

CASO MIRTES E MIGUEL: JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO ÂMBITO DO TST

Laura Ferreira Diamantino Tostes*

1 EMENTA OBJETO DE ANÁLISE

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS N.s 13.015/2014 E 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS. 1. 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 domésticas e a toda sociedade. Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra - ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento

* Mestre em Instituições Sociais, Direito e Democracia pela Universidade Fumec. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela FDMC. Professora de Direito do Trabalho e Prática Trabalhista da FDMC. Coordenadora do Departamento de Direito do Trabalho FDMC. Professora da pós-graduação *lato sensu* da ESA/MG e da EBRADI. Co-coordenadora da Oficina de Estudos Avançados sobre a Reforma Trabalhista da FDMC. Atualmente ocupa o cargo de assessora de Desembargadora no TRT 3ª Região. E-mail: laurafdt@trt3.jus.br. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/2182308698020735>.

do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada. Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem. **2.** 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. **3.** Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil, a partir das lentes oferecidas pelo Protocolo, concretiza-se como um dos caminhos para a justiça social, razão pela qual o mencionado instrumento será considerado na análise do caso concreto. (Tribunal Superior do Trabalho. RRAg-597-15.2020.5.06.0021. 3 Turma. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. Data de publicação: 30.06.2023).

2 SÍNTESE DOS FATOS E ARGUMENTOS JURÍDICOS

A ementa objeto de análise decorre do julgamento de um Agravo de Instrumento interposto em face de decisão do Vice-Presidente do Tribunal de origem que denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto pelos réus - empregadores domésticos - em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Far-se-á referência, nas linhas abaixo, ao “Caso Mirtes e Miguel”, para identificação do *hard case*.

Para fins de contextualização, relata-se que a ação civil pública foi proposta, a partir de procedimento investigatório instaurado após uma notícia jornalística que narrou o acidente fatal ocorrido com o filho de uma empregada doméstica, no local de trabalho de sua genitora.

O recurso de revista foi interposto em face de acórdão proferido pela Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da 6ª Região, em que foi mantida a sentença prolatada pelo Juízo da 21ª Vara do Trabalho do Recife, em que julgados parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação civil pública. Os réus foram condenados a pagar dano moral em favor da coletividade, no importe de R\$ 386.730,40, além de obrigações de fazer e de não fazer¹, considerando a necessidade de cessação de ilícitos trabalhistas que tenham a possibilidade de se repetir no futuro (tutela inibitória).

O recurso de revista interposto pelos réus foi parcialmente admitido, apenas quanto à revisão dos valores indenizatórios a título de danos morais coletivos, por possível violação ao artigo 944, *caput* e parágrafo único, do CCB. No tocante à legitimidade do MPT (interesse coletivo ou difuso), ao dano moral coletivo e à tutela inibitória foi negado o processamento do apelo.

¹ “[...] a) apenas admitam e mantenham empregado doméstico sem o com respectivo registro, realizando as anotações da CTPS do trabalhador nos prazo legais; b) efetuem o pagamento integral do salário mensal devido aos empregados domésticos no prazo previsto pela legislação em vigor; c) não prorroguem a jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos contratados, além do limite legal de 2 horas diárias, sem qualquer justificativa legal, efetuando o pagamento de horas extras trabalhadas com acréscimo do percentual mínimo previsto na legislação em vigor; d) forneçam vale-transporte a seus trabalhadores domésticos nas hipóteses e prazo previstos na legislação em vigor; e) não reduzam salário de seus trabalhadores domésticos sem atender às hipóteses e às formalidades legais; f) efetuem o pagamento do adicional de férias a seus empregados domésticos nas hipóteses e prazo previstos na legislação em vigor; g) efetuem o pagamento da gratificação natalina a seus empregados domésticos nas hipóteses e prazo previstos na legislação em vigor; h) concedam efetivamente a todos seus trabalhadores domésticos os intervalos intrajornada e interjornada de acordo com a legislação em vigor; i) concedam aos empregados domésticos o descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além do descanso remunerado em feriados, nos termos da legislação em vigor; j) paguem as verbas rescisórias dos empregados domésticos por ocasião da extinção do contrato de trabalho, nos prazos e condições previstas na legislação em vigor; k) efetuem o recolhimento de depósitos ao FGTS e de contribuições previdenciárias decorrentes das relações de trabalho doméstico, no prazo previsto na legislação em vigor; l) observem as exigências constitucionais, legais e normativas, relativas ao meio ambiente de trabalho, notadamente as que concernem às condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho; m) observem a legislação em vigor e as determinações de autoridades públicas, em decorrência da pandemia causada pelo COVID-19, quanto às medidas que devem ser

Na sequência, interposto o agravo de instrumento pelos réus, em que veiculadas as pretensões relativas à existência de interesse difuso ou coletivo, à configuração do dano moral e ao cabimento da tutela inibitória.

