=0020&submit=Consultar> . Acesso em 26 jun. 2024.

4.5. “Cumé que a gente fica?”⁵⁶ - Uma análise interseccional do trabalho doméstico

“Cumé que a gente fica?” é uma expressão que surge em dois escritos de Lélia Gonzalez. Em um deles, intitulado “E a trabalhadora negra, cumé que fica?” (Gonzalez, 2020), originalmente escrito em 1982, a precária realidade da mulher negra trabalhadora é descrita como sendo “o setor mais explorado e oprimido da sociedade brasileira, uma vez que sofre uma tríplice discriminação (social, racial e sexual)” (Gonzalez, 2020, p. 217).

Gonzalez (2020) evidencia que o critério da boa aparência em anúncios de emprego, em verdade significa dizer que a vaga não pode ser ocupada por uma mulher negra, cabendo a esta os postos de trabalho ocultos e invisíveis, como cozinheira, faxineira ou arrumadeira.

No segundo artigo, intitulado Racismo e sexismo na cultura brasileira, publicado originariamente em 1983, Gonzalez (2020, p. 75) atribui ao primeiro tópico a pergunta “Cumé que a gente fica?”, salientando que “[...] o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira” (p. 76).

A autora constata que às mulheres negras a condição de humanidade apenas é atribuída através da figura da mãe preta, que não seria um exemplo de amor e dedicação total, como querem as pessoas brancas, nem uma traidora da raça, como atribuem algumas pessoas negras. Essa mulher que limpa, acorda à noite para cuidar, ensina a falar, alimenta, põe para dormir, é a figura da mãe (Gonzalez, 2020).

Embora a metáfora materna se refira à análise da cultura brasileira, Gonzalez (2020) deixa claro um dos fatores para que o Brasil esteja africanizado é a predominância de mulheres negras como empregadas domésticas, que ensinam linguagem e valores às crianças brancas.

O acórdão n.º TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, da lavra do Ministro Alberto Balazeiro, proferido pela 3ª Turma do TST em 28/06/2023, em sua fundamentação, na

⁵⁶O título faz alusão a dois artigos escritos por Lélia Gonzalez. São eles: “E a trabalhadora negra, cumé que fica?”, publicado originalmente em *Mulherio*, São Paulo, ano 2, n. 7, p. 9, mar/abr. 1982; e “Racismo e sexismo na cultura brasileira”, publicado originalmente em SILVA, Luiz Antônio Machado et al. *Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos*. Ciências sociais hoje, Brasília Anpocs, n. 2, pp. 223-44, 1983.

qual se fez uma acurada análise interseccional acerca do emprego doméstico no Brasil, destacando as bases racistas e sexistas que permeiam essa relação de emprego e mantém historicamente as mulheres negras em condição de subalternidade social, cita Lélia Gonzáles, Beatriz Nascimento, Cida Bento, Dora Bertúlio, Helena Hirata e traz a história de Laudelina de Campos Melo.

Além dos marcos teóricos voltados ao direito antidiscriminatório e ao feminismo negro, o acórdão do TST realiza o controle de convencionalidade, trazendo as Convenções n.º 111, 155, 189 e 190 da OIT, a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância, como marcos normativos sob os quais deverão ser interpretadas e aplicadas as leis ordinárias (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recursos de Revista, interposto pelos reclamados em Ação Civil Pública movida pelo MPT, na qual se busca identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos réus em face de duas trabalhadoras domésticas durante a pandemia da Covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade.

As duas trabalhadoras domésticas referidas nos autos são Marta e Mirtes, respectivamente a avó e a mãe de Miguel, morto no dia 02 de junho de 2020, em meio à pandemia do Covid-19, após cair do nono andar de um prédio de luxo, no Recife (PE), enquanto estava sob os cuidados de Sarí Gaspar Corte Real, empregadora de Mirtes, que a obrigou a trabalhar apesar do momento de isolamento social decorrente da crise sanitária que assolava o mundo (Borges, 2022).

Segundo Borges (2022, p. 125)

Visibilizar o *locus* do trabalho doméstico remunerado na intersecção de opressões, que produzem e reproduzem desigualdades, requer o olhar sobre a temporalidade e a continuidade das bases ideológicas históricas patriarcais/coloniais/escravocratas que ainda se fazem presentes no tecido social brasileiro.

A análise do caso concreto sob a perspectiva interseccional de gênero e antidiscriminatória aparece no acórdão do TRT da 6ª Região, ao destacar que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos estruturalmente discriminatórios, girando em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas, baseado em um padrão que tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que permeia as relações sociais brasileiras (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Segato (2021, p. 299) aponta que a racialização é o eixo gravitacional da colonialidade e a define como sendo “[...] a constituição de um capital racial positivo para a população branca e um capital racial negativo para a não branca [...]”.

No julgado ora analisado, a objetificação das pessoas negras é evidenciada ao afirmar existir uma ausência de reconhecimento das pessoas negras como cidadãs destinatárias de direitos, inclusive trabalhistas. Essa objetificação “[...] alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Marta Maria, ambas trabalhadoras domésticas, as quais, até a tragédia com a tenra criança de apenas 5 anos, tinham por local de trabalho a residência dos ora agravantes” (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Trecho interessante do acórdão versa sobre a análise das discriminações estruturais pelo Poder Judiciário como direitos metaindividuais, estendendo o alcance da decisão, por entender ser necessário prestar uma jurisdição cujo conteúdo contribua para novas leituras e análises estruturais sobre os casos judiciais que envolvem o trabalho doméstico, resultando em provimentos jurisdicionais que tencionam modificar condutas sociais, o que vai muito além de êxito ou derrota judicial, buscando-se a máxima, direta e imediata eficácia dos direitos fundamentais, especialmente os trabalhistas (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Reconhecendo que os direitos e deveres previstos na Convenção 190 da OIT integram o *core obligations* da OIT⁵⁷, sendo de observância cogente pelos Estados

⁵⁷ São as obrigações estipuladas aos Estados-membros pela OIT, nos termos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (item 2), que incluem os seguintes temas como centrais: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da

Membros da Organização, independentemente da sua ratificação, conforme Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, o acórdão qualificou o caso concreto na categoria de outras violências no mundo do trabalho, presente na Convenção n.º 190 da OIT, causando danos físicos e psicológicos às Sras. Mirtes Renata e Marta Maria, além de gerar graves efeitos a toda sociedade (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Evidencia-se, ainda, que acórdão adota a interseccionalidade como critério de interpretação e aplicação do direito, inclusive na análise do pedido de pagamento de indenização por dano moral coletivo, reconhecendo como oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, mantendo a condenação indenizatória fixada no TRT de origem (TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Balazeiro, DEJT 30/06/2023).

Apontando o Protocolo do CNJ como sendo um importante instrumento por meio do qual se busca romper com o silêncio dos juristas, responsável pela função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes, em detrimento de uma justiça substantiva, entende-se que o TST ao proferir o acórdão analisado deu um passo essencial ao enfrentamento das desigualdades interseccionais que atravessam os corpos e as vivências de milhões de mulheres negras trabalhadoras domésticas.

Segundo relatório divulgado pelo DIEESE (2024), dentre as mais de 6 milhões de pessoas ocupadas em serviços domésticos no Brasil 92% eram mulheres, sendo a maioria delas negras (66%), com idade entre 45 e 59 anos (42%) e escolaridade inferior ao ensino médio completo (63%).

Considerando esse o acórdão mais relevante oriundo do TST, no período analisado, utilizando o julgamento em perspectiva interseccional de gênero como metodologia de interpretação e aplicação do Direito do Trabalho e me afastando conscientemente da pretensa objetividade que pesquisadores(as) do Direito vislumbram ser essencial para conferir cientificidade aos seus trabalhos, ousou arriscar, escrevendo

discriminação em matéria de emprego e ocupação, além dos temas relacionados à higidez laborambiental, conforme 110ª Conferência da OIT. De acordo com o item 2 da referida Declaração, esses princípios visam promover condições de trabalho dignas, igualdade e justiça social, garantindo que todos os trabalhadores tenham direitos fundamentais respeitados, independentemente da ratificação de convenções específicas pelos Estados-membros (OIT, 1998).

em primeira pessoa, para aproximar do conteúdo técnico e jurídico desta pesquisa, a dor de Mirtes Renata ao afirmar que viveria “o resto da vida sem o meu filho”, cujas lágrimas compartilhei no dia 02 de junho de 2020.

Nessa perspectiva, integro as palavras de Vèrges (2020, p. 18/19):

Todos os dias, em todo lugar, milhares de mulheres negras, racializadas, “abrem” a cidade. Elas limpam os espaços de que o patriarcado e o capitalismo neoliberal precisam para funcionar. Elas desempenham um trabalho perigoso, mal pago e considerado não qualificado, inalam e utilizam produtos químicos tóxicos e empurram ou transportam cargas pesadas, tudo muito prejudicial à saúde delas. Geralmente, viajam por longas horas de manhã cedo ou tarde da noite. Um segundo grupo de mulheres racializadas, que compartilha com o primeiro uma interseção entre classe, raça e gênero, vai às casas da classe média para cozinhar, limpar, cuidar das crianças e das pessoas idosas para que aquelas que as empregam possam trabalhar, praticar esporte e fazer compras nos lugares que foram limpos pelo primeiro grupo de mulheres racializadas. No momento em que a cidade “abre”, nas grandes metrópoles do mundo, mulheres e homens correm pelas ruas, entram nas academias, salas de yoga ou meditação. Aderindo ao mandato do capitalismo tardio, que exige manter os corpos saudáveis e limpos, essas mulheres e homens, na sequência de seus treinos, tomam um banho, comem uma torrada com abacate e bebem um suco detox antes de prosseguirem com suas atividades. Chega então a hora em que as mulheres negras e racializadas tentam encontrar um lugar no transporte público para seus corpos exauridos. Elas cochilam assim que se sentam, seu cansaço é visível para aquelas que querem vê-lo.

Apontando, de maneira sintética, os ilícitos apurados nos autos, quais sejam, a reprodução de padrão social discriminatório de cunho racista em face de trabalhadoras domésticas, cuja contratação aconteceu de forma fraudulenta e os serviços domésticos pagos pelos cofres públicos; a determinação de realização de trabalho durante a pandemia causada pela Covid-19, por trabalhadora pertencente ao grupo de risco, sem observar normas de higiene e saúde no trabalho; e desatenção às normas de segurança no trabalho, e inobservância do dever jurídico de cuidar de uma criança incorrendo em gravíssimos efeitos, materializados na morte de Miguel; o acórdão que conheceu do agravo de instrumento interposto pelos reclamados e negou-lhe provimento e não conheceu do recurso de revista, encontra-se conclusivo para análise e julgamento dos embargos de declaração opostos pelos réus⁵⁸.

⁵⁸Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=597&digitoTst=15&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=06&v araTst=0021&submit=Consultar>. Acesso em 26 jun. 2024.

Considerando o padrão normativo dos direitos humanos e o direito antidiscriminatório, espera-se que o julgamento final desse caso reafirme a necessidade de respeito e proteção aos direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas, promovendo justiça e reparação pelos gravíssimos danos causados a Mirtes, Martha, às trabalhadoras domésticas e à sociedade.

Desse modo, é essencial o Judiciário enfatizar a importância de combater práticas discriminatórias e de garantir condições seguras e dignas de trabalho, reforçando, assim, o compromisso com a igualdade, a dignidade e a segurança de todas as trabalhadoras, repudiando qualquer forma de discriminação e negligência que viole os direitos humanos.

4.6. A rivalidade feminina como forma de assédio moral e outras violências morais de gênero

A violência de gênero decorrente de assédio permeia todos os segmentos e afeta especialmente as mulheres que se encontram em posição assimétrica desfavorável, no contexto social no qual elas estão inseridas, se apoiando, em regra, em relações assimétricas de poder, a exemplo das relações de trabalho e dificilmente se esgotam numa conduta isolada e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente em que acontecem (CNJ, 2021).

Tiburi (2016) afirma que fomos ensinadas a acreditar no mito da rivalidade feminina, o qual é próprio da ideologia da dominação masculina, que se sustenta em uma suposta natureza feminina avessa à condição das mulheres como seres capazes de apoiar e ajudar umas às outras, já que a união entre mulheres é vista pelo patriarcado como um perigo que deve se evitar.

Wolf (2020) destaca que o mito da beleza foi projetado para fortalecer o mito da rivalidade feminina, sendo utilizado para que as mulheres aprendessem a se temer mutuamente, já que o ressentimento e a hostilidade entre as mulheres provocados pelo mito da beleza são profundos, de modo que o mito é utilizado por sua grande capacidade de dividir. A partir dessa ideia estereotipada de permanente competição entre as

mulheres, fortalecida e fortalecedora do patriarcado, o mito da rivalidade feminina aparece como uma possibilidade danosa de violência de gênero no ambiente de trabalho.

O acórdão proferido em 20/09/2023 nos autos do processo n.º TST-RR-1001564-40.2017.5.02.0383, pela 6ª Turma do TST, teve como Relator o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, utilizou as lentes da perspectiva de gênero para identificar a utilização do mito da rivalidade feminina de maneira abusiva e danosa em uma relação de emprego.

Ao julgar Recurso de Revista, interposto pela reclamante, que pretendia o TRT de origem dado provimento parcial ao Recurso Ordinário da reclamada para julgar improcedente o pedido de indenização por dano moral e a imposição de que a ré retirasse do YouTube vídeo da página oficial de uma emissora, no qual um apresentador de TV durante programa exibido em rede nacional, ao se referir à nova coreógrafa contratada pela emissora, afirmou “[...] essa coreógrafa é muito melhor do que a outra que foi embora”, em alusão às suas características físicas, comparando-a com a reclamante (TST-RR-1001564-40.2017.5.02.0383, 6ª Turma, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 22/09/2023).

Houve reforma do julgado pelo TRT de origem, que afastou a indenização por danos morais cominada pelo julgador de primeira instância, sob o fundamento de que o nome da reclamante não teria sido mencionado no vídeo, de maneira que a comparação com a nova coreógrafa teria causado mero dissabor à reclamante, incapaz de configurar a ocorrência de dano moral (TST-RR-1001564-40.2017.5.02.0383, 6ª Turma, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 22/09/2023).

Apesar disso, o acórdão do TST identifica e enfrenta o mito da rivalidade feminina, destacando que o comentário do apresentador de TV foi proferido sob a ótica da objetificação do corpo feminino, estando completamente desvincilhado da esfera do trabalho prestado pela autora, reforçando estereótipos de gênero, tal como o da competitividade entre mulheres, utilizando-se de estereótipos arraigados no ideário tipicamente patriarcal de relação de poder, segundo o qual o valor da mulher é medido por sua beleza e juventude, reduzindo em rede nacional mais de uma década de trabalho da reclamante à emissora aos seus atributos físicos.

O acórdão proferido no processo TST-RR-1001564-40.2017.5.02.0383, e restabeleceu a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 40.000,00, transitou em julgado no dia 16/10/2023⁵⁹.

Em julgamento de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamada em razão da decisão monocrática que negou seguimento ao AIRR, nos autos do processo TST-Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, em 01/11/2023, relatado pelo Desembargador Convocado Fabio Túlio Correia Ribeiro, verificou-se a ocorrência de assédio moral que, além de ameaças de demissão acaso não fossem cumpridas as metas, se caracterizava por comportamento desrespeitoso, autoritário e machista do gerente.

O acórdão do TST transcreve trechos do acórdão do TRT de origem e muitos trechos da sentença proferida, comprovando a ocorrência de assédio moral praticado por um gerente, que passou a ser apelidado Hitler, ante o uso de método de gestão pelo terror psicológico, existindo outros processos movidos por outros ex-funcionários com o mesmo teor (TST-Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma, Relator: Desembargador Convocado Fabio Túlio Correia Ribeiro, DEJT 10/11/2023).

Além disso, foi citado o Acórdão regional que, utilizando-se do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ, identificou e visibilizou como fator agravante do ambiente já estressor, a existência de dinâmica opressora, sexista, machista, discriminatória e misógina contra as mulheres trabalhadoras da agência, evidenciando violência psicológica de gênero a ser reprimida pelo Poder Judiciário, reconhecendo grave quadro de discriminação e violência psicológica de gênero, mantendo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

O Acórdão proferido pelo TST nega provimento ao agravo por entender que seria imprescindível o reexame fático-probatório, bem como que o caso concreto não atendia ao requisito da transcendência (TST-Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma, Relator: Desembargador Convocado Fabio Túlio Correia Ribeiro, DEJT 10/11/2023). Foi interposto

⁵⁹ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001564&digitoTst=40&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0383&submit=Consultar> . Acesso em 26 jun. 2024.

Recurso Extraordinário em 01/12/2023 e ele foi contrarrazoado em 05/04/2024, estando pendente de julgamento⁶⁰.

Ainda sobre assédio moral caracterizado por discriminação de gênero, foi proferido acórdão no processo n.º TST-RR-444-14.2021.5.09.0651, em 25/10/2023 pela 6ª Turma do TST, cuja Relatora foi a Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamante em razão da decisão monocrática que negou seguimento ao RR.

O Agravo de Instrumento foi conhecido e no tocante à indenização por danos morais decorrente de discriminação de gênero, foi reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto, por entender que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada.

No caso concreto, a reclamante passou a sofrer tratamento desrespeitoso, assédio moral e discriminação de gênero dos demais empregados do açougue da ré, com ofensas machistas, questionando a sua capacidade para o exercício da função, sendo tais atitudes conhecidas pelo gerente, sem qualquer repreensão por parte da reclamada. O Acórdão do TRT de origem reconheceu a existência de discriminação de gênero, mas entendeu que a lesão extrapatrimonial era de natureza leve, condenando a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (TST-RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2023).

O Acórdão do TST utilizou-se do controle de convencionalidade ao mencionar expressamente a Declaração de Filadélfia da OIT, o ODS-5 da Agenda 2030 da ONU e as Convenções n.º 111 e n.º 190 da OIT, enquadrando-as entre as *core obligations* da OIT. Aplicando a perspectiva de gênero, citou o Protocolo do CNJ (2021) e enfatizou que a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal, resultando em ofensa moral de natureza grave, majorando a

⁶⁰ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=885&digitoTst=47&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=10&v araTst=0012&submit=Consultar> # Acesso em 26 jun. 2024.

condenação da reclamada para o valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais (ST-RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2023). A decisão analisada transitou em julgado em 22 de novembro de 2023⁶¹.

Por meio da análise dos casos concretos é possível perceber que o assédio moral e as condutas discriminatórias vivenciadas pelas mulheres no trabalho revestem-se de particularidades por agregarem à prática molestadora elementos próprios, decorrentes de estereótipos e assimetrias sociais de gênero, atingindo não apenas a sua identidade social como trabalhadora, mas também como mulher, agravando o potencial psicologicamente lesivo da prática, o que demanda a adoção do julgamento com perspectiva de gênero a fim de assegurar a adequada interpretação e aplicação do direito.

4.7. E eu, mulher e mãe, não sou uma trabalhadora?⁶² - O posicionamento do TST em perspectiva de gênero acerca da maternidade

Os primeiros acórdãos a mencionar o Protocolo do CNJ (2021) foram proferidos no dia 02/12/2021, nos autos dos processos TST-E-ED-RR – 619-11.2017.5.12.0054, TST-Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036 e TST-E-ED-RR -1606-46.2016.5.12.0001, em sessão da SDI-1, tiveram como Relator o Augusto César Leite de Carvalho e versavam sobre a aplicação da escala de revezamento que pudesse favorecer o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio.

Embora o Relator não utilizado diretamente o Protocolo do CNJ em sua fundamentação, os acórdãos destacaram a divisão sexual do trabalho de cuidado não remunerado socialmente imputado às mulheres e as suas consequências para a vida, inserção produtiva e saúde física e psíquica das trabalhadoras.

⁶¹ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=444&digitoTst=14&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0651&submit=Consultar> Acesso em 26 jun. 2024.

⁶² O título faz alusão ao discurso foi proferido por Truth como uma intervenção na Women's Rights Convention em Akron, Ohio, Estados Unidos, em 1851.

Entendeu que estar-se-ia diante de norma protetiva com total respaldo constitucional (art. 7º, XV e XX) visando a concessão de descanso capaz de evitar a exaustão física e mental (fator de ordem biológica), proporcionar o convívio familiar da trabalhadora (fator social) aos domingos, compatibilizando a ordem jurídica aos costumes que atribuem à mulher a função cultural de compatibilizar o trabalho de subsistência com a maternidade e seu contributo na célula familiar (TST-E-ED-RR – 619-11.2017.5.12.0054, TST-Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036 e TST-E-ED-RR -1606-46.2016.5.12.0001, SDI-1, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022).

Os três acórdãos incorporaram, na íntegra, os votos proferidos em sessão de prosseguimento de julgamento pelos Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. É o voto do Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho que cita expressamente o Protocolo do CNJ, mencionando apenas que este possui 120 páginas contendo explicação de conceitos, apresentação de casos, e até um passo a passo para que as interpretações dos magistrados e magistradas sejam o menos possível contaminadas pela parcialidade e o machismo estrutural ainda presente na sociedade, entendendo-se que nas atividades de comércio deve ser observada a escala de revezamento quinzenal para o trabalho das mulheres aos domingos, conforme previsto no art. 386 da CLT (TST-E-ED-RR – 619-11.2017.5.12.0054⁶³, TST-Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036⁶⁴ e TST-E-ED-RR -1606-46.2016.5.12.0001⁶⁵, SDI-1, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022).

Houve a interposição de Recurso Extraordinário, tendo sido remetido e julgado pelo STF apenas os autos do processo n.º TST-E-ED-RR – 619-11.2017.5.12.0054, no foi Relatora a Ministra Carmen Lúcia que, ao julgar o RE 1.403.904, manteve o entendimento

⁶³ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=619&digitoTst=11&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0054&submit=Consultar> Acesso em 26 jun. 2024.

⁶⁴ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1584&digitoTst=77&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0036&submit=Consultar> Acesso em 26 jun. 2024.

⁶⁵ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1606&digitoTst=46&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0001&submit=Consultar> Acesso em 26 jun. 2024.

esposado pela a Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais - SDI-1 do TST que, observando a realidade concreta social e familiar e considerando a perspectiva de gênero, considerou constitucional a escala diferenciada (quinzenal) de repouso semanal remunerado para as mulheres, em dias de domingo, prevista no art. 386 da CLT, a qual deve ser observada, inexistindo alegada ofensa ao princípio constitucional da isonomia.

Ao incorporar a perspectiva de gênero, os julgados mencionados reconheceram a existência da divisão sexual do trabalho de cuidado não remunerado, reconhecendo-o como tempo de efetivo trabalho socialmente imposto às mulheres, interpretando a norma celetista com vistas a abarcar esse tempo de trabalho, compatibilizando-o com a jornada de trabalho cumprida pelas comerciárias.

O trabalho no setor do comércio possui grande participação feminina. Segundo infográfico divulgado pelo DIEESE (2023), dados do 3º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que no setor de comércio e reparação as mulheres representavam 42% das pessoas ocupadas e ganhavam 24% menos que os homens.

Segundo De Holanda Barbosa e De Melo Costa (2017) a oferta de creche pode influenciar de forma significativa a decisão da entrada da mulher no mercado de trabalho, o que foi evidenciado em um experimento realizado em bairros de baixa renda localizados no município do Rio de Janeiro, nos quais o acesso a creches públicas gerou uma elevação média de 36% a 46% na inserção das mulheres com filhos no mundo do trabalho, nas localidades observadas.

Com redação dada pelo Decreto-lei n.º 229/1967, o art. 389, §1º da CLT prevê a obrigação de todas as empresas que contem com pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos trabalhando em seu estabelecimento, de disponibilizar local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, o que pode ser suprido por meio de creches distritais mantidas diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas (CLT, art. 389, §2º).

Nos autos do processo n.º TST-RR-16490-90.2017.5.16.0015, a 3ª Turma do TST proferiu acórdão de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, julgando Recurso de

Revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho em Ação Civil Pública, em razão da não disponibilização por Shopping Center de locais apropriados de guarda vigilância, assistência e cuidado de seus filhos(as) no período de amamentação.

No caso concreto, o TRT da 16ª Região reformou a sentença de 1º grau, acolhendo o recurso da reclamada para afastar a obrigação do Shopping reclamado de cumprir o disposto no art. 389, § 1º da CLT quanto às mulheres empregadas contratadas pelos estabelecimentos comerciais dele integrantes.

,O Acórdão do TST utilizou o controle de convencionalidade através das Convenções n.º 111, 183 e 156 da OIT, compatibilizando a interpretação do art. 389, §1º da CLT à luz das normas internacionais, entendendo que o trabalho de cuidado deve ser socializado entre todos os agentes que integram a sociedade, inclusive os shoppings centers, não podendo ser conferida de interpretação restritiva ao conceito de estabelecimento constante no art. 389, §1º, da CLT (TST-RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/10/2023).

O julgado em análise incorpora o julgamento em perspectiva interseccional de gênero, citando em nota de rodapé, o conceito de interseccionalidade cunhado por Kimberle Crenshaw, e evoca o Protocolo do CNJ (2021) intentando “[...] proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições decentes de trabalho, a partir das quais se torna possível tanto reduzir as desigualdades, quanto promover a inclusão social plena de homens e mulheres” (TST-RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/10/2023).

Ao final, julgando por unanimidade, os Ministros da 3ª Turma do TST acordaram em conhecer parcialmente do recurso de revista e no mérito dar-lhe provimento para reformar a decisão do acórdão regional, reestabelecendo a sentença para determinar que a parte ré cumpra a obrigação de fornecer local apropriado, observadas as normas do art. 400 da CLT e as especificações estabelecidas pelos Ministérios da Saúde e Educação, com atendimento por profissionais habilitados, onde seja permitido às empregadas que trabalham no estabelecimento, tanto as vinculadas diretamente ao réu quanto às empregadas dos lojistas do Shopping ou de empresas que prestam serviços no local, guardar os seus filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação (TST-RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT

20/10/2023). Houve interposição de Recurso Extraordinário, que se encontra concluso para despacho no Gabinete do Ministro Vice-Presidente do TST⁶⁶.

Diante dos estigmas que envolvem a maternidade no mundo do trabalho, já abordados neste trabalho, em especial que a mulher não terá a mesma produtividade ao retorno da licença maternidade, em decorrência da divisão sexual do trabalho de cuidado não remunerado, é necessário um olhar em perspectiva de gênero às ações que envolvem alegações de assédio moral a trabalhadoras gestantes e mães de crianças na primeira infância, conforme adotado no julgado acima analisado.

Nos autos do processo: TST-Ag-AIRR – 10583-67.2021.5.03.0012, o acórdão proferido pela Turma TST: 3ª TURMA, cujo relator é o Relator (a): Min. José Roberto Freire Pimenta tratou e um Agravo interposto contra a decisão do Relator por meio da qual foi desprovido Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. A matéria debatida é a restrição de acesso ao banheiro imposta a uma operadora de telemarketing em estado gestacional, como fato gerador de indenização por danos morais.

Na fundamentação do Ministro Relator, ao negar provimento ao agravo, não há menção ao Protocolo e não identifica assimetrias de gênero diretamente. Entretanto, o acórdão analisado transcreve as decisões anteriores proferidas no processo, nas quais as instâncias inferiores identificaram a desigualdade de gênero no caso concreto e citaram expressamente o Protocolo do CNJ:

Posta assim a questão, destaco que em fevereiro de 2021 o CNJ lançou o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, que se presta a ser mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, ao trazer considerações teóricas sobre a questão da igualdade para que os operadores do judiciário possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se num espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. Vale transcrever um trecho do referido protocolo em que se discute a discriminação por gravidez durante o contrato de trabalho (páginas 110/111): (...) Para orientar o julgamento, em casos como esse, o protocolo propõe que o magistrado faça alguns questionamentos (página 112): (...) Para o presente julgamento, interessam os questionamentos de números 4 e 6.

⁶⁶ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=16490&digitoTst=90&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=16&varaTst=0015&submit=Consultar> . Acesso em 27 jun. 2024.

Nesse sentido, parece-me evidente que a conduta questionada não produzira a mesma consequência se praticada em relação a trabalhadores cisgênero do sexo masculino, na medida em que eles não podem engravidar (questão 4). Ora, a reclamante estava grávida e teve seu direito de acesso ao banheiro restringido, quando é sabido que indivíduos nessa situação tendem a sentir mais necessidade de urinar, já que a bexiga é contraída pelo útero conforme ele aumenta de tamanho para suportar o crescimento do bebê. Assim, a centralidade da discussão está no ônus que a pessoa que detém capacidade reprodutiva precisa suportar ao vivenciar uma gravidez no curso do contrato de trabalho. A partir da conclusão acima, é imperioso o reconhecimento de que a prática adotada pela reclamada levou a um resultado discriminatório (questão 5), especialmente quando se leva em conta a compreensão aristotélica do princípio da igualdade: tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade. Não é possível, portanto, que as necessidades de uma pessoa grávida sejam avaliadas na mesma de uma pessoa que não vivencia (e nem poderá vivenciar, em razão de sua conformidade biológica, essa experiência). (TST-Ag-AIRR – 10583-67.2021.5.03.0012 Turma TST: 3ª Turma. Relator (a): Min. José Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/03/2023, p. 6)

Observa-se, entretanto, que o Ministro Relator, na decisão que negou provimento ao agravo de instrumento, entendeu a restrição do uso do banheiro como uma violação geral à dignidade de qualquer ser humano em igual medida, desconsiderando o gênero e o estado gestacional como fatores agravantes em seus fundamentos, argumentando que a reclamada extrapolou os limites do poder diretivo, afrontando normas de proteção à saúde, visto que “[...] a restrição ao uso do banheiro impede os empregados de satisfazer necessidades fisiológicas inerentes a qualquer ser humano, o que pode acarretar até mesmo o surgimento de patologias” (TST-Ag-AIRR – 10583-67.2021.5.03.0012 Turma TST: 3ª Turma. Relator (a): Min. José Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/03/2023, p. 9).

Nesse contexto, foi negado provimento ao agravo, pois não desconstituiu os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi denegado seguimento ao agravo de instrumento. Houve interposição de Recurso Extraordinário, tendo sido apresentadas as contrarrazões em 09 de março de 2024⁶⁷.

Ao não considerar o gênero, exalta-se uma visão limitada que não considera a gravidez como fator agravante na restrição do uso do banheiro, embora reconheça a violação geral à dignidade de qualquer ser humano. Isso porque a restrição do uso do

⁶⁷Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10583&digitoTst=67&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0012&submit=Consultar> Acesso em 26 jun. 2024.

banheiro, além de ser uma afronta à dignidade humana (art.1º, III, CF/88), possui consequências mais severas para gestantes, que necessitam de acesso mais frequente ao banheiro, em razão das mudanças fisiológicas ocorridas durante a gravidez. E, assim, desconsiderar esse fator, resulta em uma aplicação insuficiente das normas de proteção à saúde e à dignidade no ambiente de trabalho, negligenciando o impacto desproporcional que a restrição pode ter sobre pessoas gestantes.

O enfrentamento aos estereótipos de gênero atrelados à maternidade, aparece também no Acórdão proferido em 01/03/2023 pela 8ª Turma, da lavra Ministra Relatora Delaíde Alves Miranda Arantes, nos autos do processo n.º TST-Ag-AIRR – 0020879-13.2019.5.04.0006, em julgamento a Agravo interposto contra a decisão da Relatora por meio da qual foi negado seguimento ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, por entender ausentes os requisitos do art. 896, §1.º-A, III, da CLT, diante da não impugnação direta, no recurso de revista, do principal fundamento do acórdão do Tribunal Regional, qual seja, a ocorrência de ato discriminatório no âmbito do processo seletivo ou à proteção da mulher gestante (TST-Ag-AIRR – 0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 06/03/2023).