Os réus sustentaram a ilegitimidade do *Parquet*, a partir das normas do artigo 81, parágrafo único, incisos I e II, do Código de Defesa do Consumidor (CDC); arts. 1º, IV, e 5º, I, da Lei nº 7.347/1985 (Ação Civil Pública) e art. 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993 (Estatuto do Ministério Público da União). Argumentaram que os fatos narrados na exordial não se identificam com a tutela de direitos difusos ou coletivos, mormente quanto ao uso de verba pública municipal para pagamento de salários das empregadas domésticas que laboravam em suas residências.

Alegaram, no tocante ao dano moral coletivo, a não incidência dos artigos 186 e 927 do CCB, pois não haveria prova do nexo de causalidade entre as ações e omissões patronais e o prejuízo à categoria dos domésticos. Complementam que não há viabilidade de se reconhecer a natureza *in re ipsa* dos danos suportados pelas três empregadas domésticas.

Já no que concerne à tutela inibitória, os agravantes aduziram a inexistência de lesão ou ameaça a direito que a justifique, o que contraria as normas dos artigos 5º, XXXV, da Constituição da República e 497 do CPC.

Inicialmente, destaca-se que a Corte Superior Trabalhista analisou as pretensões recursais a partir das lentes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça, pela Portaria 27/2021, conforme será adiante destrinchado. Consideraram-se, de acordo com as palavras extraídas do acórdão, os aspectos patriarcais, racistas e classistas incorporados na sociedade brasileira, os quais colocam as mulheres e trabalhadoras em condições de subalternidade, desconsiderando-se o valor social do trabalho, principalmente das mulheres negras.

adotadas para a preservação da saúde e segurança de seus trabalhadores; n) forneçam aos empregados domésticos, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e c) para atender a situações de emergência, nos termos dos artigos 157 e 166 da CLT, c/c NR6 do MTE; o) exijam e fiscalizem o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), bem como substituam-nos quando danificados ou extraviados, nos termos do artigo 157 da CLT, c/c a NR n. 06." (TRT6. 0000597-15.2020.5.06.0021. 21 VT do RECIFE. Data de publicação: 17/12/2021).

No acórdão ora analisado, seguindo a jurisprudência sedimentada no Supremo Tribunal Federal, foi reconhecida a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura da ação civil pública, para defender os direitos ou interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos, na esteira dos artigos 81, incisos I, II e III, da Lei n. 8.078/90, 83, III, da LC 75/1993, 5º, inciso I, e 21, da Lei n. 7.347/85. Consignou-se que os direitos tutelados têm natureza metaindividual, pois as premissas fáticas demonstram um padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas.

Consignou a Turma Julgadora que “[...] *quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade - e todas as outras formas de opressão - devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho*”, considerando a violação aos direitos fundamentais. Ainda, enquanto legitimado para a defesa da ordem jurídica, o *Parquet* deve agir para preservar o ambiente de trabalho de práticas racistas e de fraudes contratuais perpetradas contra mulheres negras.

No mérito, manteve o acórdão regional - eis que sequer foi destrancado o recurso de revista interposto - quanto à ilicitude dos atos praticados pelos agravados, os quais violaram direitos metaindividuais, resvalando na reparação indenizatória coletiva. Partindo-se de tal perspectiva, restaram inalteradas as tutelas inibitórias determinadas pela Corte de Origem e, considerando as abordagens estruturais do processo em questão, ancorando-se na doutrina inaugurada pelo precedente norte-americano *Brown x Board of Education of Topeka*, firmou a necessidade de provimentos jurisdicionais aptos a alterar condutas e realidades sociais².