Trata-se de uma decisão sucinta, mas que busca fundamentação em trecho do Acórdão do TRT da 4ª Região, mencionando a necessidade de se julgar a demanda em perspectiva de gênero, identificando a assimetria/desigualdade de gênero, citando expressamente a CEDAW e a Convenção de Belém do Pará, concluindo que houve discriminação diante da não contratação de trabalhadora aprovada em processo seletivo apenas por estar gestante (TST-Ag-AIRR – 0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 06/03/2023). A decisão analisada transitou em julgado em 28 de março de 2023⁶⁸.

Como desenvolvido em tópico próprio deste trabalho, a maternidade é encarada como um estorvo institucional no mundo do trabalho, tendo sido erigida à condição de obstáculo à inserção e permanência das mulheres no exercício profissional, situação que se exponencia quando observada a realidade das mães de pessoas com deficiência.

⁶⁸ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020879-13.2019.5.04.0006/3#5d2ff80> . Acesso em 26 jun. 2024.

Silva *et. al.* (2019) assinalam que apesar dos avanços na posição social da mulher, parcela das mulheres/mães deixam de viver a sua vida e satisfazer os seus desejos para se dedicar, quase exclusivamente, ao cuidado do/a filho/a, especialmente, aquele/a com deficiência, pela necessidade constante de supervisão, de assistência e de suporte, pois tais atividades não são assumidas como direito social, o que se agrava com as mudanças ocorridas a partir do modelo neoliberal, que transfere em boa parte para a sociedade, mais especificamente para as famílias, a responsabilidade pelo bem-estar social.

Em pesquisa qualitativa, com a realização de entrevistas, Silva *et. al.* (2019, p. 8/9) materializam a responsabilidade ampliada imposta socialmente às mães de pessoas com deficiência

[...] quando a mulher gera filhas/os com deficiência, a responsabilidade se amplia, trazendo a essas mães um afastamento da sua vida em favor da vida da/o filha/o, como salienta a mãe A em sua fala: “É, talvez eu abri um pouco mão de coisas que eu gostaria de ter feito na minha vida. Eu abri mão, mas não me arrependo em momento nenhum”. Muitas delas, nessa perspectiva, acabam interrompendo sua trajetória feminina no mercado de trabalho, como nos revela a mãe C: “Não [trabalho]. Eu comecei [a trabalhar], mas, quando eu casei, eu parei e não pude mais trabalhar”. Dessa maneira, a participação no mercado de trabalho se torna ainda mais difícil após elas se casarem e terem filhas/os com deficiências.

Um fator agravante para essa situação é o abandono, direto e indireto, dos pais ao saberem da deficiência dos/as filhos/as.

(...)

Ao falar dessa questão, a mãe A assim se expressa: “Olha para mim. Toda família é constituída de pai, mãe e filhos. Se ela é constituída dessa forma, cada um tem o seu papel, principalmente no caso de um rapaz, um homem. Ele tem que ter um referencial masculino”. Ela ainda aponta a pouca presença masculina nos locais de referência ao cuidado das pessoas com deficiência.

No Acórdão proferido em 06/12/2023, no processo n.º TST-RR-21228-59.2018.5.04.0003, pela 5ª Turma do TST, tendo como Relatora a Ministra Morgana de Almeida Richa, em julgamento de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamada, analisou-se a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem alteração salarial para empregada com filho que se encontra no transtorno do espectro autista (TEA).

De acordo com o Manual de atendimento a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (CNJ, 2023) o TEA não é uma doença, mas, sim, uma condição de

desenvolvimento cerebral. As pessoas que se encontram no TEA⁶⁹, demandam de rotineiro acompanhamento por equipes multidisciplinares com profissionais da área de saúde e educação, visando sua readaptação e inserção na vida cotidiana, em demandas que ocorrem durante toda a vida, para execução de atividades cotidianas (se vestir, comer, tomar banho), passando pela interação social, além de uso de medicação controlada (antipsicóticos), que demandam auxílio terapêutico especial (CNJ, 2023), demandando a presença de mãe e pai, não apenas como meros acompanhantes, mas com participação ativa nessas atividades.

O acórdão analisado cita expressamente a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada pelo Decreto nº 6.949/2009 e a Convenção n.º 156 da OIT, destacando que as pessoas que têm responsabilidades de cuidar de familiares com deficiência enfrentam barreiras contínuas à inclusão, por ausência de suporte adequado por parte da sociedade e do governo, além das empresas não adotarem políticas de adaptação razoável, empurrando as cuidadoras nessas condições para fora do mercado de trabalho (TST-RR-21228-59.2018.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023).

Declarando ser o Protocolo do CNJ “[...] política pública que cristaliza, como ferramenta metodológica, a aplicação da norma ao caso concreto à luz das peculiaridades que o circundam, de forma a identificar e mitigar ou eliminar discriminações estruturais naturalizadas e invisibilizadas” e atentando para a interseccionalidade das opressões, a 5ª Turma do TST não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, mantendo a redução da jornada de trabalho sem redução salarial para a trabalhadora mãe de criança autista (TST-RR-21228-59.2018.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora: Ministra Morgana

⁶⁹“Conforme o Manual de Saúde Mental - DSM-5 (guia de classificação diagnóstica), o Autismo e todos os distúrbios, incluindo o transtorno autista, transtorno desintegrativo da infância, transtorno generalizado do desenvolvimento não-especificado (PDD-NOS) e Síndrome de Asperger, fundiram-se em um único diagnóstico chamado Transtornos do Espectro Autista – TEA. O TEA é uma condição geral para um grupo de desordens complexas do desenvolvimento do cérebro, antes, durante ou logo após o nascimento. Esses distúrbios se caracterizam pela dificuldade na comunicação social e comportamentos repetitivos. As características clínicas da síndrome afetam as condições físicas e mentais do indivíduo, aumentando a demanda por cuidados, gerando assim a dependência de pais e/ou cuidadores.” (TRT 2ª REGIÃO - 8ª Turma Acórdão Processo Nº RO-1000960-50.2017.5.02.0037 Relator LIANE MARTINS CASARIN)

de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023). A decisão transitou em julgado em 13 de março de 2024⁷⁰.

Portanto, a interdependência humana demonstra a transversalidade do cuidado como fator de ligação social entre todas as pessoas, emergindo a necessidade de repensarmos estruturalmente a nossa sociedade e as políticas públicas acerca do cuidado em uma perspectiva feminista, além de atuar para garantir a permanência das mulheres mães e trabalhadoras no mundo do trabalho e reprimir eventuais lesões ou ameaças de lesões aos seus direitos, através da efetiva apreciação pelo Poder Judiciário, utilizando a perspectiva interseccional de gênero nas ações trabalhistas.

4.8. Sou homem com H. E como sou⁷¹. - Enfrentando as masculinidades hegemônicas com o Protocolo do CNJ

O julgamento com perspectiva interseccional de gênero metodologicamente no campo jurisdicional, não é aplicado exclusivamente nos processos em que as mulheres figuram como partes, sendo ferramenta indispensável para perceber desigualdades e discriminações, gendradas e racializadas, que envolvam os homens cisgêneros.

Nesse sentido, entende-se que a interseccionalidade permite que julgadores reconheçam como diferentes formas de opressão e privilégio se cruzam, influenciando a vida das partes envolvidas. Por exemplo, homens cisgêneros também podem ser vítimas de discriminação baseada em raça, orientação sexual, deficiência ou condição socioeconômica. Nesses moldes, ao aplicar uma perspectiva interseccional, o judiciário pode perceber como essas camadas interagem e contribuem para processos de injustiças e desigualdades.

⁷⁰Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=21228&digitoTst=59&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0003&submit=Consultar> . Acesso em 27 jun. 2024.

⁷¹ O título faz alusão à canção “Homem com H” composta e interpretada por Ney Matogrosso, integrante do álbum Ney Matogrosso, lançado em 1981.

Em relação ao conceito de gênero, Pimentel (2017) ensina que quando utilizado para categorização de pessoas, tem se apresentado como um conceito histórico e dinâmico, em constante desconstrução, construção e reconstrução, a partir da desconstrução de estereótipos, construção de novos comportamentos e afirmação de identidades.

Scott (1989) considera que o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e uma forma primeira de significar as relações de poder. A atribuição de valores e hierarquias a comportamentos e papéis socialmente lidos como femininos atingem e subordinam não apenas as mulheres, mas também uma parcela dos homens.

Segundo Bourdieu (2022, p. 87/88) os homens, ainda que não percebam, são prisioneiros e vítimas de uma representação dominante, a qual lhes confere privilégios, mas também criam o dever de afirmar, em toda e qualquer circunstância, a sua virilidade, sendo esta última “[...] entendida como capacidade reprodutiva, sexual e social, mas também como aptidão ao combate e ao exercício da violência (sobretudo em caso de vingança), é, acima de tudo, uma *carga*”. A virilidade é, portanto, uma noção relacional, construída em uma oposição temerosa à feminilidade.

Zanello (2020) explica que, apesar das mudanças históricas, alguns valores relacionados às virilidades persistem, sobretudo a dominação de outros sujeitos sociais, considerados hierarquicamente inferiores, a exemplo de mulheres e crianças. Analisando as virilidades na cultura colonial brasileira, a autora aponta que foi construída a ideia de que o homem negro bom é aquele subserviente, obediente e consciente dos direitos do seu “Sinhô” branco; enquanto para o homem branco, a dominação, o controle e a violência representam o ideal de virilidade (Zanello,2020).

Dessa maneira, como decorrência da prolongada escravização de pessoas no Brasil, percebe-se que a inferioridade e subalternização social das mulheres e dos homens negros fortaleceu o domínio e o poder dos homens brancos e, consequentemente, o valor atribuído às suas construções acerca da virilidade.

Além disso, com as transformações ocorridas a partir do século XX, o trabalho passa a se transformar no ideal de virilidade e, ao associar-se à tradição eugenista do período, fez com que a maioria dos homens negros se dedicassem a atividades e

profissões subalternas e de baixa remuneração, sendo um trabalhador indesejável, pois seria “naturalmente” vagabundo, degenerado e vadio (Zanella, 2020, p. 210/211).

Essa é a perspectiva abordada nos dois acórdãos proferidos pelo TST em que o julgamento com perspectiva interseccional de gênero como metodologia de interpretação e aplicação do Direito, foi utilizado para identificar, visibilizar e combater ofensas discriminatórias pautadas em estereótipos de gênero e raça, a partir do ideal de virilidade que estrutura as masculinidades hegemônicas, tendo como alvos homens cisgêneros negros.

Nos autos do processo n.º TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, foi proferido acórdão pela 3ª Turma do TST, tendo como Relator o Ministro Alberto Bastos Balazeiro, no julgamento de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pelo reclamante em razão da decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento.

No caso concreto, cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante homem, indenização por danos morais, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho, por ter sido alvo de constantes xingamentos, associados a aspectos psicossociais, dentre os quais a discriminação racial aparece como predominante (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

O Acórdão proferido pelo TST vale-se do controle de convencionalidade ao mencionar expressamente a Convenção n.º 190 da OIT, mais uma vez trazida como integrante das *core obligations* da OIT, bem como utiliza o conceito de assédio moral previsto na Resolução n.º 351/2020 do CNJ, entendendo que o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados: a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; os efeitos sobre a esfera psicossocial da pessoa trabalhadora. Destacou, ainda, a desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta, bem como a prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

Apesar de ter sido o autor, durante o vínculo de emprego, chamado de "Negão"; "Cara de Mostro"; "Ronaldo de outro Mundo"; "morto"; "desmotivado"; "desmaiado";

"vendedor âncora"; "patinho feio"; "menino de outro mundo"; dentre outras ofensas, o TRT de origem entendeu que as atitudes não passavam de "brincadeiras tipicamente masculinas" (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

O entendimento do tribunal Regional pautado nas masculinidades hegemônicas e no ideal de virilidade dos homens brancos, reforça estereótipos de gênero e raça que hierarquizam pessoas, perpetuando a subalternização de homens negros, mulheres brancas, mulheres negras e da população LGBTQIAPN+.

O acórdão do TST aludiu ao termo utilizado pelo TRT de origem, qual seja, "brincadeiras masculinas" como sendo uma construção social, pautada em pré concepções de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros, resultando em uma visão estereotipada sobre o gênero masculino e criando um padrão excludente de masculinidade, que busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

Foi dado provimento ao recurso de revista para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no montante de R\$ 50.000,00 (TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). A decisão analisada transitou em julgado em 18 de outubro de 2023⁷².

O segundo acórdão que versa sobre temática similar foi proferido pela 6ª Turma em 25/10/2023, no processo n.º TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017, cuja Relatora foi a Ministra Kátia Magalhães Arruda, e julgou Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pelo reclamante em razão da decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento.

O caso concreto também tratava sobre a existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante por seu

⁷² Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1406&digitoTst=93&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0001&submit=Consultar> . Acesso em 27 jun. 2024.

superior hierárquico que se referia ao trabalhador como "negão". Mais uma vez, o TST no julgado valeu-se do controle de convencionalidade, utilizando a Declaração de Filadélfia da OIT, a Convenção n.º 111 da OIT, a Convenção n.º 190 da OIT, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, que foi promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional, além de citar a Lei n.º 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial (TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2023).

Nos mesmos moldes que o julgado anterior, o acórdão do TRT de origem considerou a que a utilização da expressão “negão” por superior hierárquico não passou de uma “infeliz colocação” e não possuía o potencial ofensivo que a parte autora pretendia imprimir. O acórdão do TST se valeu do conceito de racismo recreativo, para destacar que a naturalização da prática não descaracteriza a ocorrência de discriminação racial, já que esta independe de dolo do agente, ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória e caracteriza uma agressão grave, que fere direitos da personalidade e causa danos à vítima (TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 27/10/2023). Houve interposição de Recurso extraordinário, sendo notificada a parte autora para apresentar suas contrarrazões⁷³.

A partir da análise desses dois acórdãos, proferidos pelo TST nos processos n.º TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017 e TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, resta claro o potencial que o julgamento em perspectiva interseccional de gênero possui no tocante à implementação dos direitos humanos e das garantias fundamentais, bem como no enfrentamento das hierarquias sociais, de maneira a pavimentar um caminho de concretização da igualdade em sua dimensão substantiva e da dignidade da pessoa humana nas diversas modalidades de relações sociais e/ou contratuais, dentre as quais se encontra a relação de trabalho.

⁷³ Informação extraída em Consulta Processual pública realizada através do site do TST. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20658&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0017&submit=Consultar> . Acesso em 27 jun. 2024.

4.9. Reconfigurações epistemológicas: o Julgamento com perspectiva de gênero nos Acórdãos do TST, como instrumento de superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho

O Direito, enquanto ciência, não pode ser estanque. O Direito, como ferramenta de regulação social, jamais pode permanecer estagnado. O Direito, catalisador de justiça e promotor da pacificação social, não deve servir à manutenção de estruturas sociais opressoras e hierarquizadoras.

Reale (2002, p. 305/306) conceitua a Epistemologia Jurídica como sendo algo mais amplo do que apenas a doutrina da ciência do direito ou a jurisprudência, por constituir a doutrina do conhecimento jurídico em todas as suas modalidades, definindo-a

[...] como sendo a *doutrina dos valores lógicos da realidade social do Direito*, ou, por outras palavras, *dos pressupostos lógicos que condicionam e legitimam o conhecimento jurídico*, desde a *Teoria Geral do Direito* – que é a sua projeção imediata no plano empírico-positivo – até às distintas disciplinas em que se desdobra a Jurisprudência.

Conforme Gouveia (2014), o positivismo jurídico tem a lei como centralidade, tornando-se a manifestação cristalina do Direito, sendo a lei a expressão máxima de soberania popular. Dessa maneira, no século XIX, o entendimento da positividade como uma relação de causalidade entre a vontade do legislador e o Direito, passou para uma posição de compreender a positividade do Direito a partir da imputação de validade a determinadas autoridades competentes para decidir (Gouveia, 2014).

Kelsen (1999, p. 675/676) destacando que ao interpretar uma lei é preciso responder à questão de saber qual o conteúdo se há de dar à norma, aponta que quando o Direito é aplicado por um órgão jurídico, é necessário que este fixe o sentido das normas que vai aplicar, através de uma operação mental consubstanciada na interpretação.

Embora no presente trabalho não se adote Hans Kelsen como marco teórico, nem mesmo se coadune com o positivismo jurídico, observa-se que efetivamente é necessário ao exercício da jurisdição, que o(a) magistrado(a) ao julgar um caso concreto, realize uma operação mental de interpretação da norma, ao aplicá-la, buscando a solução mais justa.

Segundo Vaz e Ramos (2021, p. 245), atualmente, nem mesmo os autores mais tradicionais negam que “[...] o processo de interpretar está sujeito às influências das

concepções sociojurídico-políticas dominante em cada época”, de maneira que, para concretizar a justiça social é necessário debater-se juridicamente problemas estruturais profundos, como o racismo e sexismo.

Gouveia (2014) denomina como pós-positivismo o período histórico das ideias jurídicas no ocidente caracterizado por diversas correntes que embora critiquem o positivismo jurídico, não conseguem consolidar uma superação do marco teórico que representa o Direito positivado.

Considerando que o neoconstitucionalismo cria o modelo de Estado Democrático de Direito baseado na constituição e nos valores que refletem o respeito à dignidade das pessoas, Cardoso Júnior (2023) afirma que, no pós-positivismo, o direito e atuação das pessoas precisam estar conectadas às demandas da sociedade, sendo o princípio da dignidade o norteador dos processos hermenêuticos e decisórios, de maneira que o indivíduo não pode ser tratado de forma coisificada, pensando-se nele como fim em si mesmo.

Ferraz Júnior (1995) aponta que sempre que há um desacordo quanto à aplicação de uma lei, surge o problema da regra justa, o que ocorre quando se tem que encontrar, dentro do conjunto de normas em vigor, a regra aplicável ao caso concreto; ou quando se trata de suprir o silêncio da lei e de julgar por equidade; ou mesmo quando se opõe à lei positivada, invocando preceitos de outras ordens. Segundo o autor “A função do juiz não se limita pois à dedução formal: o juiz encarna o direito vivente” (Ferraz Jr., 1995, p. 165).

Portanto, a epistemologia jurídica perpassa pela análise teórica e prática do Direito, abarcando a doutrina e jurisprudência, em uma construção de conhecimento e práxis mutáveis, de acordo com o avanço histórico e social. A práxis jurídica é forjada no dia a dia da jurisdição, sendo a interpretação, atividade cognitiva essencial para a aplicação do direito, devendo esta ser voltada à detecção e superação de desigualdades hermenêuticas e à concretização dos direitos humanos e garantias constitucionais fundamentais.

Lauris e Farranha (2023, p. 154) afirmam que o sistema de justiça tem sistematicamente falhado em reconhecer os direitos das mulheres, mas que tal situação não tem a ver com a falta de base legal ou jurisprudencial, e sim com um regime conservador de crenças e concepções pessoais de juízes e juízas que se oculta atrás da ideia formal de imparcialidade e independência.

Segundo as autoras, o desafio principal é saber se é possível descolonizar as abordagens jurídicas na teoria e na prática, buscando, as referências de uma nova epistemologia que traduza significados sobre a experiência de viver como subalternizado num país tão plural e desigual, nos levando a pensar em meios de intervenção nessa realidade (Lauris e Farranha, 2023).

Hunter (2010, p. 35) sistematizou as principais características de uma abordagem feminista em julgamentos, observando uma coleção de hábitos, técnicas, preocupações e disposições, que as pensadoras feministas têm desenvolvido: 1) a pergunta pela mulher, noticiando as implicações discriminatórias de regras e práticas aparentemente neutras; 2) Incluir as mulheres, seja escrever as experiências de mulheres no discurso legal, seja incluí-las na construção das normas; 3) desafiar o preconceito de gênero na doutrina jurídica e no raciocínio judicial; 4) contextualização e particularidade: raciocinar a partir do contexto e da realidade da experiência vivida pelas mulheres em seus contextos e não julgar as mulheres por fazerem escolhas diferentes daquelas que a pessoa que está julgando teria feito; 5) buscar remediar injustiças e melhorar as condições de vida das mulheres; 6) promover a igualdade substantiva; e 7) recorrer a estudos jurídicos feministas para informar decisões.

Cotejando os critérios enumerados por Hunter (2010) com a análise qualiquantitativa dos julgados do TST aplicando o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ (2021), constata-se a presença da metodologia “pergunta pela mulher” possibilitando, na maior parte dos Acórdãos investigados, visibilizar os efeitos discriminatórios de regras ou condutas aparentemente neutras.

Dentre os Acórdãos analisados, apenas o que foi proferido nos autos do processo n.º TST-Ag-AIRR–10583-67.2021.5.03.0012 desconsiderou as particularidades que envolvem as pessoas gestantes submetidas ao controle de utilização do sanitário, igualando a lesão jurídica à experimentada por qualquer pessoa não gestante. Assim, embora na prática o efeito da aplicação do Protocolo do CNJ (2021) tenha reflexos positivos no caso concreto, não houve uma efetiva adoção da metodologia jurídico feminista de julgamento, resultando na perpetuação da invisibilidade das múltiplas discriminações às quais estão submetidas as mulheres trabalhadoras gestantes e mães.

Quanto à inclusão da experiência das mulheres na escrita e na interpretação das normas, entende-se que os acórdãos apresentaram de maneira satisfatória essa prática

jurídico feminista que, no entanto, apareceu de maneira pouco desenvolvida, o que se credita à impossibilidade de revolver a matéria fática nos recursos analisados, cabendo, pois, à instância ordinária em 1º e 2º graus, robustecer tais argumentos e relatos, a fim de possibilitar futuras apreciações pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Verificou-se em todos os casos analisados um satisfatório e qualificado esforço argumentativo dos(as) Ministros(as) Relatores(as) voltado à identificação das assimetrias sociais de gênero e raça nos casos concretos, desafiando o preconceito de gênero e raça arraigado na doutrina jurídica e no raciocínio judicial.

Os critérios de contextualização e particularidade, bem como da busca em remediar injustiças e melhorar as condições de vida das mulheres e/ou pessoas integrantes de grupos minorizados, visando a promover a igualdade substantiva, se encontram em todos os acórdãos analisados, em maior ou menor proporção.

Vale destacar que, percebe-se uma genuína preocupação dos(as) Ministros(as) Relatores(as) em trazer à baila normas que integram o sistema internacional de garantia e proteção dos direitos humanos, interpretando a legislação nacional à luz da solução que confira maior aplicabilidade e concretude a tais direitos.

Entretanto, a maioria dos acórdãos analisados não recorreu a estudos jurídicos feministas para fundamentar as decisões prolatadas, limitando-se, em sua maioria, a transcrever trechos do Protocolo do CNJ (2021) ou de normas nacionais ou internacionais capazes de conferir supedâneo ao caso concretamente analisado.

Como exceção, tem-se o julgamento realizado no processo n.º TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, no qual figurou como Relator o Ministro Alberto Balazeiro, que, além de raciocinar a partir do contexto e da realidade da experiência vivida pelas mulheres afetadas diretamente pelos ilícitos cometidos pelos réus, identificou as assimetrias de gênero e raça existentes não apenas na relação entre aquelas empregadas domésticas e seus empregadores, mas em relação às estruturas sociais hierarquizadoras, utilizou-se de consagradas teóricas feministas de diversos ramos do conhecimento humano, em especial, das ciências sociais e do direito, fortalecendo a perspectiva interseccional e interdisciplinar ao interpretar e aplicar a norma ao caso concreto.

Considera-se ainda que, em relação aos acórdãos analisados, no tocante à abrangência das matérias julgadas buscou-se ampliar os limites de análise da

controvérsia individual contida no processo para, analisando duas das bases estruturais e estruturantes da nossa sociedade, quais sejam, o patriarcado e o racismo, servirem como paradigma para casos futuros, enfrentando e criticando as decisões das instâncias ordinárias de 1º e 2º graus eventualmente proferidas com base em preconceitos e estereótipos de gênero e raça, a fim de provocar mudanças na linha de pensamento jurisprudencial.

A análise dos acórdãos proferidos pelo TST utilizando o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero, no período compreendido entre 19 de outubro de 2021 e 31 de dezembro de 2023, à luz das teorias jurídicas feministas conduz a um profícuo caminho de reconfigurações epistemológicas do Direito do Trabalho, aproximando-o cada vez mais dos Direitos Humanos, das garantias constitucionais fundamentais e do Direito Antidiscriminatório, possibilitando a sua interpretação e aplicação com vistas à superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho.

5. CONCLUSÃO

A teoria jurídico-trabalhista está voltada à assimetria geral que envolve os contratos de trabalho, observando a hipossuficiência do trabalhador, utilizando uma visão universalizante sobre quem é esse sujeito de direitos, sempre referenciado como “o trabalhador”, “o operário” ou o “empregado”, privilegiando a percepção de ser destinatário da proteção legal apenas o trabalhador homem, cisgênero, heterossexual e branco, contribuindo para a manutenção de estruturas sociais discriminatória às mulheres.

Buscou-se no presente estudo, verificar se a utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ na interpretação e aplicação do Direito no julgamento de ações trabalhistas, possibilita a superação das assimetrias e da violência sistêmica de gênero no mundo do trabalho.

Para tanto, iniciou-se a pesquisa investigando-se os aspectos históricos, sociais, jurídicos e normativos que serviram de base à criação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo CNJ, lançado em 19 de outubro de 2021, perpassando pela trajetória evolutiva dos direitos humanos das mulheres e analisando como os estereótipos

de gênero contribuem para a posição de centralidade dos homens na sociedade, inclusive por meio da atuação jurisdicional, resultando em violências sobrepostas.

Seguiu-se à análise das diversas violências sistêmicas de gênero sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho a partir da divisão sexual e racial do trabalho, tais como: exclusão, inserção em postos de trabalho precarizados, remuneração inferior aos homens, menores chances de ascensão profissional, percepção da maternidade como um estorvo institucional, assédio sexual, assédio moral, microagressões, violência psicológica de gênero. Diante do cenário sóciojurídico, abordou-se a incorporação da perspectiva de gênero no âmbito jurisdicional, culminando com a edição do Protocolo brasileiro pelo CNJ.

Foram apresentadas as metodologias de interpretação e aplicação do Direito identificadas no Protocolo do CNJ, iniciando-se pela interpretação que considera a vivência dos grupos minorizados, consagrada no Direito Antidiscriminatório, ramo do direito que aparece no Protocolo de maneira transversal, a ser observado em todos os demais. Discorreu-se sobre os métodos sistematizados por juristas feministas que serviram como base teórica, científica e metodológica para o Protocolo do CNJ, destacando-se os métodos jurídicos feministas elaborados por Katharine Bartlett e por Alda Facio.

Observou-se ainda a utilização da interseccionalidade como categoria de interpretação e aplicação do Direito capaz de identificar e enfrentar a confluência de marcadores sociais de opressões que imponham uma situação ainda maior de desigualdade no caso concreto. Explicitou-se o julgamento com perspectiva interseccional de gênero como sendo uma metodologia de análise do direito que deve ser implementada nos casos em que estejam envolvidas relações de poder assimétricas, integrando princípio da igualdade em sua dimensão substancial na interpretação e aplicação das normas, concretizando os direitos humanos e garantias constitucionais fundamentais das pessoas trabalhadoras.

Analisou-se os novos paradigmas da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ao adotar o Protocolo do CNJ em seus julgamentos, através de pesquisa quali-quantitativa nos 22 (vinte e dois) acórdãos proferidos entre 19/10/2021 e 31/12/2023, encontrados em consulta pública ao *site* do TST.

Atualmente, com pouco mais de dois anos e meio de existência do Protocolo do CNJ, percebe-se que a metodologia de interpretação e aplicação do direito nele

sistematizada além de compatível com a interpretação e aplicação principiológica tradicional do Direito do Trabalho, atuam de forma complementar para, com a desconstrução e superação de vieses, possibilitar que sejam proferidas decisões judiciais que levem em conta desigualdades sociais históricas, visando superar as condutas discriminatórias no mundo do trabalho.

Evidenciou-se que a composição do TST no período analisado, se apresenta majoritariamente masculina e branca, revelando um perfil sociodemográfico similar ao apurado no 2º Censo do Poder Judiciário elaborado pelo CNJ no ano de 2024. Trata-se do “padrão do homem médio”, ou seja, o homem branco, cisgênero, heterossexual, adulto e de posses, que corresponde ao sujeito jurídico universal e abstrato, como evidenciado no Protocolo do CNJ.

Apesar disso, entende-se que, além de necessário, é possível que o TST com a composição sociodemográfica apurada no presente estudo, apreenda e aplique a perspectiva de gênero em seus julgamentos, a partir do desenvolvimento de três aspectos: conhecimentos, habilidades e atitudes, o que pode ser atingido com a qualificação continuada e permanente de servidores(as), magistrados(as), desembargadores(as) e ministros(as), enquanto não se efetiva uma composição diversa e efetivamente representativa do Poder Judiciário.

Foi apurado que, dos 22 (vinte e dois) Acórdãos proferidos, 18 (dezoito) deles o foram no ano de 2023. O aumento significativo no número de julgados coincide com a publicação da Resolução n.º 492/2023 do CNJ, concedendo força vinculante ao Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero todo o Poder Judiciário e determinando a obrigatoria de capacitação de magistrados(as), no tocante a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.

Embora não tenha sido objeto de investigação neste trabalho, atribui-se o crescimento acima apontado tanto ao caráter cogente da Resolução n.º 492/2023, o que resultou no manejo da perspectiva de gênero pelos Juízes(as) e Desembargadores(as), quanto à efetiva oferta de qualificação à Magistrados(as) e servidores(as) nos Tribunais Regionais do Trabalho.

A pesquisa leva a diversos caminhos e possibilidades, o que parece ser ainda mais patente ao investigar fenômenos contemporâneos. Diante do quanto apurado em relação ao acréscimo no número de acórdãos utilizando o Protocolo do CNJ pelo TST, no ano de 2023, acredita-se na possibilidade de ser realizada investigação futura em trabalho

próprio, a fim de averiguar o impacto da oferta da qualificação especializada em direitos humanos, gênero, raça e diversidades pelas Escolas Judiciais nas Sentenças e Acórdãos de Tribunais Regionais do Trabalho.

Observou-se em todos os acórdãos analisados que a análise em perspectiva de gênero resultou em proteção concreta dos direitos humanos e dos direitos e garantias constitucionais fundamentais das pessoas trabalhadoras, tencionando a superação de assimetrias e/ou desigualdades de gênero e raça presentes no caso concreto, revelando-se como efetivo instrumento interpretativo antissubordinatório.

Em mais uma janela de possibilidade de investigação científica futura acerca da temática, a fim de aprofundar os achados desta pesquisa, sugere-se o estudo comparativo entre julgados do TST, proferidos após a edição do Protocolo do CNJ, que utilizam a perspectiva interseccional de gênero como metodologia de interpretação do direito e aqueles que não a integram quando da análise processual, subdividindo-os por similaridade na matéria controvertida.

Adota-se a ideia de que a epistemologia jurídica integra a análise teórica e a prática do Direito, respectivamente doutrina e jurisprudência, ambas em constante mutação, seguindo o avanço histórico e social. A práxis jurídica sustenta-se na interpretação, atividade cognitiva essencial para a aplicação do direito e, por isso, deve estar voltada à detecção e superação das desigualdades e à concretização dos direitos humanos e garantias constitucionais fundamentais.

Verificou-se nos julgados pesquisados, em maior ou menor proporção, a efetiva utilização de normas que integram o sistema internacional de garantia e proteção dos direitos humanos, interpretando a legislação nacional à luz da solução que capaz de concretizar tais direitos, buscando superar injustiças, equilibrar desigualdades e conferir dignidade às vidas de mulheres e/ou pessoas integrantes de grupos minorizados, visando a promoção da igualdade substantiva.