² O processo estrutural teve origem no ativismo judicial norte-americano (caso *Brown v. Board of Education of Topeka*, da Suprema Corte dos EUA, em que foram necessárias decisões judiciais escalonadas para conseguir reverter o sistema educacional americano baseado na segregação racial) e tem por objetivo a implementação, por meio de decisões, de direitos fundamentais, concretizando políticas públicas ou resolvendo lides de maior complexidade. Ressalte-se que, por meio de processos estruturais, tem o Poder Judiciário a incumbência de sanar omissões inconstitucionais ou violações diretas aos postulados fundamentais, promovendo políticas públicas. Parte-se da premissa de que existe um problema estrutural não coincidente com o estado de coisas ideal ou com um estado de ilicitude, relacionado com a esfera pública ou privada e que demanda uma intervenção reestruturante. A decisão estrutural reconhece o estado de desconformidade, bem como o direito a ele relacionado e impõe uma obrigação que objetiva a reorganização da situação, ou seja, a transição do estado de coisas desorganizado para o estado ideal.

Forte no artigo 497, parágrafo único, do CPC, e na jurisprudência adotada pela SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, reiterou que a concessão da tutela inibitória tem por finalidade tanto a prevenção de ilícitos futuros, quanto a efetividade das decisões judiciais, dado o seu caráter pedagógico. No caso, a tutela inibitória teve, segundo consta do acórdão, o objetivo de prevenção de novas contratações de trabalhadoras domésticas em condições precárias ou fraudulentas de trabalho, bem como inibir a reiteração do ilícito.

O caráter metaindividual dos direitos analisados foi corroborado pela análise da situação a que tais mulheres foram submetidas durante a pandemia da COVID-19, pois os fatos revelaram o descumprimento das normas de saúde do trabalho, previstas na NR 6, do Ministério do Trabalho e Emprego, e no artigo 3º, III-A, da Lei n. 13.979/2020, eis que não fornecidos os equipamentos de proteção individual. A violação à higidez do meio ambiente laboral das empregadas domésticas decorreu de interpretação conjunta dos artigos 3º da Lei n. 9.605/1998, 155, I, e 157, I e II, da CLT e de normas internacionais, tais como as constantes na Convenção nº 155 da OIT, na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Ressalte-se, pela relevância da questão, que o Tribunal Superior do Trabalho, neste julgamento, não obstante não tenha analisado aspectos criminais dos fatos, afirmou, em diversos trechos, a “[...] *violência inequívoca à integridade psíquico-social dessas trabalhadoras*”, decorrente da morte do filho e do neto, no local de trabalho das empregadas domésticas, sob os cuidados da *patroa*. Sob tal viés, assentou a violência psicológica havida, à luz da Convenção n. 190 da OIT (aplicável por força do artigo 8º da CLT, já que ainda não ratificada pelo Brasil), cuja qualificação ocorre por seus efeitos, e não a partir da reiteração de atos.

A indenização pelo dano moral coletivo foi mantida, no importe de R\$ 386.730,40, pois o recurso de revista não foi conhecido no aspecto, fundamentada nos ilícitos verificados, destacando-se os seguintes:

São características do processo estrutural a multipolaridade, o que significa a existência de vários núcleos de posições e opiniões acerca do tema abordado, rechaçando a bilateralidade típica dos conflitos individuais; o caráter coletivo, pelo fato de envolver uma questão essencialmente coletiva e afeta a múltiplas situações jurídicas; a complexidade, considerando que o problema estrutural admite múltiplas soluções, as quais relacionam-se com os diversos interesses das pessoas e grupos envolvidos. Ressalte-se que é possível identificar diferentes graus de estruturalidade do problema que exigem maior ou menor intervenção do Poder Judiciário que se desenvolve a partir de um procedimento bifásico, flexível e consensual.

(i) Reprodução de um ambiente de trabalho sedimentado em racismo estrutural que conduziu à fraude na contratação de trabalhadoras domésticas, decorrente da ausência de formalização dos contratos de trabalho e de seu pagamento mediante dinheiro público e os benefícios diretos e indiretos daí auferidos;

(ii) Gravidade e impacto social do descumprimento de mais de uma dezena de direitos trabalhistas previstos na LC 150/2015 e na CLT, por representar uma das faces da discriminação estrutural em face da categoria doméstica.

(iii) Ato continuado de negação sistêmica de direitos às trabalhadoras domésticas, ante o desrespeito de normas de higiene e saúde do meio ambiente de trabalho, tendo em vista a exigência de realização do trabalho doméstico remunerado durante crise sanitária (pandemia da covid-19) sem o fornecimento dos adequados Equipamentos de Proteção Individual.