Corroborando o quanto já afirmado acerca da dificuldade em pesquisar um fenômeno jurídico contemporâneo, ao realizar consulta pública ao *site* do TST no dia 29 de junho de 2024, utilizando os mesmos argumentos de busca da pesquisa feita neste estudo, foram encontrados 40 Acórdãos, acrescentando numericamente os julgados passíveis de averiguação acerca da adequada abordagem jurídico feminista, observando

os hábitos, técnicas, preocupações e disposições, desenvolvidas pelas pensadoras feministas.

Reconhecer a transversalidade das opressões estruturais, implica admitir que a sua superação também perpassa por interligar a interpretação e aplicação do Direito às interseccionalidades múltiplas que envolvem as pessoas na sociedade, alçando-se a perspectiva de gênero e o compromisso no reconhecimento às minorias do direito à igualdade substancial em prioridade para a Epistemologia Jurídica.

Portanto, por meio da análise dos Acórdãos proferidos pelo TST aplicando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, realizada no presente estudo, conclui-se que a práxis jurisdicional trabalhista ao adotar a perspectiva interseccional de gênero como metodologia de interpretação e aplicação do Direito do Trabalho ao caso concreto, possibilita uma reconfiguração epistemológica juslaboral capaz de enfrentar e superar as violências sistêmicas de gênero no mundo do trabalho.

Acreditar em (r)evoluções sociais e humanas enquanto magistrada e pesquisadora do Direito parece, a princípio, guardar incompatibilidades e incongruências. Ao encerrar este trabalho, percebendo que a pesquisa aqui realizada segue viva e mutável, vislumbrando possibilidades potencialmente transformadoras às realidades das trabalhadoras mulheres brancas, mulheres negras, mulheres mães, mulheres mães atípicas, mulheres com deficiência, mulheres LGBTQIAPN+, mulheres gordas, mulheres com mais 60 anos, mulheres profissionais do sexo, e outras tantas, a partir da incorporação jurisdicional da perspectiva interseccional de gênero ao julgamento de casos concretos, renovo a crença e o compromisso com o Direito e com a Justiça Social.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Coleção Feminismos Plurais). Coordenação Djamila Ribeiro.

ALKAN, Yavuz. **Feminist legal methods**: theoretical assumptions, advantages, and potential problems. University of Leicester School of Law Research Paper, n. 13-12, p. 83-97, 2013.

ALMEIDA, Maria Teresa F. **Julgar com perspectiva de gênero?** JULGAR online. Lisboa, novembro de 2017.

_____. **Se as mulheres fossem seres humanos**. JULGAR online. Lisboa, Janeiro-Abril de 2014.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo : Pólen, 2019.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero** - uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. 1.ed.Brasília: Venturoli, 2024.

ASSIS, Dayane N.Conceição de. **Interseccionalidades**. Salvador: UFBA, 2019.

SOUZA, Babi. **Vamos juntas?** O guia da sororidade para todas. Rio de Janeiro: Galera Record, 2016.

BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; DEMETRIO, André. **Quando o gênero bate à porta do STF**: a busca por um constitucionalismo feminista. Revista Direito GV, v. 15, p. e1930, 2019.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho**: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serviço Social & Sociedade, p. 544-561, 2015.

BARTLETT, Katharine T. **Métodos Jurídicos Feministas**. Trad. Alessandra Ramos de Oliveira Harden, Adriana Moellmann, Isabela Marques Santos. *In*: Tecendo os Fios da Crítica Feminista ao Direito no Brasil II – Direitos humanos das mulheres e violências: Vol 1, os nós de ontem, textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000 / Fabiana Cristina Severi; Ela Wiecko Volkmer de Castilho; Myllena Calasans de Matos, organizadoras. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020.

_____, Katharine T. **Objectivity**: A Feminist Revisit, 66. Alabama Law Review, p. 375-394, 2014.

_____, Katharine T. **Gender law**. Duke J. Gender L. & Pol'y, v. 1, p. 1, 1994.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**: fatos e mitos. Volume 1. 5ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. Tradução Sérgio Milliet.

BOOTH, Wayne C.; COLOMB, Gregory G.; WILLIAMS, Joseph M. **A Arte da Pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005. Tradução Henrique A. Rego Monteiro.

BORGES, Maria José Rigotti. **Ouçam Mirtes, mãe de Miguel**: Trabalho doméstico remunerado e desigualdades no Brasil. Curitiba: Appris, 2022.

BORGES, Lize; DUMET, Carolina. **Teses Feministas no Direito das Famílias**: vol. 1 - direito material. Salvador: Ed. das Autoras, 2023.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Assédio Sexual nas Relações de Emprego. In: HAMMERSCHMIDT, Denise (coord.). **Tratado dos Direitos das Mulheres**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2023. p. 817-845.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Trad. Maria Helena Kühner. 20. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: em prosseguimento ao julgamento, por unanimidade: I) negar provimento aos embargos de declaração da reclamada; e II) dar provimento aos embargos de declaração da reclamante, com efeito modificativo, para acrescer ao dispositivo do julgado que a condenação corresponde à toda a remuneração devida durante o período de afastamento, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, como se na ativa estivesse, inclusive os convencionais, observados os limites do pedido da petição inicial, devendo ser calculada considerando o período entre a dispensa discriminatória e a primeira decisão judicial que reconheceu a ilicitude da dispensa da reclamante, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, na forma do inciso II do art. 4º da Lei nº 9.029/95, além do pagamento de indenização por danos morais, que ora se arbitra no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Processo nº ED-RR - 228-39.2017.5.10.0013. Relator: Ministra Delaíde Arantes. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 11 dez. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/ED-RR-228-39_2017_5_10_0013.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por maioria, conhecer do recurso de revista por violação do art. 1º da Lei 9.029/95, e, no mérito, dar-lhe provimento, para condenar a reclamada ao pagamento da indenização disciplinada no inciso II do art. 4º da Lei 9.029/95 (percepção, em dobro, dos salários correspondentes ao período de afastamento), devendo ser calculada considerando o período entre a dispensa discriminatória e a primeira decisão judicial que reconheceu a ilicitude da dispensa da reclamante, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, além do pagamento de indenização por danos morais, que ora se arbitra no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Invertido o ônus da sucumbência. Vencido o Excelentíssimo Ministro Aloysio

Corrêa da Veiga. Processo nº RR - 228-39.2017.5.10.0013. Relator: Ministra Delaíde Arantes. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 12 dez. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ac19f90dca450b68e9f0ee8e745781dc>. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito negar-lhe provimento, ficando prejudicado o exame do recurso no tema "honorários advocatícios". Processo nº TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 01 set. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/AIRR-308-09_2021_5_09_0007.pdf. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, denegar de ofício a segurança em virtude da perda superveniente do interesse de agir da parte impetrante. SDI-2. Processo nº TST-ROT-22341-86.2020.5.04.0000. Relator: Ministro Alberto Balazeiro. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 10 mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6c25cfc8d7c0ff3a953e0457e151ca57>. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento. Juntará voto convergente o Exmo. Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Compôs o "quorum" o Exmo. Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence tendo em vista a ausência justificada do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta. Processo n.º TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 26 mai. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2400412a7ab2e90a99c084b95b9ad426>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: à unanimidade, (a) não conhecer do recurso de revista interposto pela parte ré K.F.B.S.; (b) conhecer do recurso de revista interposto pela parte demandante Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, por violação do art. do art.16 da Lei 7.347/85, e no mérito, dar-lhe provimento para determinar que os efeitos condenatórios se estendam à totalidade das localidades e estabelecimentos da reclamada que se encontrem na situação prevista na decisão, sem a limitação dos efeitos a partir de um critério territorial de competência. Custas processuais inalteradas. Processo n.º TST-RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma. Relator: Ministro Evandro Valadão. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 10 NOV. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3fbb93d872d4081815c792a8ff1f33cb>. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ASSÉDIO SEXUAL. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE

REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. Processo n.º TST-Ag-AIRR - 0000023-82.2022.5.09.0006 , 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 28 mai. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ec0bd48dce5d8f11524513ccbfa8472> . Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, não conhecer do recurso de revista. Processo n.º TST-RRAg-952-62.2019.5.06.0020, 5ª Turma. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RRAg-952-62_2019_5_06_0020.pdf Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: à unanimidade, conhecer do recurso de revista da autora apenas quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM MAQUIAGEM. IMPOSIÇÃO PATRONAL", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença no tocante à condenação da ré ao pagamento de indenização decorrente da despesa com maquiagem, inclusive quanto ao valor arbitrado. Ainda, conhecer do recurso de revista da ré apenas quanto ao tema "DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA", por violação do artigo 879, §7º, da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para determinar que a correção monetária das parcelas de natureza trabalhista deferidas ao autor observará a incidência do IPCA-E e juros de mora previstos no artigo 39, caput, da Lei nº 8.177/91, a partir do vencimento da obrigação, na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, nos exatos moldes da decisão vinculante proferida pelo STF na ADC 58. Fica mantido o valor da condenação, para fins processuais. Processo n.º TST-RR - 1001898-12.2016.5.02.0706, 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 30 jun. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-1001898-12_2016_5_02_0706.pdf . Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade: I - conhecer do agravo de instrumento interposto pelos reclamados e, no mérito, negar-lhe provimento e II - não conhecer do recurso de revista dos reclamados. Oficiem-se o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, o Ministério Público do Estado de Pernambuco e o Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis. Processo n.º TST-RR - 1TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Balazeiro. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 30 jun. 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RRAg-597-15_2020_5_06_0021%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RRAg-597-15_2020_5_06_0021%20(1).pdf) Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, I) reconhecer a transcendência jurídica da causa; II) conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento, para restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 40.000,00. Custas inalteradas. Processo n.º TST-RR-1001564-40.2017.5.02.0383, 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 22 set. 2023. Disponível em:

file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-1001564-40_2017_5_02_0383.pdf

Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, negar provimento ao agravo, sem incidência de multa. Processo n.º TST-Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma. Relator: Desembargador Convocado Fabio Túlio Correia Ribeiro. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 10 nov. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/Ag-AIRR-885-47_2018_5_10_0012.pdf

Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, I) reconhecer a transcendência jurídica da causa; II) conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento, para restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 40.000,00. Custas inalteradas. Processo n.º TST-RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 27 out. 2023. Disponível em:

file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-444-14_2021_5_09_0651.pdf. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Decisão: por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, restabelecer a sentença, inclusive quanto aos honorários assistenciais, ante a diretriz preconizada na Súmula 219, III, do TST. Custas em reversão. Vencidas as Ex.mas Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, vencidos também os Exmos Ministros Alexandre Luiz Ramos, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Breno Medeiros. Processo n.º, TST-E-ED-RR – 619-11.2017.5.12.0054 SDI-1, Relator: Mininstro Augusto César Leite de Carvalho,. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 11 fev. 2022. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/E-ED-RR-619-11_2017_5_12_0054.pdf. Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: I - por unanimidade, conhecer do agravo interposto pelo Reclamante e, no mérito, negar-lhe provimento; II - por unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pela Reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencidas as Ex.mas Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, vencidos também os Ex.mos Ministros Alexandre Luiz Ramos e Breno Medeiros. Processo n.º TST-Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036, SDI-1, Relator: Mininstro Augusto César Leite de Carvalho,. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 11 fev. 2022. Disponível em: [file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/Ag-E-ED-RR-1584-77_2016_5_12_0036%20\(1\).rtf](file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/Ag-E-ED-RR-1584-77_2016_5_12_0036%20(1).rtf) Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, restabelecer a sentença, inclusive quanto aos honorários assistenciais, ante a diretriz preconizada na Súmula 219, III, do TST. Custas em reversão. Vencidas as Ex.mas Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, vencidos também os Exmos Ministros Alexandre Luiz Ramos, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Breno Medeiros. Processo n.º TST-E-ED-RR -1606-46.2016.5.12.0001, SDI-1, Relator: Mininstro Augusto César Leite de Carvalho,. Diário de

Justiça Eletrônico. Brasília, 11 fev. 2022. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/E-ED-RR-1606-46_2016_5_12_0001.pdf
Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, negar provimento ao agravo. Processo n.º TST-Ag-AIRR – 10583-67.2021.5.03.0012, 3ª Turma, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta,. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 18 mar. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/AIRR-10583-67_2021_5_03_0012.pdf .Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. CONCURSO PÚBLICO. ATO DISCRIMINATÓRIO CONTRA GESTANTE. TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA. A parte não preencheu o requisito do art. 896, §1º-A, III, da CLT, porquanto, no recurso de revista, não impugnou diretamente o principal fundamento do acórdão do Tribunal Regional (ato discriminatório). Agravo não provido. Processo n.º TST-Ag-AIRR – 0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 06 mar. 2023. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020879-13.2019.5.04.0006/3#5d2ff80> . Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, I) não conhecer do recurso de revista quanto ao tema "dano moral coletivo"; II) conhecer parcialmente do recurso de revista por ofensa ao art. 389, §1º e §2º, da CLT, e no mérito dar-lhe provimento para que seja reformada a decisão do acórdão regional, reestabelecendo a sentença quanto ao tema para "determinar que a parte ré cumpra as seguintes obrigações de fazer: cumpra integralmente a norma do artigo 389, § 1º, da CLT, fornecendo local apropriado, observadas as normas do artigo 400 da CLT e as especificações estabelecidas pelos Ministérios da Saúde e Educação, com atendimento por profissionais habilitados, onde seja permitido às empregadas que trabalham no estabelecimento, tanto as vinculadas diretamente ao réu quanto às empregadas dos lojistas do Shopping ou de empresas que prestam serviços no local, guardar os seus filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação, o qual será, para os efeitos desta ação, não inferior a dois anos, sob pena da aplicação de multa, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por item descumprido, acrescida de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por cada trabalhadora em situação irregular, reversível a projetos e instituições/órgãos públicos que atuem na defesa dos interesses dos trabalhadores no Maranhão, conforme apontamento do requerente no momento processual adequado, ou, alternativamente, ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei nº 7.998/90) e não conhecer do recurso quanto ao tema dano moral coletivo." Processo n.º TST-RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 20 out. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-16490-90_2017_5_16_0015.pdf . Acesso em: 27 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, não conhecer do recurso de revista. Processo n.º TST-RR-21228-59.2018.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 15 dez. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-21228-59_2018_5_04_0003.pdf Acesso em: 27 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a r. sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), inclusive quanto ao valor arbitrado à condenação e aos honorários advocatícios, no percentual de 12%. Invertidos os ônus da sucumbência, ao encargo da reclamada, conforme cálculo às fls. 54.. Processo n.º TST-RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 18 set. 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-1406-93 2019 5 17 0001.pdf](file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-1406-93%2019%205%2017%200001.pdf) Acesso em: 27 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão: por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a r. sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), inclusive quanto ao valor arbitrado à condenação e aos honorários advocatícios, no percentual de 12%. Invertidos os ônus da sucumbência, ao encargo da reclamada, conforme cálculo às fls. 54.. Processo n.º TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 27 out. 2023. Disponível em: [file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-20658-94 2019 5 04 0017.pdf](file:///C:/Users/Adriana%20Manta/Downloads/RR-20658-94%2019%205%2004%200017.pdf) Acesso em: 27 jun. 2024.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**. Feminismo e subversão de identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002.

CARDOSO JÚNIOR; Gerson Conceição. Os (as) entregadores (as) de aplicativos e o princípio da dignidade da pessoa humana. *In* **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. 17. ed. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 241-267.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro Edições, 2022.

CARVALHO, Laura Nazaré de *et al.* Mulheres na Luta: Primeira República. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (org.). **Mulheres em Luta: A Outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 29-43.

CARVALHO, Lazara Cristina do Nascimento de. **Pactos Silenciosos da violência simbólica**. In: REIS, Raphaella; BRITO, Paula; CREPALDI, Monize (curadoras). **Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Femi Juris, 2020. p. 44-47 .

CATOIA, Cinthia de Cassia; SEVERI, Fabiana Cristina; FIRMINO, Inara Flora Cipriano. **Caso “Alyne Pimentel”: violência de gênero e interseccionalidades**. *Revista Estudos Feministas*, v. 28, 2020.

CAUDILLO, Cecilia Palomo et al. **Juzgar con perspectiva de género: de la teoría la práctica.** Revista Saber y Justicia, v. 1, n. 19, 2021.

CAVALCANTI, V.R.S. **Violências sobrepostas: contextos, tendências e abordagens num cenário de mudanças.** In: DIAS, I. (Org.). Violência doméstica e de gênero: uma abordagem multidisciplinar. Lisboa: Pactor, 2018, pp. 97-121.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. Direitos Humanos das Mulheres: A importância do caso Campo do Algodão para a Perspectiva de gênero no Judiciário. In: DELGADO, Mauricio Godinho *et al* (org.). **Coleção Estudos Enamat:** volume 1. direitos humanos sociais e relações de trabalho. Brasília: Obra Coletiva Enamat, 2023. p. 157-176.

DE HOLANDA BARBOSA, Ana Luiza Neves; DE MELO COSTA, Joana Simões. Oferta De Creche E Participação Das Mulheres No Mercado De Trabalho No Brasil. **Mercado de Trabalho,** 2017. Disponível em: https://a.storyblok.com/f/134103/cf9369a37e/170505_bmt_62.pdf#page=25 . Acessado em: 27 jun. 2024.

DIEESE. **Infográfico Mulheres Inserção no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DIEESE. **A Inserção da população negra no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

DIEESE. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf> . Acesso em: 16 out. 2023.

DIEESE. **As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/trabalhoDomestico.pdf> . Acesso: em 26 jun. 2024.

CHILE. Poder Judicial. Programa para la Cohesión en América Latina (EUROSOCIAL). **Cuaderno de Buenas Prácticas para Incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias.** Santiago: Poder Judicial, 2019.

CIRINO, Samia Moda; FELICIANO, Julia. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: Abertura para uma Mudança Epistemológica no Direito e na Prática Jurídica no Brasil. **Direito Público,** v. 20, n. 106, 2023.

CLOUGHERTY, Lydia A. **Feminist legal methods and the first amendment defense to sexual harassment liability.** Neb. L. Rev., v. 75, p. 1, 1996.

COLLINS, Patricia Hill. **Bem mais que ideias**: a interseccionalidade como teoria social crítica. São Paulo: Boitempo, 2022.

COLOMBIA. **Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial**. Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con Perspectiva de Género. Bogotá: Escala, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n.º 492**, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf> . Acesso em: 28 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **2º Censo do Poder Judiciário**. CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf> . Acessado em 24 jun 2024.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Estereótipos de gênero**: perspectivas legais transnacionais. Bogotá: Profamilia, 2010.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos** No. 7 : Control de Convencionalidad / Corte Interamericana de Derechos Humanos. -- San José, C.R. : Corte IDH, 2021.

COSTA, Renata Cristina da; SENRA, Laura C. de Mello; SANTOS, Luna Borges. Os Direitos Humanos das Mulheres: lutas e protagonismos. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo de; APOSTOLOVA, Bistra Stefanova; FONSECA, Livia Gimenes Dias da (org.). **O Direito Achado na Rua**, vol. 5: introdução crítica ao direito das mulheres. Brasília: Cead, Fub, 2011. p. 231-234.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho**: como se veste a desigualdade de gênero. São Paulo: Paralela, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos feministas**, ano 10, n. 1, 2002.

DA CONCEIÇÃO, Cidia Dayara Vieira Silva et al. Feminismo jurídico como instrumento de ruptura com o direito patriarcal. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 7, n. 3, p. 93–104-93–104, 2019.

DA SILVA, José Afonso. Acesso à justiça e cidadania. **Revista de direito administrativo**, v. 216, p. 9-23, 1999.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. Tradução Heci Regina Candiani.

DE ALMEIDA, Gabriela Perissinotto; NOJIRI, Sérgio. Como os juízes decidem os casos de estupro? Analisando sentenças sob a perspectiva de vieses e estereótipos de gênero. **Revista brasileira de políticas públicas**, v. 8, n. 2, p. 825-853, 2018.

DEJOURS, Christophe; BERLINER, Claudia. O trabalho entre banalização do mal e emancipação. **Revista Brasileira de Psicanálise**, v. 47, n. 2, p. 85-97, 2013.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6.ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DE LIMA MACHADO, Renata. Direito e julgamento sob a perspectiva de gênero. **Direito em Movimento**, v. 19, n. 1, p. 240-268, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (org.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 108-117.

DIAS, Isabel. Violência Contra as Mulheres no Trabalho. O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 57, 2008, pp.11-23.

DIAS, Isabel; CAVALCANTI, Vanessa. Violência e Gênero: a interseção das desigualdades sociais. In: TAVARES, Márcia Santana; SOUZA, Ângela Maria Freire de Lima e (org.). **Diálogos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo**. Salvador: Edufba, 2022. p. 179-203.

DORLIN, Elsa. Sexo, gênero e sexualidades: introdução à teoria feminista. São Paulo: Ubu Editora, 2021. (Crocodilo).

DUARTE, Daniela Miranda; COSTA, Flavia Maria da Silva. A divisão sexual do trabalho e o desprestígio do trabalho da mulher. **Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Editora Fi, p. 195-209, 2020.

ENAMAT, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça**. Brasília, Enamat Virtual, 2023.

FACIO, Alda. Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). 1a. ed. San José, C.R.: ILANUD, 1992.

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. **Feminismo, género y patriarcado**. 2005.

FACIO, Alda et al. **Las fisuras del patriarcado**: reflexiones sobre feminismo y derecho. Teoría y pensamiento feminista, 2000.

FALQUET, Jules. A combinatória straight. Raça, classe, sexo e economia política: análises materialistas e decoloniais. **Crítica Marxista**, n.48, p.127-145, 2019.

FÉLIX BÓRQUEZ, Martha Olivia. **Juzgar Con Perspectiva de Género: Una Nueva Manera de Impartir Justicia**. México, DF: FLACSO México, 2014.

FERRAJOLI, Luigi; CARBONELL, Miguel. **Igualdad y diferencia de género**. México: Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación, 2005. (Colección Miradas 2).

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. **Assédio Sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 79-104, 2019.

FERRAZ JR, Tércio Sampaio. Do discurso sobre a justiça. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 74, p. 153-166, 1995.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdades: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir do uso dos tempos**. São Paulo: Ltr, 2021.

_____. Pobreza de tempo, direito e desigualdade. In: **Direito, Gênero e Raça: um debate necessário. Reflexões interdisciplinares**. Org. Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Maria Flügel. Londrina: Thoth, 2022.

FLECK, Ana Cláudia; WAGNER, Adriana. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em estudo**, v. 8, p. 31-38, 2003.

FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica: o poder e a ética do conhecimento**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2023. Tradução: Breno R. G. Santos.

FRIES, Lorena. **Los derechos humanos de las mujeres: aportes y desafíos**. Las fisuras del patriarcado, Reflexiones sobre Feminismo y Derecho, v. 45, 2000.

GAUCHÉ-MARCHETTI, Ximena et al. Juzgar con perspectiva de género. Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas. **Revista Derecho del Estado**, n. 52, p. 247-278, 2022.

GARCIA, Carla Cristina. Notas sobre a história dos trabalhos das mulheres na sociedade ocidental: das diferenças as desigualdades laborais de gênero. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, p. 123-140, 2019.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, César de Oliveira. PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL. *In*: BRAGATO, Fernanda Frizzo (ed.). **O conteúdo jurídico dos direitos humanos: direitos civis e políticos nos instrumentos internacionais**. Brasília: Enadpu, 2022. p. 338-367.

GOMES, Juliana Cesario Alvim. O Supremo Tribunal Federal em uma perspectiva de gênero: mérito, acesso, representatividade e discurso. **Revista Direito e Práxis**, 2016, p. 652-676.

GONÇALVES, Renata. “O pioneirismo de A mulher na sociedade de classes”. *In*: SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p. 11- 25.

GONZALEZ, Lélia. **Por um Feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. Organização: Flávia Rios, Márcia Lima..

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego relações de gênero no Direito do Trabalho**. 2002 Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito Universidade Federal do Paraná.

GOUVEIA, Homero Chiaraba. **Cidadania coletiva: política da diferença e o princípio participativo na nova república brasileira**. Salvador, 2014.123f.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. e0090, 2019.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Gênero, Raça e cuidado: pensando a partir da experiência brasileira. *In*: **Direito, Gênero e Raça: um debate necessário**. Reflexões interdisciplinares. Org. Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Maria Flügel. Londrina: Thoth, 2022.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral Gestão por Humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. RAE eletrônica, v. 3, 2007.

_____, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-107, 2005.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 19. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

hooks, bell. **Tudo sobre o amor: novas perspectivas**. Tradução Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2021.

_____, bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. 18. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022. Tradução Bhuvi Libanio.

_____, bell. **Teoria Feminista**: da margem ao centro. São Paulo: Perspectiva, 2019. (Palavras Negras). Tradução Rainer Patriota.

HORTA, Ricardo Lins. Por que existem vieses cognitivos na Tomada de Decisão Judicial? A contribuição da Psicologia e das Neurociências para o debate jurídico. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**. V. 9, n. 3, p. 83/122, dez./2019.

HUNTER, Rosemary; RACKLEY, Erika. Decisões Judiciais na Suprema Corte do Reino Unido. **Direito Público**, v. 20, n. 106, 2023.

HUNTER, R.; McGLYNN, C., RACKLEY, E. **Feminist Judgments: From Theory to Practice**. Oxford, UK; Portland, Oregon: Hart Publishing, 2010.

IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3ª Edição. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf . Acessado em 10 jun 2024.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil** – 2ª Edição – IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf . Acessado em 24 jun 2024.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/> . Acesso em: 23 jun. 2024.

IPEA. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua . Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf . Acesso em: 05 out. 2022.

JARAMILLO, Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho, estudio preliminar. *In*: WEST, Robin, Género y teoría del derecho, Bogotá: **Siglo de Hombres Editores**, Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, Ediciones Uníandes, Instituto Pensar, 2000, pp. 27-66.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 6ª edição, 3º triagem. Livraria Martins Fontes, São Paulo/SP, 1999.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A Violência Laboral E O Julgamento Em Uma Perspectiva De Gênero. **Revista da Faculdade**

Mineira de Direito. V.24 N.47. Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re)produção", 2021.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação** – Episódios de racismo cotidiano. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LABORATÓRIO THINK OLGA. **Esgotadas**: o ponto de virada na saúde mental das mulheres. São Paulo: Think Olga, 2024. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/esgotadas/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

LACERDA, Rosângela Rodrigues; VALE, Sílvia Teixeira do. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2021.

LEIRA, Maria de Lourdes. **Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho**: reflexos na saúde do trabalhador. São Paulo: Ltr, 2019.

LÁURIS, Élide; FARRANHA, Ana Cláudia. **O que aprendemos com a reescrita das decisões?** Da letra à práxis. SEVERI, Fabiana Cristina (Org). Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas: a experiência brasileira. Ribeirão Preto (SP): IEA / FDRP-USP, 2023.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. Tradução: Luiza Sella. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LOBATO, Arthur. **Assédio Moral**: saúde do trabalhador e ações sindicais. Belo Horizonte: Rtm, 2018.

LUIZ, Marley Sidnei. **Direito Discriminatório à Luz da Constituição Federal**: uma construção teórica necessária. 2019. 86 f. TCC (Graduação) - Curso de Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies**: evidence from Brazil. 2016.

MACKINNON, Catharine A. **Sexuality, pornography, and method**: "Pleasure under Patriarchy. *Ethics*, v. 99, n. 2, p. 314-346, 1989.

_____, Catharine A. **Sexual harassment of working women**: A case of sex discrimination. Yale University Press, 1979.

_____, Catharine A.; CRENSHAW, Kimberlé W. **Reconstituting the future**: an equality amendment. *Yale L&J*, v. 129, p. 343, 2019.

MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil**, uni-vos. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

_____. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano, v. 85, p. 913-921.

_____. Por que julgar com perspectiva interseccional de gênero? In: MAEDA, Patrícia (coord.). **Diversidade: direitos humanos para todas as pessoas**. Campinas: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2022. p. 349-373.

MANTA, Adriana. Não venha me falar da Demi Moore: Desconstrução de estereótipos de gênero perpetuados a partir do filme “Assédio sexual”. **Revista Direito e Feminismos**, Salvador, BA, v. 1, n. 1, p. 1–10, 2022. DOI: 10.56516/revdirfem.v1i1.12.

_____, Adriana. Teletrabalho e assédio moral organizacional: velhos e novos dilemas em tempos pandêmicos. In: CHIARABA, Homero; CINTRA, Paula Lobo (org.). **Direitos na Sociedade em Rede**. São Paulo: Max Limonad, 2022. p. 29-42.

_____, Adriana; FERREIRA, Elinay Almeida. Enfrentando o Binarismo Jurídico do Direito do Trabalho com as lentes da perspectiva de gênero. In: DELGADO, Mauricio Godinho *et al* (org.). **Coleção Estudos Enamat**: volume 1. direitos humanos sociais e relações de trabalho. Brasília: Obra Coletiva Enamat, 2023. p. 141-156.

_____, Adriana; FERREIRA, Elinay Almeida. Teto de vidro: as microagressões de gênero e os desafios de ser mulher e Magistrada na Justiça do Trabalho. In: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; SALADINI, Ana Paula Sefrin; COSTA, Adriene Domingues. **Mulheres na Justiça do Trabalho**: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: Justiça & Cidadania, 2022. p. 45-62.

_____, Adriana.; RÊGO SILVA RODRIGUES, Joana. A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. **Revista Direito e Feminismos**, Salvador, BA, v. 1, n. 2, 2022. DOI: 10.56516/revdirfem.v1i2.28.

MATHIEU, Nicole-Claude. Sexo e Gênero. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Francoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 222-231. Tradução: Naiara Pinheiro.

MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. In: **Revista LTr**. Ano 86, n.º 06, Junho 2022. São Paulo: Ltr, 2022. p. 678-683.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

MELO, Milena Petters. Constitucionalismo, pluralismo e transição democrática na América latina. **Revista da anistia política e justiça de transição**, p. 140-155, 2010.

MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo para juzgar com perspectiva de gênero**. Ciudad de México : Supera Corte de Justicia de la Nación, 2020.

MIZIARA, Olívia Pillar Perez et al. Violências sutis no ambiente de trabalho: Microagressões de gênero e seus impactos na autoeficácia e autoestima das mulheres. 2023.

Ministério Público do Trabalho. **Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Brasília: MPT, 2019. Disponível em: <https://assets.ctfassets.net/uhl68sfjpfvs/1Vn8PPLpVsVO82ISl6yqqY/bc49d04ef435ddec14daae8a74a19c49/Cartilha-MPT.pdf.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

_____, Adilson José. **Pensando como um Negro**: Ensaio de Hermenêutica Jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NIELSSON, Joice Graciele. **Mulheres e Justiça**: teorias da justiça da antiguidade ao século XX sob a perspectiva de gênero. Curitiba: Appris, 2018.

OIT. MPT. **Assédio Sexual no Trabalho**: Perguntas e Respostas. Brasília, 2017.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista estudos feministas**, v. 16, p. 305-332, 2008.

OLIVEIRA, Ana. **Assédio**: aproximações sociojurídicas à sexualidade. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea, 2022.

OLIVEIRA, Deizimar Mendonça. O acesso à Justiça, uma Perspectiva Plural. In: PESSOA, Flávia Moreira Guimarães (coord.). **Democratizando o Acesso à Justiça**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 2020. p. 47-53.