(iv) Desrespeito ao direito a um ambiente de trabalho seguro, que ocasionou (a) morte de criança de tenra idade, filho de trabalhadora doméstica, que estava sob a proteção jurídica temporária da segunda agravante e, em virtude disso, (b) os incontroversos e notórios efeitos psíquico-sociais às trabalhadoras e à sociedade, por representar violência no mundo trabalho, assim qualificada a partir dos efeitos da gravidade da nefasta tragédia.

Trata-se, como se pode perceber da breve síntese processual acima delineada, de acórdão paradigmático, do Tribunal Superior do Trabalho, que partiu do reconhecimento do racismo estrutural na sociedade brasileira, acentuado pelos fatos envolverem mulheres e trabalhadoras domésticas negras³.

³ Artigo 1, 4, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância: *“Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.”*

Nesse contexto, fazendo um recorte necessário para o presente estudo, sem descuidar da importância da multiplicidade de temas envolvidos, passa-se à análise da incidência, no caso, do Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero.

3 PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO

A Agenda 2030 da ONU, no ODS 5, erigiu a meta de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. A norma da igualdade formal está prevista na Constituição da República (CR), explicitamente, no artigo 5º, *caput*, sendo todos iguais perante a lei.

Por sua vez, a igualdade sob o viés redistributivo advém dos objetivos da República Federativa Brasileira, com destaque para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além da erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, incisos I e III, da CR). Já a igualdade como reconhecimento repousa sobre os objetivos fundamentais de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV, da CR).

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará (1994), no artigo 6º, dispõe ser direito da mulher viver livre de todas as formas de discriminação, o que decorre da proteção perante a lei e da lei. A igualdade entre homens e mulheres está disposta no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no artigo 3º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e no artigo 24 do Pacto de São José da Costa Rica.

Os arts. 2º e 3º da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres impõem o dever de todos e todas se absterem de incorrer em ato ou prática de discriminação, bem como o de zelar para que autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com essa obrigação, em todas as esferas, para fins de alcance da isonomia entre mulheres e homens. Acrescenta-se que o Estado brasileiro foi condenado, em razão da violência contra as mulheres, com base no gênero, no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, na Corte Interamericana de Direitos Humanos - CIDH.

A CIDH, na aludida sentença, de 07 de setembro de 2021, não obstante tenha reconhecido os esforços do Estado para superar a violência de gênero, ressaltou *que*,

[...] segundo os escassos dados oficiais e não oficiais disponíveis, as mulheres no Brasil, especialmente as mulheres afrodescendentes e pobres, continuam imersas em um contexto de discriminação e violência estrutural⁴.

Ainda, expressamente, ordenou a adoção de um “[...] protocolo nacional que estabeleça critérios claros e uniformes para a investigação dos feminicídios”, adequado ao modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero, bem como à jurisprudência da CIDH.

Em 2021, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Portaria n. 27, instituiu um grupo de trabalho que propôs o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o objetivo de

[...] alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários. Destarte, mais ainda se exige essa diretriz no ambiente judicial, diante da própria dimensão do conceito de acesso à justiça⁵.

A Resolução n. 492, de 2023, do CNJ instituiu a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.

No julgamento que deu origem à Resolução n. 492, a Conselheira do CNJ, Salise Monteiro Sanhotene, após a leitura da Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário⁶, fez constar a necessária aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a partir das seguintes premissas:

Embora à época da Recomendação CNJ n. 128/2022 a viabilidade de aprovação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero que se apresentou tenha

⁴ Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em: 25 jul. 2023.

⁵ Disponível em: [protocolo-18-10-2021-final.pdf](https://www.cnj.jus.br/protocolo-18-10-2021-final.pdf) (cnj.jus.br). Acesso em: 25 jul. 2023.

⁶ Disponível em [carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf](https://www.cnj.jus.br/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf) (cnj.jus.br). Acesso em: 27 jul. 2023.

sido ato normativo do tipo recomendação, sem cogência, atualmente é possível afirmar a necessidade de aperfeiçoar a veiculação do Protocolo por meio de Resolução, de forma a impulsionar a aplicação do documento, a exemplo de outros países.

Frise-se que a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), ao apreciar o caso Márcia Barbosa, ao abordar a alegação de utilização de estereótipos de gênero nas investigações, considerou que houve desrespeito aos direitos humanos no processo, inclusive na sua tramitação. [...]

Esse é o caminho para evitar que julgamentos sejam feitos a partir de premissas que, ao final, constituam estereótipos, como o de que as mulheres são frágeis, são temerosas, e que os homens são fortes. Isso vale para o mundo do trabalho, da política, das relações sociais, das relações institucionais e das relações amorosas. E também para evitar que práticas institucionais permitam o livre trânsito de ações discriminatórias, ainda que indiretas, as quais ocorrem quando, por critérios ou práticas aparentemente neutras, se ocasiona uma desvantagem a determinadas pessoas por motivo de gênero, por exemplo no caso da não ascensão de mulheres aos Tribunais ou para convocações nas corregedorias e presidências⁷.

Sobre os fundamentos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, destaca a Juíza do Trabalho, Patrícia Maeda, a aplicabilidade da Convenção 190 da OIT, partindo-se de abordagem inclusiva no mundo do trabalho:

Vale ressaltar também que a Convenção da OIT sobre violência e assédio (n. 190) reconhece que a violência e assédio baseado em gênero afetam desproporcionalmente mulheres e meninas. Para a prevenção e o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, indica que seja adotada uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de

⁷ Ato Normativo 0001071-61.2023.2.00.0000. 3ª Sessão Ordinária do CNJ. Data de julgamento: 14/03/2023.

gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero. Esta importante convenção ainda não foi ratificada pelo Estado brasileiro, mas já está em vigência internacional. Por sua vez, a Recomendação n. 206, que acompanha a Convenção n. 190, prevê medidas como: tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero (item 16.a); alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais (item 16.e); diretrizes sensíveis ao gênero e programas de treinamento para auxiliar juízes, inspetores do trabalho, policiais, promotores e outros funcionários públicos no cumprimento de seu mandato em relação à violência e assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar empregadores e trabalhadores públicos e privados e suas organizações na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho (item 23.b)⁸.

A violência das relações laborais revela-se acentuada quando presentes múltiplas causas com potencial discriminatório, o que exige um outro olhar dos membros do Poder Judiciário, atento e sensível às questões de gênero, raça, etnia, de forma conjunta⁹. A atividade jurisdicional não deve alinhar-se a discriminações odiosas, distantes da concretização de um ambiente de trabalho decente para todas e todos, na forma em que defende a Organização Internacional do Trabalho.

⁸ MAEDA, Patrícia. Disponível em: [Julgamento_com_perspectiva_de_gênero_no_mundo_do_trabalho_Patricia_Maeda.pdf](#) (anamatra.org.br), p. 19. Acesso em: 25 jul. 2023.

⁹ Nas palavras de Patrícia Maeda: “*Na Comissão de Direitos Humanos da ONU, foi instituído em 2000 o Grupo de Integridade Judicial composto por membros do Poder Judiciário de vários Estados, de todos os continentes, que elaboraram os Princípios de Conduta Judicial de Bangalore, reunidos em sete valores: independência, imparcialidade, integridade, idoneidade, igualdade e competência e diligência. No que se refere à imparcialidade, este documento a trata como essencial no exercício jurisdicional, tanto na decisão, quanto na tomada de decisão. Assim, a atividade judicial deve ser executada sem favorecimento, parcialidade ou preconceito. Para assegurar a igualdade, quem julga deve ser ciente e compreensivo quanto à diversidade na sociedade e às diferenças que surgem de várias fontes, incluindo raça, cor, sexo, religião, origem nacional, casta, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, status social e econômico e outras causas*”. MAEDA, Patrícia. Disponível em: [Julgamento_com_perspectiva_de_gênero_no_mundo_do_trabalho_Patricia_Maeda.pdf](#) (anamatra.org.br), p. 11. Acesso em: 25 jul. 2023.

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do “Caso Mirtes e Miguel”, aplicou a normatização interna e internacional e responsabilizou os empregadores domésticos, condenando-os ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, considerando que os atos e as omissões ilícitas foram perpetrados em face de mulheres negras, trabalhadoras domésticas, contratadas de forma fraudulenta, pelo Município de Tamandaré/PE, não obstante fosse o labor prestado no âmbito residencial. Sob esse prisma, houve a abordagem da exclusão histórica e legislativa dos domésticos, inclusive na Constituição da República de 1988, que não os equiparou aos empregados urbanos e rurais.

Assentou-se a “[...] *persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas*”, na sociedade brasileira, a partir da doutrina de Lélia Gonzáles, Beatriz Nascimento, Cida Bento, Dora Bertúlio e Helena Hirata. Apesar de vigorar a Lei Complementar n. 150/2015, o acórdão traz o questionamento em torno da existência, no plano fático, de uma tutela efetiva dos direitos das trabalhadoras domésticas.

No precedente que ora se debruça foi aplicado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, reconhecida a “[...] *função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes, em detrimento de uma justiça substantiva*” e assumido o desafio de prolação de uma decisão que considerasse as assimetrias de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades.¹⁰ Restou consignado que o Tribunal Superior do Trabalho tem o papel de concretizar os postulados constitucionais da não discriminação, da igualdade, da dignidade humana e da promoção dos direitos humanos, como um caminho para o alcance da justiça social.

¹⁰ Artigo 1, 3, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância: Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

CONCLUSÃO

O Estado Democrático de Direito, que se constrói no paradigma do constitucionalismo humanista e social contemporâneo, tem como tripé conceitual: a pessoa; a sociedade política; e a sociedade civil, estas últimas concebidas como democráticas e inclusivas para garantir a centralidade da pessoa e da sua dignidade. Nessa perspectiva, o direito é instrumento civilizatório, que deve viabilizar acesso aos bens materiais e imateriais necessários para a constitucionalização substancial e efetivação da dignidade humana.

No precedente do Tribunal Superior do Trabalho analisado no presente artigo, a partir de uma construção jurídica antidiscriminatória e, à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, foi mantida a sentença proferida nos autos de ação civil pública em que reconhecida a violação a direitos metaindividuais, no contexto de relações de emprego domésticas. O cenário fático sociobrasileiro de exclusão social e racismo estrutural foi considerado para responsabilizar os empregadores pelos danos morais coletivos.

Trata-se de decisão paradigmática que aborda o caráter estrutural do processo, identificando a necessidade de transição do estado de coisas desorganizado para o estado ideal. Afinal, segundo Adilson Moreira, em Tratado de Direito Antidiscriminatório, “[...] *vínculos de solidariedade pressupõem a necessidade de formação racional das pessoas de forma que a atuação na vida pública não seja meramente estratégica*”¹¹.

O projeto constitucional delineado em 1988 abarca uma sociedade diversificada em todas as suas esferas, enquanto fruto de um trabalho guiado pelos objetivos demarcados pelo legislador constituinte. Impõe-se a conscientização em torno de uma responsabilidade coletiva de construção e transformação das relações sociais, pautadas pela fraternidade e solidariedade.

Corolário da horizontalização dos direitos fundamentais é o reconhecimento da igualdade moral entre as pessoas e a real noção de que entre elas deve haver respeito e consideração, como pilares de uma sociedade que optou pelos valores e fundamentos estampados na Constituição da República vigente no Brasil.

¹¹ MOREIRA, Adilson. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020, p. 125.

REFERÊNCIAS

AMARAL JR., Alberto do; PIOVESAN, Flávia; DANESE, Paula Monteiro (org.). *50 anos da Convenção Americana de Direitos Humanos: o sistema interamericano: legado, impacto e perspectivas*. Salvador: Juspodium, 2020.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Ato Normativo 0001071-61.2023.2.00.0000. 3ª Sessão Ordinária do CNJ. Data de julgamento: 14.03.2023.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Portaria 27, de 2021.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Resolução 255, de 2022.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Resolução 492, de 2023.

BRASIL. *Constituição da República de 1988*. Brasília: Senado Federal, 2023.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário Oficial da União. 6 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm.

CANTELLI, Paula Oliveira; TOSTES, Laura Diamantino; LACERDA, Clara. Um olhar contemporâneo do trabalho escravo: a luta continua. *In*: SOUZA, Adriana Augusta de Moura Souza; CHAVES JR., José Eduardo de Resende; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira (org.). *Trabalho escravo contemporâneo: desafios e perspectivas*. São Paulo, 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Barbosa de Souza e outros vs. Brasil. Sentença de 7 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em: 26 jul. 2023.

MAEDA, Patrícia. *Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho*. Disponível em: [Julgamento_com_perspectiva_de_gênero_no_mundo_do_trabalho_Patricia_Maeda.pdf](#) (anamatra.org.br). Acesso em: 25 jul. 2023.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

TOSTES, Laura; RESENDE, Débora Penido. A discriminação racial, o caso “MAGALU” e o dever das empresas de promover os direitos humanos. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RRAg-597-15.2020.5.06.0021. 3 Turma. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. Data de publicação: 30.06.2023.