ORANGES, Silvio Cesar Pasquini. As Lutas de Trabalhadores e Trabalhadoras nos Primeiros Anos da República: Exploração Capitalista e Construção de Uma Classe Operária Brasileira. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SANTOS, Helena Pontes dos; BABOIN, José Carlos de Carvalho; RAPOSO, Luana Duarte. **A História não contada da greve no Brasil**. São Paulo: Lacier, 2022. p. 55.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU Mulheres. **Diretrizes Nacionais feminicídio**: investigar processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**, 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Recomendação Geral n. 33** (sobre o acesso das mulheres à justiça) Comitê CEDAW, 2015. Disponível em: <https://www2.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/31/Caderno%20ONU02122020.pdf> Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Recomendação Geral n. 39** (sobre os direitos das mulheres e meninas indígenas) Comitê CEDAW, 2022. Disponível em: <https://revista.ibadfem.com.br/revista/article/view/32/19> . Acesso em: 23 jun 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Viena, 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf> . Acesso em: 23 jun 2024.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, “Convenção de Belém Do Pará”**, 1994. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm> Acesso em: 27 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Relatório 66/06: Caso 12.001 Simone André Diniz vs. Brasil**. 2006. Disponível em: [Brasil - Caso 12.001 - Mérito \(cidh.org\)](http://www.cidh.org/casos/66_06_01.htm) Acesso em 23 jun 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [wcms_229333.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/pt/employment/2020/01/wcms_229333.pdf) . Acessado em 23 jun 2024.

OXFAM. **Tempo de cuidar**: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Oxfam International, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/TRT05/Downloads/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TRT05/Downloads/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo%20(1).pdf) . Acessado em 05 out 2022.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. **A invenção das mulheres**: construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero. Bazar do Tempo Produções e Empreendimentos Culturais LTDA, 2021.

PASSOS, Rachel Gouveia. **Trabalho, gênero e saúde mental**: contribuições para a profissionalização do cuidado feminino. São Paulo: Cortez, 2018.

PATEMAN, Carole. O contrato sexual. 4ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.
FIORIN, Pascale Checchi; DE OLIVEIRA, Clarissa Tochetto; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 25-35, 2014.

PEREIRA, Marcela Rage; ARAÚJO, Viviane Afonso de (2022). Análise jurisprudencial no contexto do julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, 2022.

PIMENTEL, Sílvia; PANDJIARJIAN, Valéria. Direitos Humanos a partir de uma perspectiva de gênero. **Revista da Procuradoria Geral de São Paulo**, v. 53, p. 107-139, 2000.

PIMENTEL, Sílvia. Gênero e Direito. In: **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, tomo I (recurso eletrônico): teoria geral e filosofia do direito / coords. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro Gonzaga, André Luiz Freire - São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 20. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

POYATOS MATAS, Gloria. **Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa**. 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 19 ed. 3. tir. São Paulo: Saraiva, v. 750, p. 750, 2002.

RIOS, Roger Raupp; DE MELLO, Adriana Ramos. Antidiscriminação e sexismo no poder judiciário: fundamentação e necessidade do julgar com perspectiva de gênero. **Revista da AJURIS**, v. 49, n. 153, p. 391-414, 2022.

RIOS, Roger R; LEIVAS, Paulo G. C; SCHAFER, Gilberto. Direito da Antidiscriminação e Direito das Minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. **Revista Direitos Fundamentais**, v. 22, n. 1, p. 12.-148, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SADEK, Maria Tereza Aina. Acesso à justiça: um direito e seus obstáculos. **Revista USP**, n. 101, p. 55-66, 2014.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

_____. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987

_____. **Gênero, Patriarcado e Violência**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular Fundação Perseu Abramo, 2015.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; ASSAD, Sandra Mara Flügel. Julgamento Sob Perspectiva De Gênero: Assédio Moral E Sexual Das Trabalhadoras Do Cuidado No Brasil. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 4, n. 5, p. 03-13, 2022.

SAMÕES. Juliana Paiva Costa. **Epistemologias e hermenêuticas jurídicas feministas: o gênero como categoria analítica dos princípios da igualdade e da dignidade das**

mulheres. 2020. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito Universidade Federal da Bahia.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-comunicação, saúde, educação**, v. 5, p. 47-59, 2001.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana**. 2012. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Tradução. Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Recife: SOS CORPO, 3ª ed. Mimeografado, 1989.

SEGATO, Rita. **Crítica da colonialidade em oito ensaios e uma antropologia por demanda**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEVERI, Fabiana Cristina *et al* (org.). Tecendo Fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil II. **Direitos Humanos das Mulheres e violências**: volume 1, os nós de ontem: textos produzidos entre os anos de 1980 e 2000. Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2020. p. 242-342.

SEVERI, Fabiana Cristina (org.). **Reescrevendo Decisões Judiciais em Perspectivas Feministas**: A experiência Brasileira. Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2023.

_____. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito e Praxis**. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 13, 2016, p. 81--115).

_____. Justiça em uma Perspectiva de Gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.

SILVA, Adriana Manta da. Eu cuido, Tu cuidas, e eles?: breves reflexões sobre gênero, parentalidade e trabalho. *In*: MEIRELES, Edilton; VALE, Silvia Teixeira do; MANTA, Adriana; MARTINS, Viviane (org.). **Direito Antidiscriminatório do Trabalho**: volume II. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 11-28.

_____, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A inversão do ônus da prova nas ações sobre assédio sexual no trabalho como garantia de acesso à justiça do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região – Bahia**, Escola Judicial, Curitiba: Editorial Casa, edição 14, p. 10-25, 2022.

SILVA, Bárbara da Silva e; VIECILI, Juliane. **Características do comportamento de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans**. Psicologia-Florianópolis, 2020.

Silva, Erineusa Maria da; Bernardes, Rafaela; Chicon, José Franciso; Oliveira, Ivone Martins de; Sá, Maria das Graças Carvalho Silva de. Ser mulher cuidadora de pessoas com deficiência à luz da categoria gênero: reflexões a partir de um projeto de

ensino/pesquisa/extensão no campo da educação física. **Educación Física y Ciencia**, 21(1), e072, 2019.

SILVA, Salete Maria da. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**: uma análise decolonial e interseccional. João Pessoa: Periodicojs, 2024.

_____, Salete Maria da. Constitucionalismo feminista: visibilizando autorias e produções científicas nordestinas. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 8, n. 2, p. 176-197, 2020.

_____, Salete Maria da. **Gênero, Estado (Des)igualdades**: Reflexões Feministas. João Pessoa: Periodicojs, 2021.

_____, Salete Maria da. Feminismo Jurídico: uma introdução. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 83–102, 2018.

_____, Salete Maria da, Contribuições para a Incorporação da Perspectiva de Gênero no Parlamento. **Interfaces Científicas**, Aracaju: Fev.2015, Vol. 03, n. 02, p. 29-42.

SIQUEIRA, Carolina Gandolfo Davanzo J.; FERIATO, Juliana Marteli Fais. A precarização do trabalho tem rosto de mulher. **Revista Pensamento Jurídico**, v. 15, n. 1, 2021.

SIQUEIRA, Gustavo Silveira. **Pequeno Manual de Metodologia da Pesquisa Jurídica**: ou roteiro de pesquisa para estudantes de direito. 2. ed. Belo Horizonte: Pazes, 2021.

SIQUEIRA, Marli Aparecida da Silva. **Monografias e Teses**: das normas técnicas ao projeto de pesquisa. 2. ed. Brasília: Consulex, 2013.

SMITH, Patricia. **Feminist jurisprudence**. A Companion to Philosophy of Law and Legal Theory, p. 290-298, 2010.

_____, Patricia. **Four themes in feminist legal theory**: Difference, dominance, domesticity, and denial. The Blackwell Guide to the Philosophy of Law and Legal Theory, p. 90-104, 2005.

SOLNIT, Rebecca. **A mãe de todas as perguntas: reflexões sobre os novos feminismos**. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das letras, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. **Dicionário de Hermenêutica**. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020.

TEIXEIRA, Márcia Regina Ribeiro; CAVALCANTI, Vanessa Ribeiro Simon. Violências Sobrepostas na Pandemia: o machismo que mata, as agendas e os enfrentamentos no Brasil. In: CAVALCANTI, Vanessa Ribeiro Simon (org.). **Inovação e gênero**: Em busca de um mundo inclusivo. Ponta Grossa: Atena, 2021. p. 1-14.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. **Feminismo, trabalho e**

literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Editora Fi, p. 103-143, 2020.

TIBURI, Marcia. Prefácio. *In: Vamos juntas*. O guia da sororidade para todas. Rio de Janeiro: Galeria Record, 2016.

TOSS, Luciane ; DOMBKOVITSCH, Luciana. Tira a Mão Daí: As Mulheres e o Assédio Sexual No Trabalho. *In: Alessandra Camarano e KarllaPatricia de Souza. (Org.). Feminismo, Pluralismo e Democracia*. 3ed. Belo Horizonte: RTM, 2021, v. 1, p.p. 216-230.

_____, Luciane. Direitos Humanos das Mulheres. *In: BRAGATO, Fernanda Frizzo (ed.). O Conteúdo Jurídico dos Direitos Humanos: direitos civis e políticos nos instrumentos internacionais*. Brasília: Enadpu, 2022. p. 269-299.

_____, Luciane. O que a Convenção 190 da OIT tem a ver com o #Me-Too? **Jornal Estado de Direito**, 12 de agosto de 2019. Disponível em: <https://estadodedireito.com.br/o-que-a-convencao-190-da-oit-tem-a-ver-com-metoo/>. Acessado em 26 jun. 2024.

TORRES, Anália (Coord.); COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; COELHO, Bernardo; SOUSA, Isabel. **Assédio Sexual e Moral no local de trabalho**. Lisboa: Comissão Para A Igualdade no Trabalho e no Emprego (Cite), 2016.

URUGUAY. Grupo **Interagencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay**. Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres. Montevideo : Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial, 2020.

VASCONCELOS, Maria Inês. **Alienação, Medo e Trabalho**. Belo Horizonte: Rtm, 2020.

VAZ, Livia Sant'Anna; RAMOS, Chiara. **A Justiça é uma Mulher Negra**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

VIEIRA. Regina Stela Corrêa. **Saúde e Segurança do Trabalho das Mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção do meio ambiente laboral equilibrado**. 2014 Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito USP.

_____. **O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

WEST, Robin. **Género y teoría del derecho**. Siglo del Hombre Editores, 2000.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. O assédio moral à luz da teoria do abuso de direito. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 150, 2012.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. 2022. 240 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação Profissional

em Direito, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, Brasília, 2022.

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos**: cultura e processos de subjetivação. Editora Appris, 2020.

_____, Valeska et al. Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, 2022.

ANEXO A - ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST

Número do processo: TST-Ag-AIRR – 10583- 67.2021.5.03.0012	Turma TST: 3ª TURMA	Relator (a): Min. José Roberto Freire Pimenta	TRT de origem: TRT 3ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 16/08/2023.
- Trata-se de um Agravo interposto contra a decisão do Relator por meio da qual foi desprovido Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.
- A matéria debatida é a restrição de acesso ao banheiro imposta a uma operadora de telemarketing mulher que estava grávida, como fato gerador de indenização por danos morais.

Número do processo: TST-Ag-E-ED-RR-1584- 77.2016.5.12.0036	Turma TST: SDI-1	Relator (a): Min. Augusto César Leite de Carvalho	TRT de origem: TRT 12ª Região (SC)
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, I - por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo interposto pelo sindicato reclamante; II – por unanimidade, conhecer dos embargos da empresa reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencidas, no particular, as Exmas. Ministras Dora Maria da Costa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e os Exmos. Ministros Alexandre Luiz Ramos, relator, e Breno Medeiros.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 02/12/2021.
- A matéria discutida é a aplicação da escala de revezamento quinzenal do descanso semanal aos domingos às mulheres que trabalham em atividade de comércio.

Número do processo: PROCESSO N° TST-Ag- AIRR - 0020879- 13.2019.5.04.0006	Turma TST: 8ª Turma	Relator (a): Min. Delaíde Alves Miranda Arantes	TRT de origem: TRT 4ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 01/03/2023.
- Trata-se de um Agravo interposto contra a decisão da Relatora por meio da qual foi negado seguimento a um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, em demanda que discute a questão relativa à discriminação no âmbito do processo seletivo de uma mulher gestante.

Número do processo:	Turma TST:	Relator (a):	TRT de origem:
---------------------	------------	--------------	----------------

TST-AIRR-308-09.2021.5.09.0007	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	TRT 9ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito negar-lhe provimento.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Outro ponto relevante a ser mencionado é o protocolo do CNJ para o julgamento com perspectiva de gênero de 2021 que serve de instrumento para implementação das políticas nacionais, com o fito de que seja alcançada a igualdade de gênero, sendo mais um passo nas diversas ações que são desenvolvidas nas mencionadas políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Portanto, por tudo o que consta do acórdão regional, inclusive, de que quem sofreu maior punição dentro desse contexto foi a reclamante, pois após a denúncia, a reclamada mudou a reclamante de setor e, depois, ela foi demitida sem justa causa, sendo que o assediador continuou no seu cargo de gestão, não se verificam as violações apontadas pela Reclamada nas razões recursais.
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 29/08/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamada.
- Controvérsia acerca do assédio sexual por intimidação e a sua linha tênue com o assédio moral.

Número do processo: PROCESSO N° TST- AIRR-10139- 94.2021.5.03.0186	Turma TST: 3ª Turma	Relator (a): Min. Mauricio Godinho Delgado	TRT de origem: TRT 3ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero.
Menciona violência de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual.
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 10/05/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamada. O principal tema em debate é o assédio sexual.

Número do processo: TST-E-ED-RR - 619- 11.2017.5.12.0054	Turma TST: SDI-1	Relator (a): Min. Augusto César Leite de Carvalho	TRT de origem: TRT 12ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, restabelecer a sentença.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 02/12/2021.
- A matéria discutida é a aplicação da escala de revezamento quinzenal do descanso semanal aos domingos às mulheres que trabalham em atividade de comércio.

Número do processo: TST-E-ED-RR -1606- 46.2016.5.12.0001	Turma TST: SDI-1	Relator (a): Min. Augusto César Leite de Carvalho	TRT de origem: TRT 12ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, restabelecer a sentença
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 02/12/2021.
- A matéria discutida é a aplicação da escala de revezamento quinzenal do descanso semanal aos domingos às mulheres que trabalham em atividade de comércio.

Número do processo: TST-Ag-AIRR - 0020879- 13.2019.5.04.0006	Turma TST: 8ª Turma	Relator (a): Min. Delaíde Alves Miranda Arantes	TRT de origem: TRT 4ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 01/03/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamada. O principal tema em debate é ato discriminatório contra gestante que se submeteu a processo seletivo, foi aprovada e foi impedida de assumir o cargo por estar gestante, sob o argumento de que não teria aptidão médica.

Número do processo: RR-228- 39.2017.5.10.0013	Turma TST: 8ª Turma	Relator (a): Redatora designada: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes	TRT de origem: TRT 10ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, I) por maioria, dar provimento ao agravo para adentrar de imediato no exame do agravo de instrumento, vencido o Excelentíssimo Ministro Aloysio Corrêa da Veiga;... III) por maioria, conhecer do recurso de revista por violação do art. I da Lei 9.029/95, e, no mérito, dar-lhe provimento, para condenar a reclamada ao pagamento da indenização disciplinada no inciso II do art. 4 da Lei 9.029/95 (percepção, em dobro, dos salários correspondentes ao período de afastamento), devendo ser calculada considerando o período entre a dispensa discriminatória e a primeira decisão judicial que reconheceu a ilicitude da dispensa da reclamante, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, além do pagamento de indenização por danos morais, que ora se arbitra no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Invertido o ônus da sucumbência.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar "a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero", sendo importante "refletir sobre prejuízos potencialmente causados" e "incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional".
Apresenta o conceito de	Sim ()	Não (X), mas trata de	Trecho/Destaque:

gênero?		gênero enquanto elemento da identidade	A dispensa também demonstra total desconsideração à mulher enquanto pessoa humana e enquanto gênero, ignorando a sua identidade, seus direitos e seus atributos enquanto trabalhadora.
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório.
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 19/10/2022.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamante. O Agravo e o Agravo de Instrumento foram providos, reformando o Acórdão do TRT de origem.
- A controvérsia versa sobre a dispensa discriminatória da reclamante, que se deu após a discussão do empregador com o seu marido, que também era empregado, havendo troca de mensagens entre o empregador e o marido que trabalhava na mesma empresa.

Número do processo: TST-ED-RR-228- 39.2017.5.10.0013	Turma TST: 8ª Turma	Relator (a): Min. Delaíde Miranda Arantes	TRT de origem: TRT 10ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) negar provimento aos embargos de declaração da reclamada; e II) dar provimento aos embargos de declaração da reclamante, com efeito modificativo, para acrescentar ao dispositivo do julgado que a condenação corresponde à toda a remuneração devida durante o período de afastamento, com todos os direitos, vantagens e adicionais conferidos por lei ou norma contratual, como se na ativa estivesse, inclusive os convencionais, observados os limites do pedido da petição inicial, devendo ser calculada considerando o período entre a dispensa discriminatória e a primeira decisão judicial que reconheceu a ilicitude da dispensa da reclamante, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, na forma do inciso II do art. 4º da Lei nº 9.029/95, além do pagamento de indenização por danos morais, que ora se arbitra no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: A decisão embargada deu eficácia à orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, que visa inibir "a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo", porquanto, no caso concreto, considerou que "enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do

			homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório".
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 22/11/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Embargos de Declaração em Recurso de Revista opostos tanto pela reclamada quanto pela reclamante nos autos do processo supra analisado.

Número do processo: TST-Ag-AIRR-885- 47.2018.5.10.0012	Turma TST: 6ª Turma	Relator (a): Des. Convocado Fabio Túlio Correia Ribeiro	TRT de origem: TRT 10ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sexta Turma da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo, sem incidência de multa.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 01/11/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamada em razão da decisão monocrática que negou seguimento ao AIRR, com perfil mais técnico, negando provimento ao agravo por entender que seria imprescindível o reexame fático-probatório e por ausência do requisito da transcendência.

Número do processo: TST-ROT-22341- 86.2020.5.04.0000	Turma TST: SDI-2	Relator (a): Min. Alberto Bastos Balazeiro	TRT de origem: TRT 4ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, denegar de ofício a segurança em virtude da perda superveniente do interesse de agir da parte impetrante.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Tendo em vista que a controvérsia se refere à possibilidade de caracterização de assédio sexual para fins de rescisão indireta, a ação mandamental deveria ser analisada a partir das balizas oferecidas pela Recomendação CNJ nº 128/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em situações como a dos autos.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Tendo isso em vista, a ação mandamental deveria ser analisada a partir das balizas oferecidas pela Recomendação CNJ nº 128/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero , nos casos que envolvem, entre outros, situações de violência de gênero, em quaisquer das suas modalidades, tal como se verifica nas situações de assédio sexual.

Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
--------------------------------	---------	-----------	------------------

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 07/03/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, impetrado em face de ato proferido pelo Juízo da 22 Vara do Trabalho de Porto Alegre/PR, a que, nos autos da reclamação trabalhista nº 0020653-23.2020.5.04.0022, indeferiu a tutela de urgência requerida pela recorrente, que pretendia a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão do alegado assédio sexual sofrido por superior hierárquico durante o pacto laboral.
- Nos autos da ação principal sobreveio prolação de sentença de mérito, julgando definitivamente a controvérsia que havia sido dirimida mediante tutela de urgência, ocorrendo a perda do objeto do mandado de segurança, haja vista a ausência de interesse jurídico a ser tutelado.

Número do processo: TST-RR-444- 14.2021.5.09.0651	Turma TST: 6ª Turma	Relator (a): Min. Kátia Magalhães Arruda	TRT de origem: TRT 9ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - reconhecer a transcendência quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO." e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista nesse particular; II - conhecer do recurso de revista quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO.", por violação do art. 5 , X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para majorar o valor da indenização por danos moraes para R\$ 10.000,00.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim

			descritos pelo TRT "a partir da sua mudança para a função de açougueiro, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero"
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 25/10/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamante em razão da decisão monocrática que negou seguimento ao RR. O Agravo de Instrumento foi conhecido e no tocante à indenização por danos morais decorrente de discriminação de gênero, sendo reconhecida a transcendência jurídica

Número do processo: TST-RR-1406- 93.2019.5.17.0001	Turma TST: 3ª Turma	Relator (a): Min. Alberto Bastos Balazeiro	TRT de origem: TRT 17ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, (i) conhecer do agravo, e, no mérito, dar-lhe provimento para prosseguir no exame do agravo de instrumento; (ii) conhecer do agravo de instrumento, e, no mérito, dar-lhe provimento para prosseguir no exame do recurso de revista, na forma regimental, e (iii) conhecer do recurso de revista, por ofensa ao art. 5º,V e X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional quanto ao reconhecimento do assédio moral, restabelecer a r. sentença de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais)
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), que não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Nesse sentido esclarecem QUEIROZ- RIBEIRO &

			FERREIRA: As diferenças de poder e legitimação permitem que algumas masculinidades se tornem hegemônicas e, assim, subjuguem outras. Para Seffner (2003), o gênero, entendido como relacional, é um regime classificatório e opera entre homens e mulheres, mas também entre homens, possibilitando hierarquias e diferenças de poder entre eles. De acordo com os autores, o homem "mais normal" tem sido, historicamente, o ocidental, branco, heterossexual.
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 06/09/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pelo reclamante em razão da decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento.
- Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante (HOMEM) indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho.

Número do processo: TST-RR-16490- 90.2017.5.16.0015	Turma TST: 3ª Turma	Relator (a): Min. Alberto Bastos Balazeiro	TRT de origem: TRT 16ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I) não conhecer do recurso de revista quanto ao tema "dano moral coletivo"; II) conhecer parcialmente do recurso de revista por ofensa ao art. 389, §1º e §2º, da CLT, e no mérito dar-lhe provimento para que seja reformada a decisão do acórdão regional, reestabelecendo a sentença quanto ao tema para "determinar que a parte ré cumpra as seguintes obrigações de fazer: cumpra integralmente a norma do artigo 389, § 1º, da CLT, fornecendo local apropriado, observadas as normas do artigo 400 da CLT e as especificações estabelecidas pelos Ministérios da Saúde e Educação, com atendimento por profissionais habilitados, onde seja permitido às empregadas que trabalham no estabelecimento, tanto as vinculadas diretamente ao réu quanto às empregadas dos lojistas do Shopping ou de empresas que prestam serviços no local, guardar os seus filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do

			Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: o Protocolo é importante ferramenta para análise de casos como o dos autos, em que se discutem os impactos das dimensões estrutural, institucional e coletiva dos danos sofridos aos patrimônios imateriais da sociedade e da categoria de trabalhadoras lactantes.
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: A partir dessas reflexões, proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação requer que os julgadores levem em consideração as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades.

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 18/10/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Recurso de Revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho em Ação Civil Pública, em razão da não disponibilização por Shopping Center de locais apropriados de guarda, vigilância, assistência e cuidado de seus filhos (as) no período de amamentação.

Número do processo: TST-RR-20658- 94.2019.5.04.0017	Turma TST: 6ª Turma	Relator (a): Min. Kátia Magalhães Arruda	TRT de origem: TRT 4ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - incluir o marcador "SUMARÍSSIMO"; II - reconhecer a transcendência quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL." e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista nesse particular; III - conhecer do recurso de revista quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.", por violação do art. 5, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de um salário do reclamante.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 25/10/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pelo reclamante em razão da decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento.
- A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante (HOMEM) pelo seu superior hierárquico.

Número do processo: TST-RR-21228- 59.2018.5.04.0003	Turma TST: 5ª Turma	Relator (a): Min. Morgana de Almeida Richa	TRT de origem: TRT 4ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - conhecer do agravo e, no mérito, dar-lhe provimento para remeter ao Colegiado a apreciação do agravo de instrumento; II- conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento, para determinar o processamento do recurso de revista; III - não conhecer do recurso de revista.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Acrescento que, em se tratando de uma mãe, aplicável também o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ratificado na Recomendação nº 128/2022, atualmente transformado em Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, do CNJ.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Assentado o amadurecimento institucional do Poder Judiciário, trata-se de política pública que cristaliza, como ferramenta metodológica, a aplicação da norma ao caso concreto à luz das peculiaridades que o circundam,

			de forma a identificar e mitigar ou eliminar discriminações estruturais naturalizadas e invisibilizadas. Por meio dele, visa-se atentar, ainda, para a interseccionalidade de opressões.
--	--	--	--

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 06/12/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, interposto pela reclamada em razão da decisão que negou provimento ao Agravo de Instrumento.
- A controvérsia cinge-se acerca da possibilidade de redução da jornada de trabalho sem alteração salarial para empregada com filho que se encontra no transtorno do espectro autista (TEA).

Número do processo: TST-RR-1001564- 40.2017.5.02.0383	Turma TST: 6ª Turma	Relator (a): Min. Augusto César Leite de Carvalho	TRT de origem: TRT 2ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I) reconhecer a transcendência jurídica da causa; II) conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5 , X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento, para restabelecer a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 40.000,00. Custas inalteradas.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: O Conselho Nacional de justiça elaborou, no ano de 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os seguimentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Não é demais ressaltar que,

de gênero?			acaso se tratasse de empregados do sexo masculino, dificilmente esse tipo de comparação teria sido perpetrada. Seria plausível que o objeto de debate gravitasse em torno da competência dos empregados, mas pouco provavelmente sobre seus corpos.
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 20/09/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Recurso de Revista, interposto pela reclamante, tendo em vista ter o TRT de origem dado provimento parcial ao Recurso Ordinário da reclamada para julgar improcedente o pedido de indenização por danos morais.

Número do processo: TST-RR -1001898- 12.2016.5.02.0706	Turma TST: 7ª Turma	Relator (a): Min. Cláudio Mascarenhas Brandão	TRT de origem: TRT 2ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento da parte autora para determinar o processamento do recurso de revista, apenas em relação ao tema "INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM MAQUIAGEM. IMPOSIÇÃO PATRONAL" e dar provimento ao agravo de instrumento da parte ré para determinar o processamento do recurso de revista, apenas em relação ao tema "DÉBITO TRABALHISTA. CORREÇÃO MONETÁRIA". Também à unanimidade, conhecer do recurso de revista da autora apenas quanto ao referido tema, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença no tocante à condenação da ré ao pagamento de indenização decorrente da despesa com maquiagem, inclusive quanto ao valor arbitrado.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Vale ressaltar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, formulado pelo Conselho Nacional de Justiça, recomenda o uso de lentes de gênero, quando se observa relações

			assimétricas de poder, de modo a evitar avaliações baseadas em estereótipos e preconceitos existentes na sociedade, como ocorreu no caso concreto.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: "o conceito de gênero diz respeito a um conjunto de ideias socialmente construídas, atribuídas a determinado grupo".
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: verifica-se que a decisão recorrida parte de estereótipo atribuído à mulher, adota visão machista, ao presumir que o uso de maquiagem integra o senso comum, ou seja, todas as mulheres devem sempre se apresentar maquiadas e muito provavelmente de acordo com padrões estabelecidos por consenso fixado a partir da ótica do julgador, o que constitui equívoco e caracteriza o que a doutrina qualifica como "dever ser de cada sexo", ao considerar que certas características ou condutas humanas são mais apropriadas para um sexo do que para outro (estereótipos e papéis de gênero).
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

• **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 21/06/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recursos de Revistas, interpostos pelas partes. Foi parcialmente provido o recurso da reclamante.
- A controvérsia cinge-se ao pagamento de indenização por despesas com maquiagem, manicure, depilação e outros, quando há exigência do empregador.

Número do processo: TST-RR-1771300- 48.2009.5.09.0009	Turma TST: 7ª Turma	Relator (a): Min. Evandro Valadão	TRT de origem: TRT 9ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, (a) não conhecer do recurso de revista interposto pela parte ré K.F.B.S.; (b) conhecer do recurso de revista interposto pela parte demandante Ministério Público do Trabalho da 9 Região, por violação do art. do art.16 da Lei 7.347/85, e no mérito, dar-lhe provimento para determinar que os efeitos condenatórios se estendam à totalidade das localidades e estabelecimentos da reclamada que se encontrem na situação prevista na decisão, sem a limitação dos efeitos a partir de um critério territorial de competência.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

de gênero?			
Menciona violência de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: não há medidas judiciais possíveis reparatórias para aquelas mulheres agredidas em sua intimidade, fragilizadas justamente pela característica intrínseca mais importante das vítimas, em que agressores confundem o feminino com fraqueza, e por isso subjugá-las, retirando-lhes, talvez, a qualidade do humano e transformá-las em objeto para a satisfação de desejos abjetos.
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 28/06/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Recursos de Revista recíprocos interpostos pelas partes. Foi parcialmente provido o recurso do Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública.
- A controvérsia cinge-se ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, em virtude de assédio sexual cometido por empregados da empresa tomadora de serviços, tendo como alvo empregadas terceirizadas.

Número do processo: TST-RRAg-952- 62.2019.5.06.0020	Turma TST: 5ª Turma	Relator (a): Min. Morgana de Almeida Richa	TRT de origem: TRT 6ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar- lhe parcial provimento, apenas quanto ao tema "despesas com maquiagem". Por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: O CNJ, identificando a questão dos vieses naturalizados, instituiu, pela Resolução nº 492 de 17 de março de 2023 (antiga Recomendação nº 128/2022), o julgamento com perspectiva de gênero, como uma das expressões da política pública judiciária para a paridade de gênero. Trata-se de método interpretativo, com perspectiva qualificada, que perpassa pela identificação do contexto no qual o conflito está inserido, aproximação dos sujeitos processuais, instrução, valoração das provas, identificação do marco normativo e aplicação da norma.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Nesse contexto, a prova documental evidencia que a reclamada exigia o

			comparecimento da empregada, de acordo com rígido código de aparência, o que foi corroborado pela prova testemunhal
Menciona violência de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:
Utiliza a interseccionalidade?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 06/12/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recursos de Revista, interposto pela reclamada. Foi parcialmente provido o agravo de instrumento para melhor exame da controvérsia acerca da indenização pelo uso de maquiagem. O recurso de revista da reclamada não foi conhecido.

Número do processo: TST-RR-1771300- 48.2009.5.09.0009	Turma TST: 3ª Turma	Relator (a): Min. Alberto Bastos Balazeiro	TRT de origem: TRT 6ª Região
Houve reforma do julgado?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque: ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - conhecer do agravo de instrumento interposto pelos reclamados e, no mérito, negar-lhe provimento e II - não conhecer do recurso de revista dos reclamados. Oficiem-se o Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco, o Ministério Público do Estado de Pernambuco e o Ministério Público Federal para ciência e providências cabíveis.
Citou expressamente o Protocolo?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ n° 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por consequente, na prestação jurisdicional.
Apresenta o conceito de gênero?	Sim ()	Não (X)	Trecho/Destaque:

Identifica assimetria/desigualdade de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: “Certamente, no caso dos autos, a lesão é de caráter macrossocial e atingiu a toda comunidade de trabalhadoras domésticas, cujo mundo do trabalho se circunscreve a carregar consigo seu filho/filha para o local de trabalho”.
Menciona violência de gênero?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: No entanto, a tragédia ocorreu no local de trabalho de duas mulheres cujas vidas foram atravessadas por violência sem precedentes: a perda de um filho e de um neto. Está-se, aqui, diante de violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras, cujo efeito danoso (morte de criança) vai de encontro aos interesses sociais e aos valores jurídicos mais básicos de todo Estado Democráticos de Direito, o direito à vida.
Utiliza a interseccionalidade?	Sim (X)	Não ()	Trecho/Destaque: As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres. Tem-se, aqui, novamente, cenário que decorre da plasticidade de uma divisão racial do trabalho, que tem esgarçado o labor das trabalhadoras domésticas, mulheres negras, até os limites no curso da história, inclusive durante o período de grave crise sanitária. A partir dessas reflexões, proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação requer que os julgadores levem em consideração as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades.

- **COMENTÁRIOS:**

- Acórdão proferido em 28/06/2023.
- Trata-se de Acórdão julgando Agravo de Instrumento em Recursos de Revista, interposto pelos reclamados em Ação Civil Pública movida pelo MPT.
- Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da Covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras