

Volume 7

Interseccionalidade, gênero e raça
e a Justiça do Trabalho

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



Coordenação Geral

Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministra Dora Maria da Costa

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra Maria Helena Mallmann

Ministra Morgana de Almeida Richa

Ministra Liana Chaib

Volume 7

**Interseccionalidade, gênero e raça
e a Justiça do Trabalho**

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



Brasília, DF
Obra Coletiva ENAMAT
Novembro de 2023

©2023 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Presidente: Ministro Lelio Bentes Corrêa

Vice-Presidente: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho: Ministra Dora Maria da Costa

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)

Diretor: Ministro Maurício Godinho Delgado

Vice-Diretor: Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Coordenação, organização e revisão técnica:

Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministro Maurício Godinho Delgado

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministra Dora Maria da Costa

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra Maria Helena Mallmann

Ministra Morgana de Almeida Richa

Ministra Liana Chaib

Adriana Meireles Melonio

Adriene Domingues Costa

Bárbara de Moares Ribeiro Soares Ferrito

Bruno Alves Rodrigues

Gabriela Lenz de Lacerda

Patrícia Maeda

Capa:

Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

Coordenação Editorial:

Carlos Amaral Filho

Diagramação:

Eron de Castro

Revisão:

Carmem Menezes

Impressão e Acabamento:

ACE Comunicação e Editora EIRE

FICHA CATALOGRÁFICA

IN61 v7

Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat: volume 7
/ Coordenação: Lelio Bentes Corrêa, Maurício Godinho Delgado, Adriana Meireles
Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda. – Brasília-DF: Obra coletiva
Enamat, novembro 2023.

528 p.

ISBN: 978-65-87325-13-2

[Obra elaborada pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
do Trabalho (Enamat) / Tribunal Superior do Trabalho (TST)].

1. Direito do trabalho. 2. Gênero. 3. Raça. I. Delgado, Maurício Godinho (coord.).
II. Costa, Adriene Domingues (org.). III. Ferrito, Bárbara de Moares Ribeiro Soares (org.). IV.
Maeda, Patrícia (org.). V. Rodrigues, Bruno Alves (org.).

CDU: 349

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST

MINISTRO LELIO BENTES CORRÊA

Presidente do Tribunal

MINISTRO ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Vice-Presidente do Tribunal

MINISTRA DORA MARIA DA COSTA

Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Mauricio José Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT) (Gestão 2022/2024)

MINISTRO MAURICIO GODINHO DELGADO

Diretor

MINISTRO AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Vice-Diretor

CONSELHO CONSULTIVO

Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juíza Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert

JUIZ AUXILIAR DA DIREÇÃO

Juiz Bruno Alves Rodrigues

COMITÊ CIENTÍFICO DE ASSESSORAMENTO À PESQUISA

Desembargador Sérgio Torres Teixeira (Coordenador)
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
(Subcoordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Desembargador Edilton Meireles de Oliveira Santos
Juiz Carlos Eduardo Oliveira Dias
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juiz Flávio da Costa Higa
Juiz Guilherme Guimarães Feliciano
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Wanessa Mendes de Araújo Amorim
Professor Alexandre dos Santos Cunha
Professora Esther Dweck

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE GÊNERO NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA

Juíza Patrícia Maeda (Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Convolto Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Natália Queiroz Cabral Rodrigues
Juíza Roberta Ferme Sivoiella

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA

Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
(Coordenadora)
Juiz Bruno Alves Rodrigues (Secretário)
Juíza Ana Cristina da Silva
Juíza Claudirene Andrade Ribeiro
Juíza Dorotéia Silva de Azevedo Mota
Juíza Eliane Covolo Melgarejo
Juíza Elinay Almeida Ferreira
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Patrícia Maeda
Juíza Roberta Ferme Sivoiella
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

13

APRESENTAÇÃO

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministra Dora Maria da Costa
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministra Liana Chaib

PARTE I

A QUESTÃO DE GÊNERO NA
MAGISTRATURA TRABALHISTA

19

MULHERES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PRESENÇA HISTÓRICA NOS TRIBUNAIS - OBSERVATÓRIO EXCELÊNCIAS FEMININAS

Morgana de Almeida Richa
Tereza Aparecida Asta Gemignani
Ana Paula Sefrin Saladini

PARTE II

PRINCÍPIO DA IGUALDADE E
QUESTÕES DE GÊNERO E RAÇA

55

A LEI N. 14.611/2023 E OS DESAFIOS PARA A REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: UMA VISÃO INTERSECCIONAL

Delaíde Alves Miranda Arantes
Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos

71

**A CONSTRUÇÃO DA IGUALDADE NO
CONTEXTO ASSEDIADOR DA TRADICIONAL
DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO**

Ministra Liana Chaib
Lara Parreira Borges M. de Oliveira

95

**A LEI DA ISONOMIA SALARIAL E AS
INTERSECCIONALIDADES INVISÍVEIS**

Adriana Manta da Silva
Joana Rêgo Silva Rodrigues

111

**LEI DE IGUALDADE SALARIAL ENTRE
HOMENS E MULHERES (LEI N. 14.611/2023):
UMA VISÃO CRÍTICA**

Silvia Teixeira do Vale
Rosângela Rodrigues Lacerda

PARTE III

MATERNIDADE E TRABALHO

135

**LICENÇA-MATERNIDADE PARA PESSOA DO
GÊNERO MASCULINO NA FUNÇÃO DE MÃE
DE FILHAS BIOLÓGICAS HAVIDAS MEDIANTE
BARRIGA DE ALUGUEL NO CONTEXTO DA
REPRESSÃO À HOMOFOBIA PELA VIA PRETORIANA**

Francisco Meton Marques de Lima
Larissa Reis Ferreira



157

**PARENTALIDADE ALÉM DA IDENTIDADE DE
GÊNERO: HOMENS TRANS SOB A ÉGIDE
DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Solainy Beltrão dos Santos
Adriano Marcos Soriano Lopes

181

**EQUIDADE DE GÊNERO PARA TRABALHADORES
COM ENCARGOS DE FAMÍLIA: POLÍTICAS
DE LICENÇAS E REDUÇÃO DE JORNADA**

Daniela Rocha Rodrigues Peruca

PARTE IV

TRABALHO DOMÉSTICO, DE CUIDADO
E INFANTIL NA INTERSECCIONALIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

201

**UMA ANÁLISE SOBRE O RACISMO E
SEXISMO NO TRABALHO DOMÉSTICO
REMUNERADO NO BRASIL**

Maria José Rigotti Borges

221

**TRABALHO DOMÉSTICO, ESCRAVIDÃO,
GÊNERO E RAÇA: UM PASSADO AINDA PRESENTE**

Daniela Valle da Rocha Muller

247

**TRABALHO INFANTIL: ASPECTOS
DE GÊNERO E RAÇA DO TRABALHO
PRECOCE DE CRIANÇAS NO BRASIL**

Manuela Hermes de Lima



259

**AS MULHERES E OS ESPAÇOS PÚBLICOS: UMA
INTERLOCUÇÃO COM HENRI LEFEBVRE A
PARTIR DA LEITURA DE ALMENDRA ALADRO
E DA TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL**

Natália Queiroz Cabral

PARTE V

PROTOCOLO DE JULGAMENTO
EM PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

275

**PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM
PERSPECTIVA DE GÊNERO: NOVA ABORDAGEM
DE DESIGUALDADES ESTRUTURAIS**

Morgana de Almeida Richa

293

**UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE
PROCESSUAL A PARTIR DA METODOLOGIA DE
JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Mariana de Carvalho Milet

309

**A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO
COM LENTES DE GÊNERO: RUMO A UMA
IGUALDADE LABORAL TRANSFORMADORA**

Larissa Matos
Oscar Krost

327

**O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER E O
JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Ileana Neiva Mousinho

349 **INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO JULGAMENTO
COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: OFENSA
À TRABALHADORA MUÇULMANA**

Lorena de Mello Rezende Colnago

PARTE VI

RAÇA, GÊNERO E VIESES NO
MUNDO DO TRABALHO

363 **HEURÍSTICAS E VIESES COGNITIVOS EM
DECISÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS**

Bárbara Ferrito
Viviane Martins

387 **A MULHER COMO DESVIANTE DA NORMA
OCULTA NO DIREITO DO TRABALHO**

Valdete Souto Severo
Luciane Toss

407 **ACESSO À JUSTIÇA E A DISCRIMINAÇÃO
TECNOLÓGICA: UMA NOVA FACILIDADE
OU UM NOVO OBSTÁCULO?**

Igo Zany Nunes Correa
Adriana Goulart de Sena Orsini

427 **A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO
NO MUNDO DIGITAL: ENTRE POSSIBILIDADES E
CONTINUIDADES DOS PADRÕES TRADICIONAIS
DE APROPRIAÇÃO DO TRABALHO**

Wanessa Mendes de Araújo
Natália Luiza Alves Martins



445

**O CASO EMPREGADAS DA FÁBRICA DE
FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS:
UMA REESCRITA POSSÍVEL**

Patrícia Maeda

PARTE VII

MÚLTIPLAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO E
RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO

467

**O TRABALHO DAS MULHERES E SAÚDE
DAS TRABALHADORAS NO BRASIL**

Adriana Meireles Melonio

489

**CORPOS FEMININOS EM TERRITÓRIOS
MASCULINOS: DISCRIMINAÇÃO DE
GÊNERO NO FUTEBOL PROFISSIONAL**

Gilsilene Passon P. Francischetto
Rosaly Stange Azevedo

509

**AS MULHERES NEGRAS E O RACISMO
ESTRUTURAL: QUANDO O DIREITO DIZ QUE
É LIBERDADE E PERPETUA A ESCRAVIDÃO**

Ana Cristina da Silva
Renata Conceição Nóbrega Santos



FRAGMENTOS URBANOS

Local: Tribunal Superior do Trabalho (TST), quinto andar do Bloco B

Artista: Paulo Torres

Políptico / Técnica Têmpera Acrílica sob tela

Dimensões: 28x1,8 m

Data: 2011

A obra Fragmentos Urbanos, criada para o Tribunal Superior do Trabalho, representa a caminhada e as etapas da vida contemporânea. Através de formas e ângulos surgem espaços, onde se pode vivenciar a relação entre o tempo e a cidade. O concreto e a cor se unem e criam uma obra de grande extensão e significado. Ao percorrer os 28 metros da pintura o espectador pode mergulhar na busca constante do artista em traduzir o espaço urbano de forma poética.

APRESENTAÇÃO

Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministra Dora Maria da Costa

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra Maria Helena Mallmann

Ministra Morgana de Almeida Richa

Ministra Liana Chaib

A “Coleção Estudos ENAMAT” chega ao seu sétimo volume, a partir de uma concertação de esforços entre o TST e a ENAMAT, que vem a marcar o compromisso interinstitucional na promoção de ações que venham a fortalecer a dignidade da pessoa humana em uma de suas dimensões mais importantes: a efetividade do princípio da igualdade, pela materialização da não discriminação.

Marcada pela abordagem crítica de temas urgentes e relevantes, a “Coleção Estudos ENAMAT” traz, dessa vez, o enfrentamento de duas temáticas atuais e necessárias: gênero e raça. De forma transversal, a fim de possibilitar a releitura do direito e das relações sociais a partir das lentes de raça e gênero, seus diversos artigos procuram demonstrar como a estruturalidade dessas opressões impactam no Direito, no mercado de trabalho e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

Fruto do trabalho de seus diversos autores, a obra ora lançada tem como origem o trabalho iniciado com a criação da Comissão de Estudo de Questões de Raça e da Comissão de Estudo de Questões de Gênero, no âmbito da ENAMAT. Tais colegiados buscaram abordar, em diversas frentes, a temática da raça e do gênero, na esperança de permitir a atuação racial em prol dos princípios da igualdade e da não discriminação.

Em alinhamento de propósitos entre o TST e a ENAMAT, diversas ações institucionais e formativas procuraram trazer luz sobre essa importante temática no curso do último ano.

No âmbito do TST e do CSJT, merece destaque a edição da Resolução CSJT 360, de 25 de agosto de 2023, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no primeiro e segundo graus. Também merece registro a edição do Ato Conjunto TST.CSJT n. 85, de 11 de Novembro de 2022, que instituiu o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade, com o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho.

A par da instituição desses novos espaços e políticas institucionais, há que se destacar o compromisso do TST, do CSJT e da ENAMAT na vigilante busca por uma composição mais paritária e inclusiva de seus colegiados e corpo de docentes nas ações formativas. E, neste primeiro ano da atual gestão do TST e da ENAMAT, diversas ações formativas instigaram importantes reflexões sobre gênero, raça e interseccionalidades, destacando-se: a) a correalização, no TST, do “Seminário Nacional Simone André Diniz: Justiça, Segurança Pública e Antirra-

cismo”, nos dias 17 e 18 de novembro de 2023; b) a correalização, no MPT, do “III Simpósio Nacional e II Internacional Povos Indígenas, Negros(as), Quilombolas e Religiosos(as) de Matriz Africana e Afro-indígena: Decolonialidade e Dívidas Históricas do Estado Brasileiro no Marco dos 200 anos da Independência”, nos dias 13 e 15 de dezembro de 2022. Trataram-se da “Capacitação Nacional: Resoluções n. 230/2021 CNMP e n. 454/2022 CNJ: Atuação do Ministério Público e do Judiciário junto aos Povos Originários e Comunidades Tradicionais”; c) a correalização, no TST, do Seminário Internacional: “Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho”, no dia 29/11/2022, com conferências acerca dos temas “Direitos Antidiscriminatórios Trabalhistas e a Questão de Gênero”, e “Direitos Antidiscriminatórios Trabalhistas e a Questão de Raça”; d) a correalização, no STF, do “Seminário Internacional Direitos Constitucionais e Relações de Trabalho: Caminhos das Cortes Superiores para a Efetividade da Justiça Social”, entre os dias 2 e 3 de março de 2023, que abordou temas como: “Constituição da República, Direitos Fundamentais Trabalhistas e o Combate à Discriminação nas Relações de Trabalho”; e) a correalização, no TST, do “Seminário Internacional (Re)pensando Gênero a Partir das Convenções da OIT e Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos”, nos dias 15 e 16 de março de 2023, abordando os seguintes temas: “O Cuidado e a Convenção 156, OIT”; “O trabalho doméstico e a Convenção 189, OIT”, “Assédios e Violências e a Convenção 190, OIT”; “Decisões da Corte IDH sobre questões de gênero”; “Reflexões Críticas sobre a Jurisprudência Trabalhista Brasileira à Luz das Convenções da OIT e das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos”; “Limites de Jornada e a Convenção 156, OIT”; “Violência, Assédio e a Convenção 190 da OIT”; f) a correalização, na ENAMAT, do Curso de Formação de Formadores (CFF) sobre “Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação”, no dia 17 de maio de 2023; g) a correalização do curso sobre letramento racial, protagonizado pelo CEFAS, entre os meses de agosto e novembro de 2023; h) a correalização do “Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun)”, no TST, entre os dias 22 a 24 de novembro de 2023.

Desta feita, contando com sete partes, os 25 artigos convidam seus leitores a passear pelas mais diversas áreas em que gênero e raça se apresentam nas relações de trabalho. Iniciando com um olhar para dentro, a Parte I procura analisar a participação feminina na magistratura trabalhista. Na Parte II, o foco é o princípio da igualdade e as questões de gênero e raça. Aqui, a igualdade é

pensada de forma ampla, quer na leitura normativa da Lei n. 14.611/2023, quer nas suas interseccionalidades e cisões do mercado de trabalho.

À Parte III, coube trabalhar a intersecção entre trabalho e maternidade, como evento social responsável por muitas das injustiças e dificuldades sofridas por mulheres no mercado de trabalho. Os artigos pensam a parentalidade, as questões de identidade de gênero, mas também os encargos familiares e seus impactos no ambiente de trabalho.

O trabalho infantil, de cuidado e doméstico, foi abordado pelos artigos inseridos na Parte IV. Aqui, a intersecção entre raça e gênero foi a tônica, mostrando como nichos gendrificadas e racializados são normalizados em uma sociedade marcada por sistemas de opressão sexual e racial.

Trazendo os aportes teóricos para o Judiciário, a Parte V trata do Protocolo para Julgamento em Perspectiva de Gênero e Raça. As abordagens são múltiplas, demonstrando a riqueza do tema. Assim, quer quando se olha a atuação da Justiça do Trabalho, quer quando se aborda temática específica como igualdade e segurança no trabalho, o Protocolo se apresenta como norma capaz de guiar a atuação jurisdicional livre de preconceitos.

E por falar em preconceito, a Parte VI vem trazer o tema dos vieses. Se os juízes do trabalho estão inseridos em uma sociedade racista e machista, indispensável perquirir como tais vícios influem nos julgamentos. Entender esses processos cognitivos e como eles se manifestam na leitura do Direito é o primeiro passo para adoção de hermenêutica crítica e verdadeiramente transformadora.

Por fim, encerrando esse livro, a Parte VII traz análise ampla das múltiplas violências sofridas por trabalhadores e trabalhadoras em razão do gênero e da raça. Em seus três artigos, que não buscam exaurir o tema da violência, percebe-se que o mercado de trabalho é marcado pela naturalização dessas violências. Pensar criticamente tais circunstâncias é o convite feito pelos artigos que encerram esta obra.

Se podemos convergir em uma certeza, a partir destes livros, é que muito remanesce a ser feito para que a chaga da discriminação por gênero e raça seja erradicada. Os artigos da presente obra trazem luz para a construção de um futuro mais justo, fraterno e inclusivo.

Brasília, 22 de novembro de 2023.

PARTE I

A QUESTÃO DE GÊNERO NA MAGISTRATURA TRABALHISTA

MULHERES NA JUSTIÇA DO TRABALHO: PRESENÇA HISTÓRICA NOS TRIBUNAIS

OBSERVATÓRIO EXCELÊNCIAS FEMININAS

Morgana de Almeida Richa
Tereza Aparecida Asta Gemignani
Ana Paula Sefrin Saladini

ENAMAT

Diretor: Ministro Mauricio Godinho Delgado
Juiz Auxiliar: Bruno Alves Rodrigues
Coordenadora de Pesquisas: Adriene Domingues Costa
Apoio à Pesquisa: Anamaria Montini de Castro

ESTAGIÁRIO E ESTAGIÁRIA

Ailton Patricio dos Santos Junior
Camila Viana Amorim

ESTATÍSTICO

Luiz Francisco de Souza

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 23

1.1 OBSERVATÓRIO EXCELÊNCIAS FEMININAS 23

2 METODOLOGIA DA PESQUISA 25

3 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO 27

3.1 TRIBUNAIS POR PORTE 27

3.1.1 TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE 27

3.1.1.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE 2021 (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) 27

3.1.1.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE 2021 (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) 27

3.1.1.c) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU 28

3.1.1.d) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) – TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU) 29

3.1.2 TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE 29

3.1.2.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE 2021 (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) 29

3.1.2.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE 2021 (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) 30

3.1.2.c) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU 30

3.1.2.d) SÉRIE HISTÓRICA TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU) 31

3.1.3 TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE 31

3.1.3.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE 2021 (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) 31

3.1.3.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) 32

3.1.3.c) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) – 1.º E 2.º GRAU 32

3.1.3.d) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU) 33

3.2 POR REGIÃO	33
3.2.1 REGIÃO NORTE	33
3.2.1.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)	33
3.2.1.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)	34
3.2.1.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)	34
3.2.1.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14) 1.º E 2.º GRAU	35
3.2.1.e) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14) – TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)	35
3.2.2 REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)	36
3.2.2.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)	36
3.2.2.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)	36
3.2.2.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)	37
3.2.2.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU	37
3.2.2.e) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22) – TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)	38
3.2.3 REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)	38
3.2.3.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)	38
3.2.3.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)	39
3.2.3.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 DA REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)	39
3.2.3.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU	40
3.2.3.e) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)	40
3.2.4 REGIÃO SUDESTE	41
3.2.4.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)	41

3.2.4.b)	SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)	41
3.2.4.c)	TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)	42
3.2.4.d)	SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU	42
3.2.4.e)	SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)	43
3.2.5	REGIÃO CENTRO-OESTE	43
3.2.5.a)	PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)	43
3.2.5.b)	SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)	44
3.2.5.c)	TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)	44
3.2.5.d)	SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU	45
3.2.5.e)	SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO	45
3.3	TOTALIZAÇÃO	46
3.3.1	TODOS OS REGIONAIS	46
3.3.1.a)	PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS	46
3.3.1.b)	SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS	46
3.3.1.c)	TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS	47
3.3.1.d)	SÉRIE HISTÓRICA – TODOS OS REGIONAIS – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU	47
3.3.1.e)	SÉRIE HISTÓRICA – TODOS OS REGIONAIS – TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO	48
4	A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM 2021	48
4.1	SÉRIE HISTÓRICA – TOTAL DE MINISTRAS E MINISTROS POR GÊNERO	49
5	CONCLUSÃO	49

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório é resultado da Pesquisa “Mulheres na Justiça do Trabalho – presença histórica nos Tribunais”, e apresenta os números relativos à participação das mulheres na composição dos Tribunais Regionais do Trabalho, desde a criação do primeiro Tribunal Regional, ocorrida em 1941.

A pesquisa é uma iniciativa do Observatório Excelências Femininas, instituído pelo Ato Conjunto TST. ENAMAT n. 1/2022, e se propõe a apresentar os dados da atuação das magistradas nos Tribunais Regionais do Trabalho, com informações referentes à composição feminina e masculina na primeira e segunda instâncias nos Tribunais Regionais do Trabalho de Pequeno, Médio e Grande Porte, bem como nas regiões Norte, Sul, Sudeste, Centro-Oeste e Nordeste. Apresenta, ainda, em relação a cada um destes recortes, a série histórica em primeiro e segundo grau na Justiça do Trabalho bem como a série histórica total.

A ideia central desta pesquisa é quantificar a representatividade feminina no âmbito da Justiça laboral, demonstrando a evolução da presença das mulheres ao passar dos anos, com o fim de ampliar o conhecimento sobre as questões de gênero envolvidas em sua composição, especialmente quanto às vagas ocupadas pelas magistradas em primeiro e segundo grau de jurisdição.

Dessa forma, pretende-se, por meio de análises quantitativas, realizar o mapeamento dos avanços e das assimetrias relacionadas à carreira das magistradas, com a finalidade de apresentar embasamento para implementação de políticas judiciais que possibilitem a efetiva promoção do direito fundamental de igualdade de gênero, garantido constitucionalmente.

1.1 OBSERVATÓRIO EXCELÊNCIAS FEMININAS

Segundo dados e pesquisas produzidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o primeiro Censo Nacional do Poder Judiciário de 2014 já identificava a assimetria de gênero quanto ao número de juízas substitutas e o número de mulheres nos cargos de segundo grau em todo o Judiciário.

Já o “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário”, realizado em 2019, confirmou os dados ao identificar que quanto mais alto o nível na carreira, menor é a participação de mulheres. A pesquisa apontou que, em 2019, no Judiciário havia 44% de juízas substitutas, 39% de juízas titulares, 23% de desembargadoras e apenas 16% de ministras nos tribunais superiores. Quanto ao estudo “A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura”, publicado

em 2020, novamente se identificou que a dificuldade no acesso aos cargos se relaciona à subjetividade do processo de promoção por merecimento.

Observa-se que a partir de 2018, as políticas de igualdade de gênero deixaram de se restringir ao tema da violência contra as mulheres e passaram a ter o princípio da isonomia como foco. Desde então, atos normativos importantes foram aprovados, como a Resolução CNJ 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário; a Resolução CNJ 351/2020, que definiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; a Recomendação do CNJ 128/2022, que aconselha a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”; e o “Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança”, voltado ao enfrentamento da violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras.

Devem ser considerados, ainda, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 da Organização das Nações Unidas (ODS 2030), em especial o ODS 5 que preceitua: “acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte” e a Meta 9 do Poder Judiciário que consiste em “Integrar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas – ONU ao Poder Judiciário”.

Nesse contexto, e com a finalidade de atender ao direito fundamental da igualdade de gênero (art. 5.º, *caput*, da CF) e inserir um olhar institucional em relação à participação das mulheres na Justiça do Trabalho, foi criado o Observatório Excelências Femininas. Instituído pelo Ato Conjunto Presidência-ENAMAT n. 001/2022, o observatório busca incentivar reflexões sobre o reconhecimento profissional das magistradas e promover a identificação, análise e sugestão de ações concretas para alcançar a igualdade de gênero na Justiça do Trabalho.

Nesse escopo, o observatório idealizou o presente trabalho, que pretende lançar luz sobre a participação feminina na Justiça do Trabalho desde a sua criação, a fim de estudar as realidades existentes e superar os obstáculos, avançando em busca de melhores medidas para concretizar a paridade de gênero em nosso país.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa aqui apresentada é eminentemente quantitativa, usando a técnica de marcos temporais previamente estabelecidos, no intuito de demonstrar graficamente a evolução da presença feminina na Justiça do Trabalho. A indicação de linhas do tempo, como se verá, é um recurso gráfico valioso que materializa a passagem do tempo vivido, contribuindo com a reflexão “passado-presente-futuro”. Pensando sobre o tempo de forma sistematizada tem-se, também, a oportunidade da correlação com fatos e eventos históricos, o que, no entanto, não será objeto dessa análise inicial.

Os dados aqui apresentados foram levantados pelos próprios TRTs entre abril e maio de 2022. Foram solicitados dados relativos a marcos temporais específicos, observando momentos estanques indicados pela pesquisa a cada 10 anos, desde a criação do primeiro TRT (1941), e os últimos números se referem a 1.º de maio de 2021. Como nem todos os TRTs foram criados na mesma época e vários foram se subdividindo ao longo dos anos para a criação de outros regionais, a evolução observou a data de criação de cada Tribunal, para o início da agregação dos dados. Não foram contabilizados os juízes e juízas classistas, tendo em vista a extinção desse segmento pela Emenda Constitucional 24/1999. Por fim, foram contabilizadas apenas as vagas que estavam preenchidas em primeiro e segundo grau nas datas indicadas pela pesquisa, o que pode apontar alguma contradição com o número de vagas efetivas da composição de cada Regional.

É bom observar que quanto às divisões e criações de Tribunais, pode haver alguma alteração sensível nos gráficos apresentados. Alterações importantes nas linhas evolutivas também podem ser explicadas em razão do lapso temporal de dez anos. Medições em lapsos temporais expressivos refletem, por exemplo, momentos históricos de aumento de números de aposentadoria de magistrados, no entanto esses fatos tendem a ser uniformes quanto ao gênero. De todo modo, cuida-se de pesquisa inédita, com dados levantados de todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho que desenharam um panorama da participação de gênero que abrange os 80 anos da Justiça trabalhista.

Para fins de análise, se observará graficamente a ocupação dos postos nos Tribunais pelas mulheres em primeiro e segundo grau. Essa perspectiva importa na medida em que o ingresso na magistratura, ou seja, no primeiro grau de jurisdição, se dá por concurso público de provas e títulos e os cargos nos

Tribunais Regionais do Trabalho, desembargadores do trabalho, se dão pela antiguidade, pelo sistema de merecimento e, também pelo quinto constitucional da advocacia e do Ministério Público. No segundo caso, um sistema suscetível a critérios menos objetivos que os concursos públicos, à exceção da antiguidade.

Agrega-se, a partir daí, à apresentação dos resultados em conformidade com a somatória por porte de tribunal, observando a classificação do CNJ: tribunais de pequeno porte, tribunais de médio porte e tribunais de grande porte.

Os tribunais de pequeno porte são 11: TRT 11 (Amazonas e Roraima), TRT 13 (Paraíba), TRT 14 (Acre e Rondônia), TRT 16 (Maranhão), TRT 17 (Espírito Santo), TRT 19 (Alagoas), TRT 20 (Sergipe), TRT 21 (Rio Grande do Norte), TRT 22 (Piauí), TRT 23 (Mato Grosso) e TRT 24 (Mato Grosso do Sul). Já os tribunais classificados como de médio porte são oito: TRT 5 (Bahia), TRT 6 (Pernambuco), TRT 7 (Ceará), TRT 8 (Pará e Amapá), TRT 9 (Paraná), TRT 10 (Distrito Federal e Tocantins), TRT 12 (Santa Catarina) e TRT 18 (Goiás). Os regionais classificados como de grande porte são apenas cinco, mas somam mais de 50% do total de magistrados do país. São eles: TRT 1 (Rio de Janeiro), TRT 2 (São Paulo), TRT 3 (Minas Gerais), TRT 4 (Rio Grande do Sul) e TRT 15 (Campinas), todos localizados nas regiões sudeste e sul do país.

A análise avança com a demonstração da presença das juízas trabalhistas por regiões (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), o que pode demonstrar a ocorrência de questões culturais quanto à presença das mulheres na Justiça do Trabalho por todo o Brasil.

A pesquisa “Mulheres na Justiça do Trabalho – presença histórica nos Tribunais” se baseia em dados notórios, coletados pelos próprios Tribunais, buscando a construção de um conjunto estruturado de conhecimento que vai auxiliar na compreensão de algo que, à primeira vista, estava posto de modo desordenado, com o intuito de organizar informações para melhor compreensão do tempo de ocupação de espaços de poder na magistratura trabalhista, pelas mulheres.

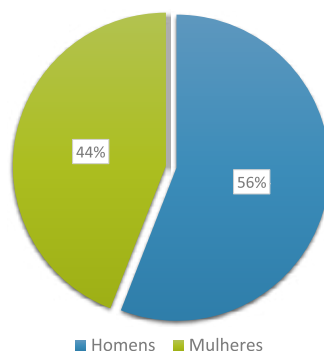
3 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

3.1 TRIBUNAIS POR PORTE

3.1.1 TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE

3.1.1.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE 2021 (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24)

Total de Juízes e Juízas	549
Homens	307
Mulheres	242

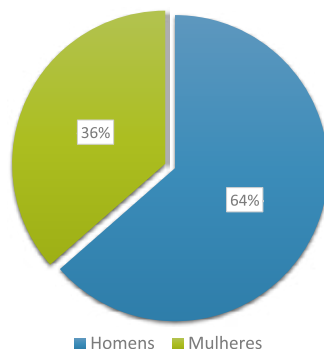


A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais de pequeno porte, na data de 1.º de maio de 2021.

O número total de juízas e juízes é 549, sendo que, desse valor, 56% são homens e 44%, mulheres. Assim, a diferença entre os grupos é maior do que 10% (equivalente a 65 juízes).

3.1.1.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE 2021 (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24)

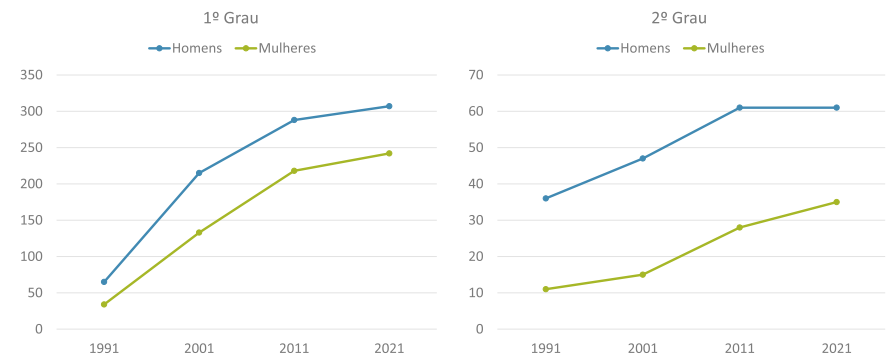
Total de Desembargadores e Desembargadoras	96
Homens	61
Mulheres	35



O gráfico apresenta a proporção de magistrados e magistradas no segundo grau de jurisdição dos TRTs de pequeno porte, na data de 1.º de maio de 2021.

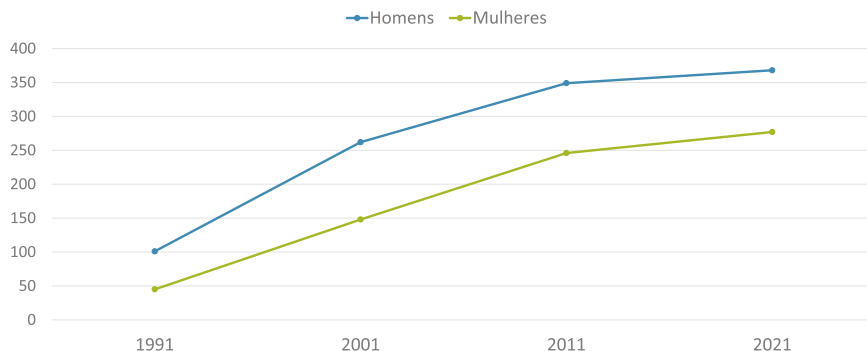
Do total de desembargadoras e desembargadores (96), 64% são homens e 36% mulheres. Os resultados demonstram um desnível de aproximadamente 2:1, o que corresponde a uma diferença de 27% a mais de homens no segundo grau de jurisdição, nos tribunais de pequeno porte.

3.1.1.c) SÉRIE HISTÓRICA - TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição de todos os Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.1.1.d) SÉRIE HISTÓRICA - TRIBUNAIS DE PEQUENO PORTE (TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24) – TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

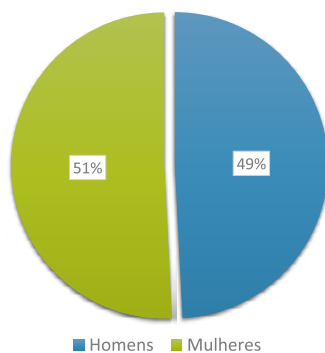


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte, ou seja, juizes e desembargadores.

3.1.2 TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE

3.1.2.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO - TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE 2021 (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18)

Total de Juizes e Juizas	933
Homens	459
Mulheres	474

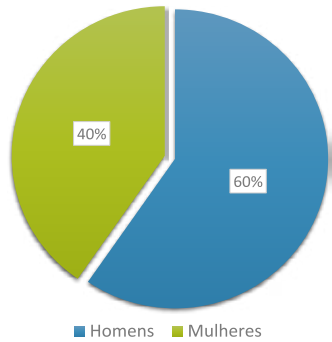


A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais de médio porte, na data de 1.º de maio de 2021.

Do total de juizas e juizes (933), 51% são mulheres e 49%, homens. Assim, a diferença entre os grupos é de 2% (equivalente a 15 juizes).

3.1.2.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE 2021 (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18)

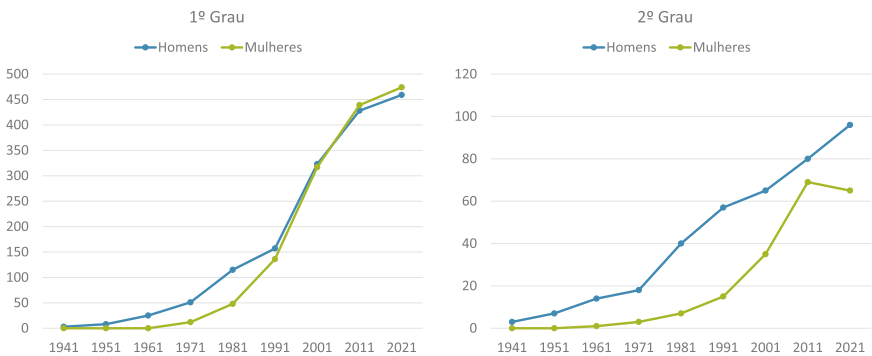
Total de Desembargadores e Desembargadoras	161
Homens	96
Mulheres	65



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais de médio porte, na data de 1.º de maio de 2021.

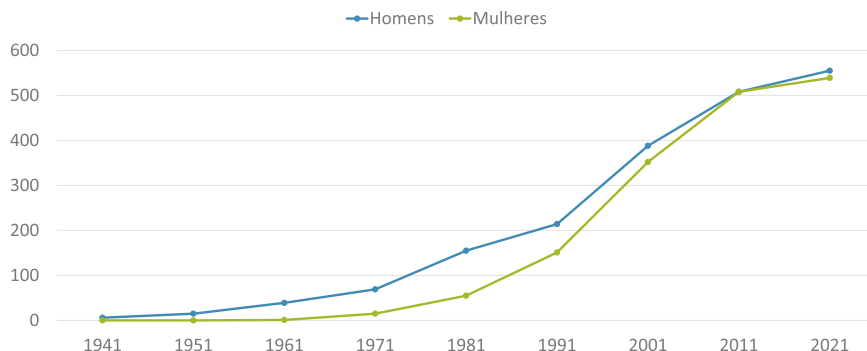
Até maio de 2021, dos 161 desembargadores, 65 são mulheres e 96 são homens, o que resulta em um histórico consolidado de 40% de participação feminina nos tribunais de médio porte. O grupo de homens é mais de 19% maior do que o de mulheres, quando comparado ao total.

3.1.2.c) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.1.2.d) SÉRIE HISTÓRICA TRIBUNAIS DE MÉDIO PORTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT8, TRT9, TRT10, TRT12, TRT18) TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

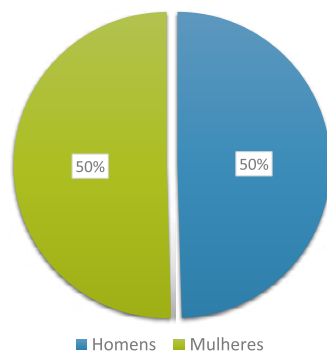


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, ou seja, juízes e desembargadores.

3.1.3 TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE

3.1.3.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE 2021 (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15)

Total de Juízes e Juízas	1538
Homens	762
Mulheres	776

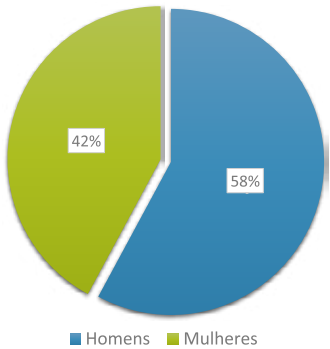


A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais de grande porte, na data de 1.º de maio de 2021.

Nesse gráfico, há um aparente equilíbrio com a tendência de mais mulheres do que homens ocupando os cargos na magistratura no primeiro grau de jurisdição. Há uma diferença de 14 magistrados, que equivale a menos de 1% do total.

3.1.3.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15)

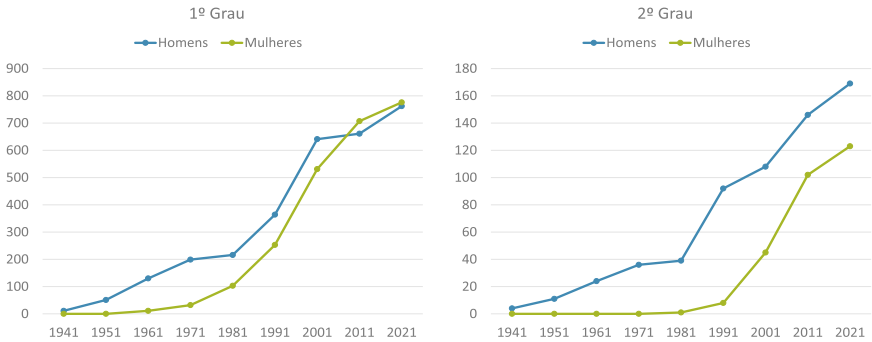
Total de Desembargadores e Desembargadoras	292
Homens	169
Mulheres	123



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais de grande porte, na data de 1.º de maio de 2021.

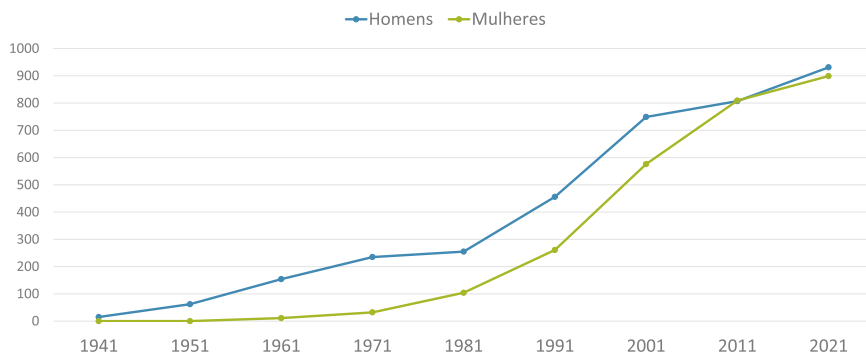
Podemos observar que a tendência vista nos magistrados de primeiro grau não reflete o padrão dos magistrados de segundo grau de jurisdição dos tribunais de grande porte, com 8% a mais de homens, quando comparados com as mulheres. É uma diferença de 46 magistrados, o que equivale a 16% do total.

3.1.3.c) SÉRIE HISTÓRICA – TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) – 1.º E 2.º GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.1.3.d) SÉRIE HISTÓRICA - TRIBUNAIS DE GRANDE PORTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT4, TRT15) TOTAL (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

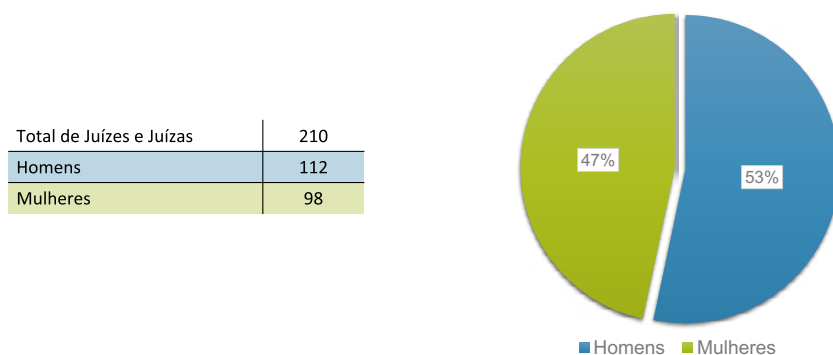


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte, ou seja, juízes e desembargadores.

3.2 POR REGIÃO

3.2.1 REGIÃO NORTE

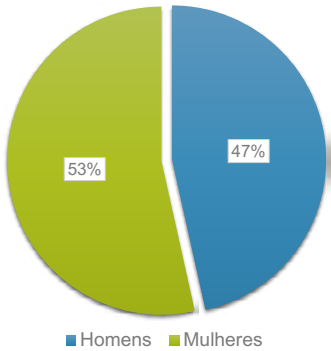
3.2.1.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 - REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Norte, na data de 1.º de maio de 2021. Neste gráfico, há uma diferença de 14 magistrados entre os grupos de homens e mulheres.

3.2.1.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)

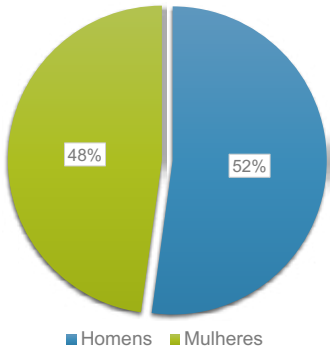
Total de Desembargadores e Desembargadoras	43
Homens	20
Mulheres	23



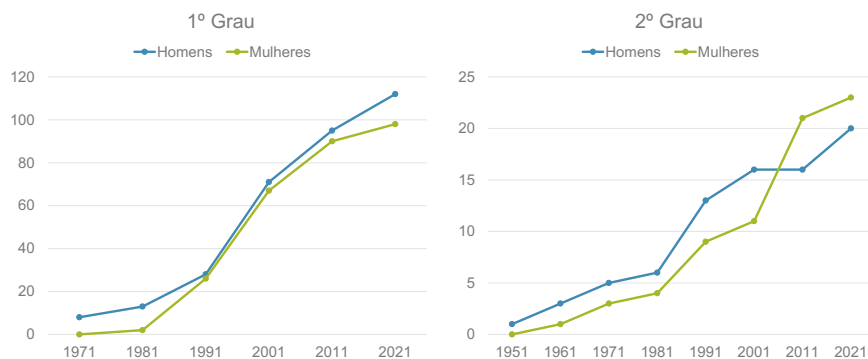
A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Norte, na data de 1.º de maio de 2021. Podemos observar que o percentual de mulheres (53%) é maior do que o de homens (47%).

3.2.1.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14)

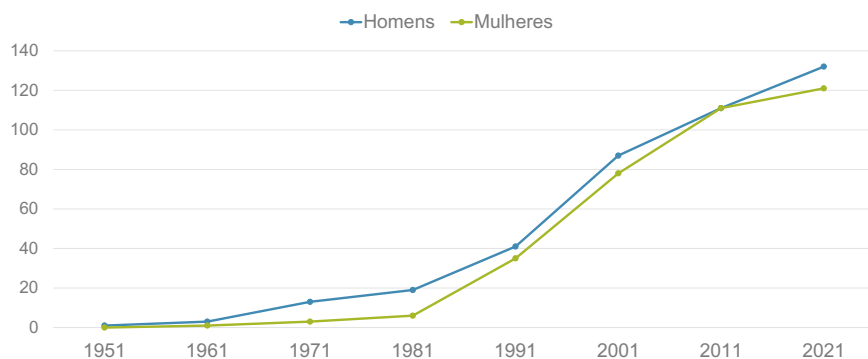
Total de Magistrados e Magistradas	253
Homens	132
Mulheres	121



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista dos Tribunais Regionais da região Norte, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 52% (132) são homens e 48% (121) são mulheres. É uma diferença de 11 magistrados, o que equivale a 4% do total.

3.2.1.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14) 1.º E 2.º GRAU

A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Norte do país, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Norte. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Norte do país, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

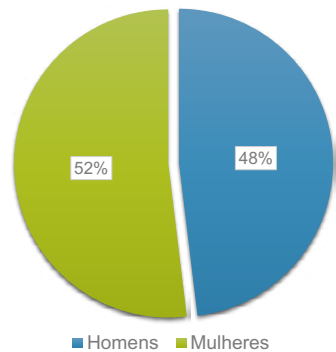
3.2.1.e) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORTE (TRT8, TRT11, TRT14) – TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Norte, ou seja, juízes e desembargadores.

3.2.2 REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)

3.2.2.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)

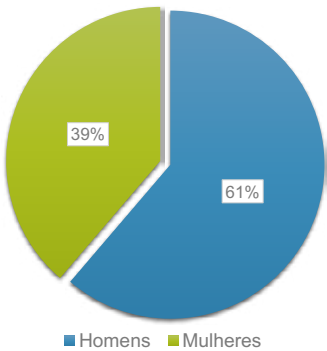
Total de Juízes e Juízas	624
Homens	300
Mulheres	324



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Nordeste, na data de 1.º de maio de 2021. Do total, 52% (324 juízas) correspondem às mulheres e 48% (300 juízes) aos homens.

3.2.2.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)

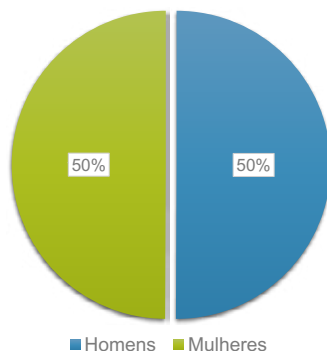
Total de Desembargadores e Desembargadoras	111
Homens	68
Mulheres	43



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Nordeste, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 61% (68 desembargadores) são homens e 39% (43 desembargadoras) são mulheres, o que representa uma diferença de mais de 20%.

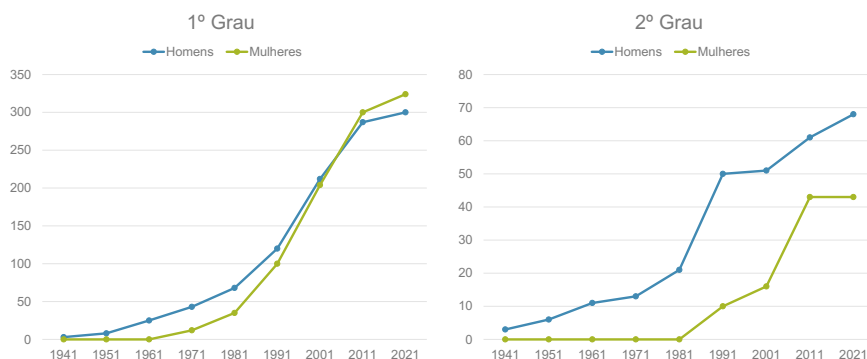
3.2.2.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22)

Total de Magistrados e Magistradas	735
Homens	368
Mulheres	367



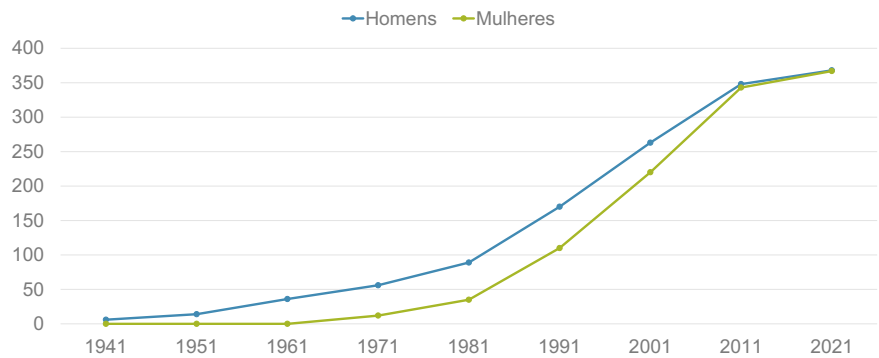
A figura apresenta a diferença quantitativa entre o total de mulheres e homens da magistratura trabalhista dos Tribunais Regionais da região Nordeste, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados da região Nordeste, 50% (368) são homens e 50% (367) são mulheres.

3.2.2.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22) – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Nordeste do país, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Nordeste. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Nordeste do país, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.2.2.e) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO NORDESTE (TRT5, TRT6, TRT7, TRT13, TRT16, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22) – TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

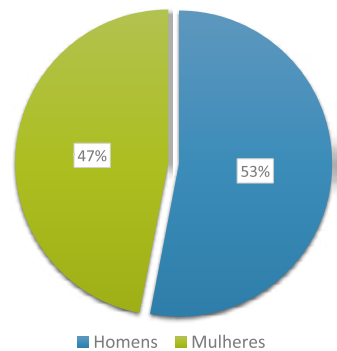


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Nordeste, ou seja, juízes e desembargadores.

3.2.3 REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)

3.2.3.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)

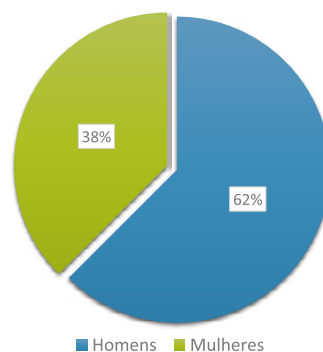
Total de Juízes e Juízas	528
Homens	280
Mulheres	248



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Sul, na data de 1.º de maio de 2021. Do total, 47% (248 juízas) correspondem às mulheres e 53% (280 juízes) aos homens.

3.2.3.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)

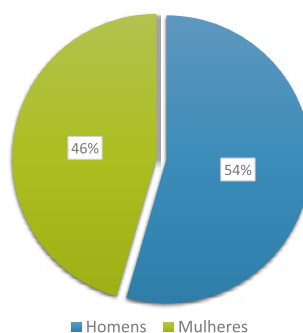
Total de Desembargadores e Desembargadoras	96
Homens	60
Mulheres	36



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Sul, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 62% (60 desembargadores) são homens e 38% (36 desembargadoras) são mulheres. É uma diferença de 24 magistrados, o que equivale a 24% do total.

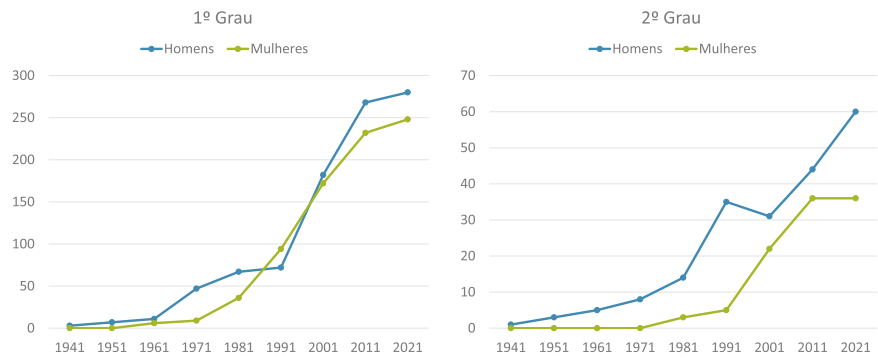
3.2.3.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 DA REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12)

Total de Magistrados e Magistradas	624
Homens	340
Mulheres	284



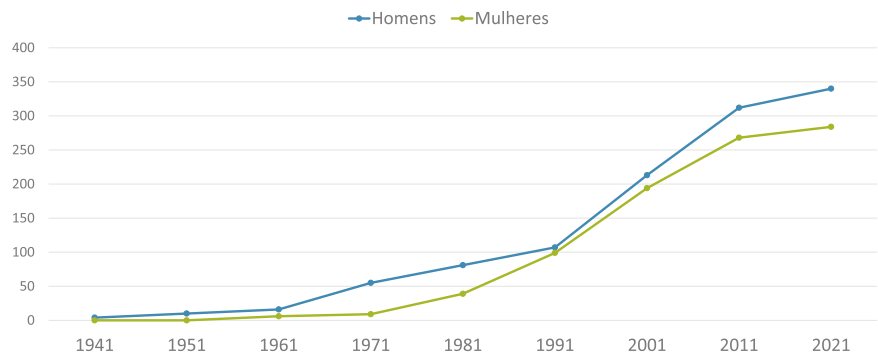
A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista dos Tribunais Regionais da região Sul, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 54% (340 magistrados) são homens e 46% (284 magistradas), mulheres. É uma diferença de 44 magistrados, o que equivale a mais de 8% do total.

3.2.3.d) SÉRIE HISTÓRICA - REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sul do país, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sul. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sul do país, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.2.3.e) SÉRIE HISTÓRICA - REGIÃO SUL (TRT4, TRT9, TRT12) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

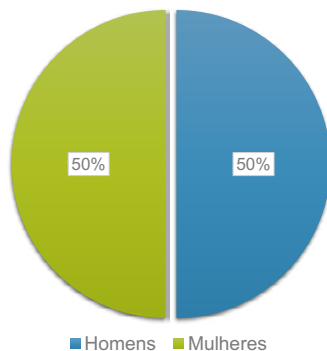


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sul, ou seja, juízes e desembargadores.

3.2.4 REGIÃO SUDESTE

3.2.4.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)

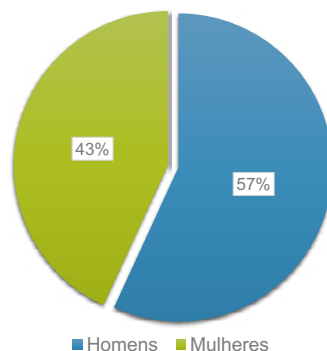
Total de Juízes e Juízas	1654
Homens	677
Mulheres	677



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Sudeste, na data de 1.º de maio de 2021. A proporção de homens e mulheres é exatamente igual, mesmo em números absolutos.

3.2.4.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)

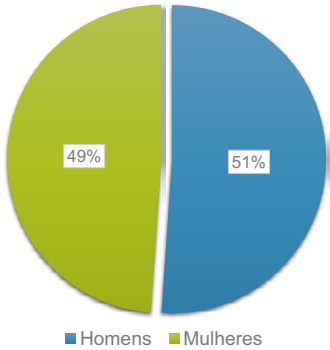
Total de Desembargadores e Desembargadoras	255
Homens	145
Mulheres	110



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Sudeste, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 57% (145 desembargadores) são homens e 43% (110 desembargadoras) são mulheres.

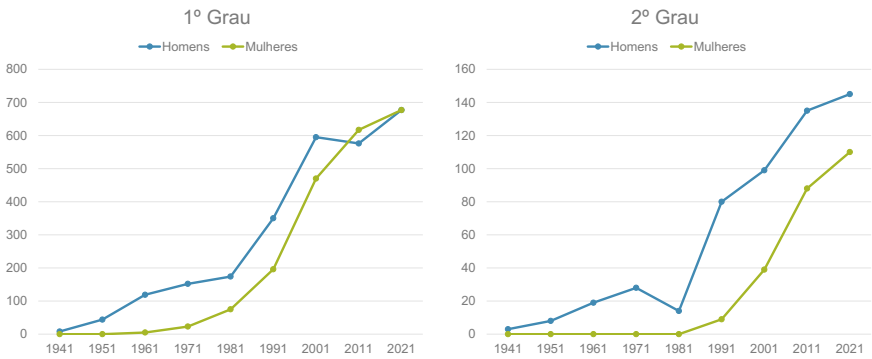
3.2.4.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17)

Total de Magistrados e Magistradas	1609
Homens	822
Mulheres	787



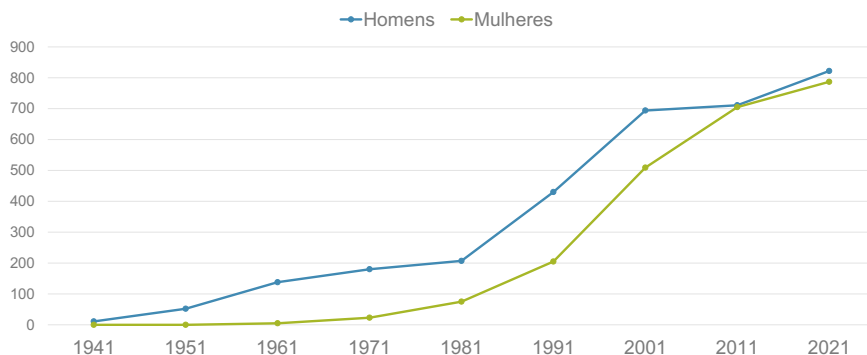
A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista dos Tribunais Regionais da região Sudeste, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 51% são homens e 49%, mulheres. É uma diferença de 53 magistrados, o que equivale a menos de 1% do total.

3.2.4.d) SÉRIE HISTÓRICA – REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sudeste do país, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sudeste. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sudeste do país, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.2.4.e) SÉRIE HISTÓRICA - REGIÃO SUDESTE (TRT1, TRT2, TRT3, TRT15, TRT17) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO (PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU)

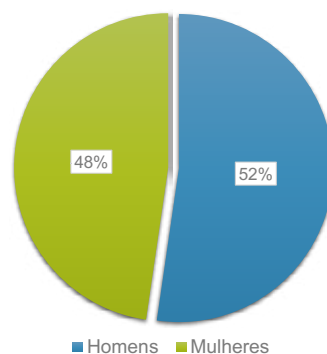


A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Sudeste, ou seja, juízes e desembargadores.

3.2.5 REGIÃO CENTRO-OESTE

3.2.5.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 - REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)

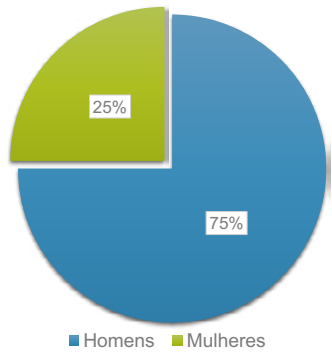
Total de Juizes e Juizas	304
Homens	159
Mulheres	145



A figura apresenta a diferença quantitativa entre homens e mulheres no primeiro grau de jurisdição da região Centro-Oeste. Desse total, observamos que 48% representam as juízas e 52% os juízes.

3.2.5.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)

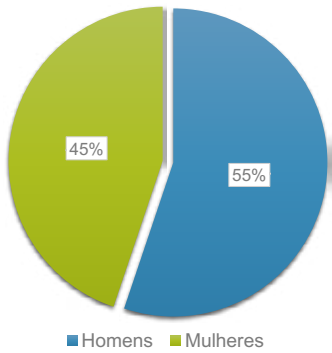
Total de Desembargadores e Desembargadoras	44
Homens	33
Mulheres	11



A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais da região Centro-Oeste, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 75% são homens e 25%, mulheres. O gráfico mostra uma diferença de 50% do total, entre os grupos.

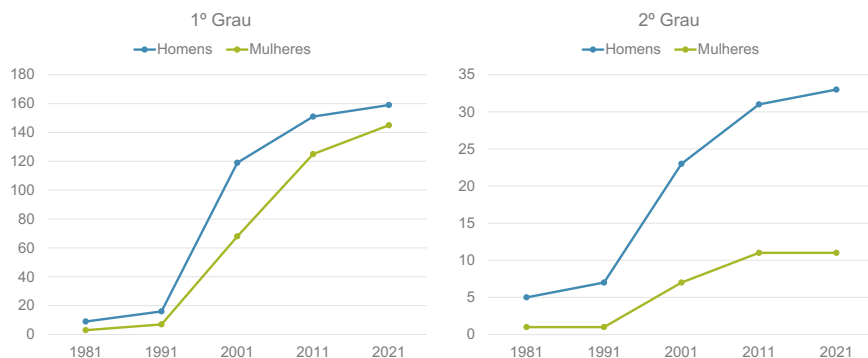
3.2.5.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24)

Total de Magistrados e Magistradas	348
Homens	192
Mulheres	156



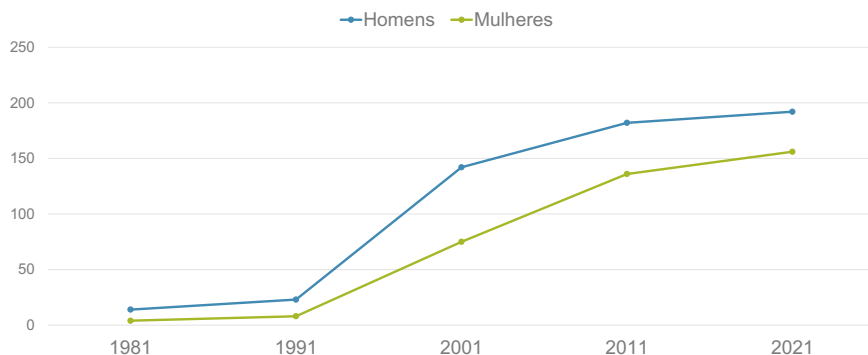
A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista dos Tribunais Regionais da região Centro-Oeste, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total apresentado na figura, 55% são homens e 45%, mulheres, contando, assim, uma diferença de 10% entre os grupos.

3.2.5.d) SÉRIE HISTÓRICA - REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24) PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU



A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Centro-Oeste do país, ou seja, a soma de todos os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Centro-Oeste. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Centro-Oeste do país, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.2.5.e) SÉRIE HISTÓRICA - REGIÃO CENTRO-OESTE (TRT10, TRT18, TRT23, TRT24) TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO



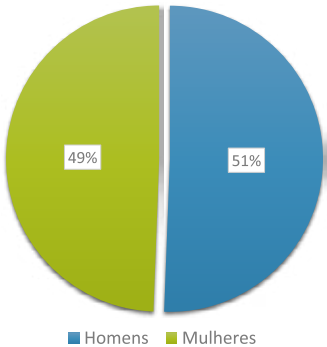
A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos Tribunais Regionais do Trabalho da região Centro-Oeste, ou seja, juízes e desembargadores.

3.3 TOTALIZAÇÃO

3.3.1 TODOS OS REGIONAIS

3.3.1.a) PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS

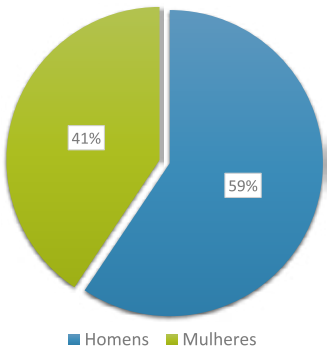
Total de Juizes e Juizas	3020
Homens	1528
Mulheres	1492



A figura apresenta a diferença quantitativa entre homens e mulheres no primeiro grau de jurisdição nos 24 Tribunais Regionais. Desse total, observamos que 49% representam as juízas e 51% os juizes.

3.3.1.b) SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS

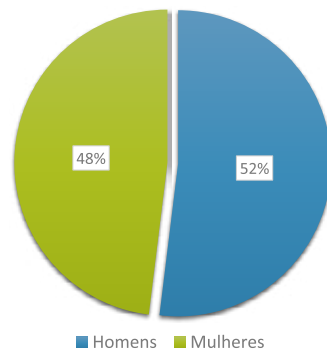
Total de Desembargadores e Desembargadoras	549
Homens	326
Mulheres	223



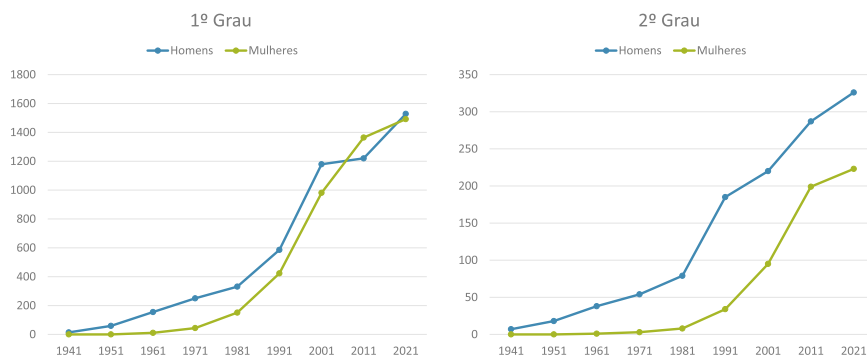
A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista no segundo grau de jurisdição dos 24 Tribunais Regionais, na data de 1.º de maio de 2021. Do total de magistrados, 59% são homens e 41%, mulheres. O gráfico mostra uma diferença de 18% do total, entre os grupos.

3.3.1.c) TOTAL DE MAGISTRADOS EM 2021 – TODOS OS TRIBUNAIS REGIONAIS

Total de Magistrados e Magistradas	3569
Homens	1854
Mulheres	1715

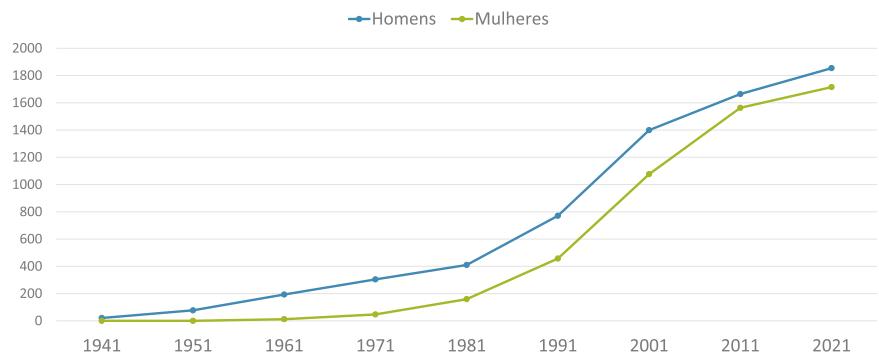


A figura apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens da magistratura trabalhista dos 24 Regionais, tomando como referência o total de magistrados, na data de 1.º de maio de 2021. Do total apresentado na figura, 52% são homens e 48%, mulheres, contando, assim, uma diferença de 4% entre os grupos.

3.3.1.d) SÉRIE HISTÓRICA – TODOS OS REGIONAIS – PRIMEIRO E SEGUNDO GRAU

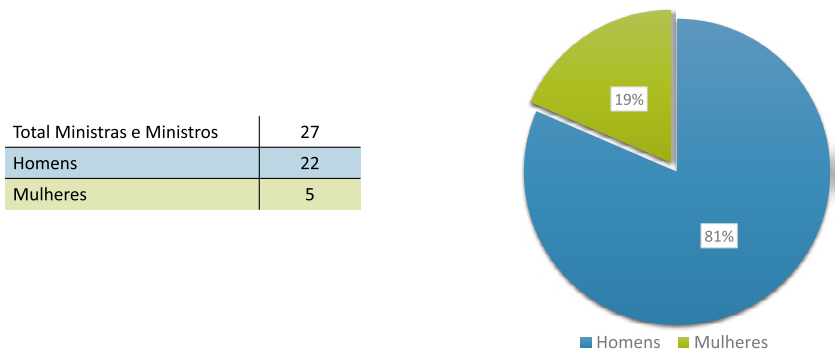
A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico da esquerda é relativo ao primeiro grau de jurisdição dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país, ou seja, a soma de todos os juízes. O gráfico da direita é relativo ao segundo grau de jurisdição dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, todos os desembargadores do trabalho nesses Tribunais.

3.3.1.e) SÉRIE HISTÓRICA - TODOS OS REGIONAIS - TOTAL DE MAGISTRADOS POR GÊNERO



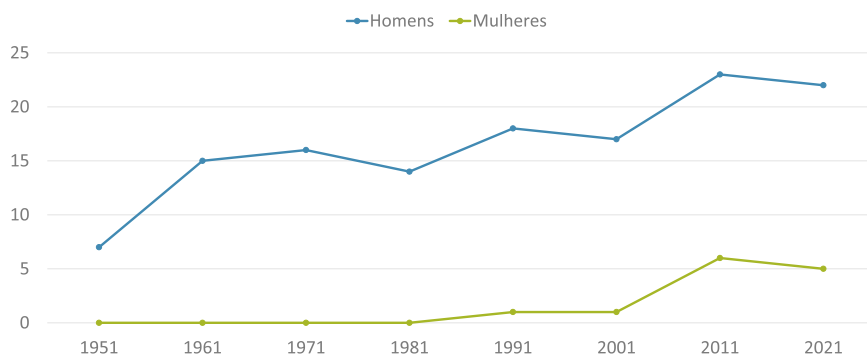
A imagem mostra a progressão da presença de homens e mulheres, em intervalos de 10 anos. O gráfico é relativo a ambos os graus de jurisdição, somados, dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, juízes e desembargadores.

4 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO EM 2021



A imagem apresenta a diferença quantitativa entre mulheres e homens que figuraram como ministras e ministros do TST na data de 1.º de maio de 2021. Do total apresentado na figura, 81% são homens e 19%, mulheres, contando, assim, uma diferença de 62% entre os grupos.

4.1 SÉRIE HISTÓRICA – TOTAL DE MINISTRAS E MINISTROS POR GÊNERO



A figura mostra a progressão da presença de homens e mulheres no âmbito do TST, em intervalos de 10 anos.

5 CONCLUSÃO

Os dados colhidos e acima apresentados demonstram que o acesso inicial, que se dá por concurso de provas e títulos, aponta um crescimento constante das mulheres, com praticamente equalização da participação feminina e masculina a partir do início da segunda década do presente século. A pesquisa historiográfica permite a visualização de importante incremento do número de mulheres a partir da metade da década de 1980, com relevante crescimento na década de 1990, o que está em consonância com o grande movimento democrático que culminou na promulgação da Constituição Federal de 1988.

O ingresso na carreira da magistratura de primeiro grau se dá exclusivamente por concurso público, com rigorosos testes escritos e orais, além da apresentação de títulos que influenciam na classificação final dos candidatos, embora não desclassifiquem os já aprovados nas provas. Ao que se vê dos gráficos, os Tribunais trabalhistas de médio e grande porte já contam com o equilíbrio de gênero em sua composição de primeiro grau. No entanto, é interessante verificar que as mulheres aptas e capazes de ingressar na magistratura, após um dos mais exigentes testes para a carreira pública do país, não alcançam os degraus mais altos.

No segundo grau de jurisdição, ou seja, nos Tribunais Regionais do Trabalho, em apenas uma das metodologias utilizadas é possível verificar uma aparente igualdade de gênero na composição: na Região Norte. Em todos os demais

gráficos que retratam o segundo grau, é notória uma grande disparidade entre homens e mulheres. Mesmo nos Tribunais de grande e médio porte, as mulheres só alcançam, respectivamente, 42% e 40% dos cargos ocupados.

A situação desigual das mulheres é mais aguda no estudo por regiões, já que no Centro-Oeste as mulheres representam apenas 25% da composição dos tribunais de segundo grau. O estudo revela que, em 2021, eram apenas 11 as magistradas que ocupavam cargos no segundo grau de jurisdição, somando-se os números dos Tribunais do Trabalho da 10.^a Região, da 18.^a Região, da 23.^a Região e da 24.^a Região.

Ainda quanto à Região Centro-Oeste, na curva histórica da presença das mulheres, os gráficos mostram um avanço da participação feminina entre os anos de 2001 e 2011. Entretanto, passados quase 20 anos, esse crescimento não é refletido na composição do segundo grau, que apresenta um crescimento tímido e gradual. Aliás, a série histórica da Região Centro-Oeste revela a maior disparidade constatada no segundo grau de jurisdição, levando-se em consideração todos os gráficos apresentados neste estudo.

Por outro lado, no primeiro grau dos tribunais de grande porte, a paridade é atingida entre 2001 e 2011, mas também não é refletida no segundo grau de jurisdição. Nos tribunais de médio porte, a paridade no primeiro grau se dá entre a década de 1990 e os anos 2000, mas, como nos demais tribunais divididos por porte, esse avanço também não está presente no segundo grau de jurisdição.

Já nos tribunais de pequeno porte, não há paridade sequer no primeiro grau e, no segundo grau de jurisdição, as mulheres, em 2021, só compunham 36% das vagas nesses Tribunais Regionais do Trabalho¹. O que significa dizer que a proporção de homens em relação às mulheres praticamente triplica entre o primeiro e o segundo grau.

Considerando o maior incremento da participação feminina na carreira inicial a partir da década de 1990, a curva de crescimento deveria ter se refletido também em segundo grau. A ausência dessa reação torna necessário averiguar se os critérios de promoção por merecimento atualmente utilizados na Justiça do Trabalho atendem aos parâmetros de isonomia, em perspectiva de gênero. A desproporção demanda sejam reanalisados esses critérios, identificando os possíveis gargalos que dificultam o equacionamento da curva nos tribunais.

¹ TRT11, TRT13, TRT14, TRT16, TRT17, TRT19, TRT20, TRT21, TRT22, TRT23, TRT24.

Além disso, recomendável avaliar os fundamentos pelos quais ainda não se alcançou a paridade.

A desigualdade de gênero é um tema presente em diversos setores da sociedade, e a sub-representação em espaços de poder se repete no Poder Judiciário. Apesar de avanços nas últimas décadas, ainda há uma visível sub-representação das mulheres em cargos de liderança no Judiciário brasileiro, especialmente quanto ao segundo grau de jurisdição e no TST.

Em 2018, por meio da Resolução n. 255, o CNJ instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. O objetivo é assegurar a igualdade de gênero nos órgãos da Justiça com ações concretas. A política inclui o incentivo à presença feminina em bancas examinadoras de concursos públicos e a promoção e a disseminação de conhecimento de juristas mulheres e sua citação em trabalhos acadêmicos.

Vale destacar, ainda, que, em maio de 2023, foi editada a Portaria CNJ n. 138/2023, que instituiu o regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade. Em seu anexo I, um dos requisitos (art. 5.º, XII) trata sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, trazendo critérios de pontuação relacionados à paridade entre homens e mulheres. No regulamento, é estabelecida pontuação elevada, por exemplo, para os casos de percentual paritário de magistradas promovidas por merecimento para o segundo grau em relação ao número de vagas abertas no período; bem como nas hipóteses em que há percentual paritário de magistradas designadas como auxiliares para cargos na alta administração do Poder Judiciário (juíza auxiliar da presidência, vice-presidência, corregedoria, escolas judiciais e diretora de foro de seção judiciária).

Para além de todas as iniciativas do CNJ, a Justiça do Trabalho é a que apresenta os melhores dados quanto à representação das mulheres, e conta com a atuação do TST que, não só instituiu o Observatório Excelências Femininas, como também, mais recentemente, o programa “Equidade de Raça, Gênero e Diversidade”.

A pesquisa aqui apresentada é elucidativa quanto à trajetória das mulheres nos tribunais trabalhistas. Mas, para além, indica o quanto é necessário avançar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação CNJ n. 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de

Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Dificuldades na Carreira da Magistrada**. Brasília, maio de 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wpcontent/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Ato Conjunto n. 1/TST.ENAMAT.GP, de 7 de março de 2022**. Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 10, p. 18-20, 11 mar. 2022.

MULHERES na Justiça do Trabalho: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: Editora J & C, 2022.

PARTE II

PRINCÍPIO DA IGUALDADE E QUESTÕES DE GÊNERO E RAÇA

A LEI N. 14.611/2023 E OS DESAFIOS PARA A REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: UMA VISÃO INTERSECCIONAL

Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Mestra em Direito, Estado e Constituição pela UnB. Membro do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB – CNPq). Bacharel em Direito pela Uni-Anhanguera – Goiânia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Especialista em Docência Universitária pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás).

E-mail: delaidearantes@gmail.com

Curriculo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1802688166362711>.

Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos

Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB. Pós-doutorado em andamento pela Universitat de València, Espanha. Mestra em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-SP. Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB. Membro do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UNB-CNPq) e do grupo de pesquisa “Direitos Humanos, Seguridade Social e Meio Ambiente (UDF-CNPq). Professora titular e coordenadora adjunta do curso de mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) Assessora da ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Alves Miranda Arantes (2011-2023). Advogada.

E-mail: mclemos@udf.edu.br

Curriculo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6077663536332911>.

1 INTRODUÇÃO

A proposta para o presente artigo parte do reconhecimento do quadro abismal de desigualdade de gênero existente nas relações de trabalho no Brasil, apresenta a legislação nacional e internacional promotora da igualdade de gênero, com ênfase à Constituição Federal brasileira de 1988 e às Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e, por fim, analisa o conteúdo da nova Lei 14.611/2023 – Lei da Igualdade Salarial –, política pública que visa a redução das desigualdades de gênero.

As perspectivas e desafios à efetividade das medidas de promoção da igualdade salarial serão discutidas a partir de uma visão interseccional, que correlaciona gênero, raça e classe como elementos conformadores da sociedade contemporânea.

Nesse sentido, compreender a situação da mulher no século XXI implica analisar sua condição inserida no sistema capitalista de produção de bens e serviços, núcleo da sociedade capitalista contemporânea. Esta inter-relação não prescinde do reconhecimento da existência de outras duas formas de opressão, para além da de gênero – a raça e a classe social. Portanto, as denominadas questões de gênero, como a discriminação, a desigualdade salarial, a violência doméstica, a exclusão dos postos de trabalho de hierarquia superior, entre outras, devem ser examinadas na perspectiva da interseccionalidade existente entre patriarcado, racismo e capitalismo, opressões que se manifestam de formas e intensidades diferentes em determinadas circunstâncias históricas, em que “cada uma das contradições integrantes do nó adquire relevos distintos”.¹

Portanto, não obstante a existência de um conjunto de normas avançadas no âmbito nacional e internacional dirigidas à promoção da igualdade de direitos, a emancipação da mulher não se dará de forma isolada, e nem se alcançará somente pela aprovação de leis, pelo contrário, não prescinde de uma luta diária pelo Estado Democrático de Direito, por reconhecimento e por mudanças estruturais na sociedade:

¹ SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1976. p. 215.

Temos aqui uma via de mão dupla da luta política: a pauta feminista e das mulheres é fundamental na luta pela democracia, pelo Estado de direito e pela igualdade; de outro lado, sem democracia e sem estado de direito as bandeiras e os direitos das mulheres não têm espaço para se concretizarem.²

O recente momento político vivenciado pela sociedade brasileira propiciou o aprofundamento do debate sobre as questões de gênero, seja por parte dos movimentos feministas e suas lutas por mais direitos, seja pela propagação de discursos de ódio, conservadores e preconceituosos, que ganharam terreno a partir do golpe parlamentar sofrido pela Presidenta Dilma Rousseff, em 2016, ato também permeado pela misoginia. Os desdobramentos do golpe consistiram em verdadeira ruptura do pacto social instaurado pela Constituição Federal de 1988, principalmente “em relação aos dispositivos de proteção e seguridade social, direito à saúde e à educação e outros direitos sociais”.³

O Direito do Trabalho foi um dos mais afetados pela tentativa de desconstrução da matriz constitucional brasileira, atingido implacavelmente por um conjunto de Medidas Provisórias, Decretos e Leis, entre as quais, destaca-se a Lei n. 13.467/2017, que acabou sendo denominada Reforma Trabalhista, aprovada a despeito dos veementes protestos na sociedade, sobretudo dos movimentos sociais e dos trabalhadores.

No que se refere às mulheres, sobretudo as mulheres negras, a Reforma Trabalhista foi especialmente cruel, uma vez que em contextos de flexibilização de direitos, o patriarcado, o capitalismo e o racismo atuam de forma conjunta para se aproveitarem da assimetria de poder e impor a precarização do trabalho aos segmentos mais vulneráveis da classe trabalhadora.

Aliada à Reforma Trabalhista, a crise política, econômica e social derivada da instabilidade institucional aprofundou as desigualdades sociais, reconduzindo 30 milhões de brasileiros e brasileiras para o Mapa da Fome da Organização das Nações Unidas.⁴

2 MALUF, S. W. O golpe de 2016, as mulheres e o futuro da democracia: neoliberalismo, desigualdade e misoginia. **Saeculum – Revista de História**, v. 26, n. 45 (jul./dez.), p. 140-158, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.2317-6725.2021v26n45.59101. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/srh/article/view/59101>. Acesso em: 29 ago. 2023.

3 *Idem*, p. 16.

4 AGÊNCIA SENADO. **Retorno do Brasil ao Mapa da Fome da ONU preocupa senadores e estudiosos**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/10/retorno-do-brasil-ao-mapa-da-fome-da-onu-preocupa-senadores-e-estudiosos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

Destaca-se como fator agravante da crise os impactos da pandemia mundial de covid-19, declarada em 11 de março de 2020, que resultou quase 15 milhões de desempregados no Brasil, uma taxa de 14,7%, atrelada a uma crescente informalidade⁵, crise sanitária que persistiu até 5 de março de 2023, quando a Organização Mundial da Saúde declarou oficialmente seu final.

Em 8 de março de 2023, o Governo Federal, eleito com uma proposta de retomada dos valores democráticos constitucionalizados, em uma tentativa de reverter o quadro de desigualdade de gênero e aplacar os discursos misóginos e discriminatórios que se fortaleceram no país nos últimos anos, editou a Lei n. 14.611/2023 – Lei da Igualdade Salarial, enviada ao Congresso Nacional e publicada em 3 de junho de 2023.

Referida lei resulta de um processo histórico de lutas das mulheres por reconhecimento e reflete a concepção de igualdade de gênero como direito humano e fundamental. A igualdade como princípio permeia as normas internacionais de proteção aos Direitos Humanos e ao Direito do Trabalho, assim como a Constituição Federal brasileira, não obstante, ainda há muitos desafios para ser concretizada.

2 BREVE CENÁRIO DE DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL E NO MUNDO

No documento intitulado “Novos dados esclarecem diferenças de gênero no mercado de trabalho”, a OIT revela que 15% das mulheres em idade produtiva no mundo gostariam de trabalhar e buscam emprego, enquanto o número de homens na mesma condição é de 10,5%. A entidade utilizou um novo indicador que reflete um quadro muito mais crítico para as mulheres trabalhadoras do que a taxa de desemprego comumente usada. Nos países de baixa renda, o número de mulheres que busca trabalho sem encontrar pode chegar a 24,9%, enquanto homens na mesma categoria chegam a 16,6%.⁶

5 PORTAL G1. **Desemprego mantém recorde de 14,7% e atinge 14,8 milhões de brasileiros no trimestre encerrado em abril.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/06/30/desemprego-fica-em-147percent-no-trimestre-terminado-em-abril-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 29 ago. 2023.

6 NAÇÕES UNIDAS. **OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava.** Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927#:~:text=O%20documento%20%E2%80%9CNovos%20dados%20esclarecem,10%2C5%25%20dos%20homens.&text=Mulheres%20continuam%20enfrentando%20maior%20C%ADndice%20de%20desemprego%20na%20compara%C3%A7%C3%A3o%20com%20homens>. Acesso em: 29 ago. 2023.

O estudo aponta que os trabalhos de cuidados com a família, incluindo o não remunerado, afetam as mulheres de forma desproporcional, não apenas impedindo que busquem uma contratação, mas para estarem livres para trabalhos que surjam inesperadamente.⁷

Essa condição de vulnerabilidade leva muitas mulheres a trabalharem em negócios familiares ou por conta própria, e juntamente com as taxas de desemprego elevadas, afeta a renda das mulheres: no mundo, para cada dólar de renda do obtido pelo trabalho dos homens, as mulheres recebem somente 51 centavos, sendo que em países de renda média-baixa, as mulheres chegam a receber entre 33 centavos de dólar por dia, e nos países de renda baixa, 29 centavos de dólar. Mesmo nos países de renda alta e média-alta, a renda derivada do trabalho das mulheres chega a 58 e 56 centavos, respectivamente, por dólar ganho pelos homens.⁸

No Dia Internacional da Igualdade Salarial de 2022, a ONU revelou que mulheres ganham salários 20% menores em média do que os homens e que, mesmo que “características individuais como educação, tempo de trabalho, segregação ocupacional, habilidades e experiência expliquem parte das disparidades salariais entre homens e mulheres, grande parte se deve à discriminação com base no gênero”.⁹

Às vésperas do Dia Internacional da Mulher, em 2023, o Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres declarou que, considerando o ritmo atual, levará três séculos para as mulheres alcançarem a igualdade de gênero no mundo. Segundo o Relatório da ONU, “a pandemia de Covid-19 e suas consequências, conflitos violentos, mudanças climáticas e a perda de direitos sexuais e reprodutivos das mulheres estão exacerbando ainda mais as disparidades de gênero”. De acordo com o Relatório, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, para igualdade de gênero, não será alcançado até 2030.¹⁰

7 *Idem*.

8 *Idem*.

9 NAÇÕES UNIDAS. **Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>. Acesso em: 29 ago. 2023.

10 NAÇÕES UNIDAS. **Igualdade de gênero está a três séculos de distância**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 20 ago. 2023.

No Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555). Ademais, uma menor proporção de mulheres é encontrada nos cargos de direção e gerência, nos quais o salário das mulheres equivale a 61,9% dos salários dos homens (salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542). Entre os profissionais das ciências intelectuais, as mulheres recebem 63,6% do rendimento dos homens. O desemprego no Brasil, a despeito da melhora dos índices recentes após a pandemia e as eleições, ainda é superior entre as mulheres, ficando em 14,1%, enquanto entre os homens, encontra-se em 9,6%.¹¹

Quanto à divisão sexual do trabalho, as mulheres brasileiras continuam dedicando mais tempo a trabalhos domésticos, totalizando 21,4 horas semanais, enquanto os homens empregam 11 horas por semana em atividades domésticas. Com isso, as mulheres ficam mais sujeitas a trabalhos informais, mais precários ou a contratos intermitentes ou a tempo parcial.¹²

Para uma análise da renda da mulher trabalhadora brasileira em uma perspectiva interseccional é necessário destacar a desigualdade específica da mulher negra: para tanto, são relevantes os dados da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial, que reúne os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e do IBGE.

O Relatório Diversidade e Inclusão nas Empresas e Equidade Racial, da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial divulgou que, em 2019, segundo o IBGE, 68,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, sendo que somente 31,6% por pessoas negras (pretas e pardas). Segundo o Instituto Ethos, pessoas negras representavam somente 34,4% do quadro de pessoal das 500 maiores empresas do Brasil. Quando se faz a intersecção de raça e gênero, as mulheres negras ficam em posição mais desfavorável, ocupando 10,3% dos cargos de nível funcional, 8,2% dos cargos de supervisão e 1,6% das gerências. Quando se trata do quadro executivo, a presença da mulher negra é reduzida

11 TST. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 29 ago. 2023.

12 *Idem.*

ao chocante índice de 0,4%, sendo identificadas somente duas mulheres negras entre os cargos executivos das 500 empresas que integraram a pesquisa.¹³

O Relatório inclui pesquisa do Insper, divulgada em 2019, período em que o salário médio de pessoas com ensino superior completo que estudaram em universidades públicas era de R\$ 7.891,78 para homens brancos e de R\$ 3.047,01 para mulheres negras, ou seja, uma diferença de 159% entre os dois grupos.¹⁴

No Brasil, a taxa de desemprego entre as mulheres negras é de 16,6%, o dobro da verificada entre homens brancos, de 8,3% segundo a PNAD Contínua 2019.¹⁵

A intersecção de gênero e raça revela, segundo o IBGE, que 39,8% do grupo submetido a condições precárias de trabalho é composto por mulheres negras. Os homens negros representam 31,6%, as mulheres brancas, 26,9%, e os homens brancos, 20,6% do total.¹⁶

Os dados apresentados demonstram o “nó”¹⁷ entre gênero, raça e classe, refletido claramente nas diferenças salariais. A intersecionalidade, segundo Patrícia Maeda, nos auxilia “a enfrentar as diferenças hierarquizantes de classe, gênero e raça conjuntamente, superando a ótica binária (do capitalismo, do patriarcado e do colonialismo) para acessar o “não lugar”, do acidente intersecional, onde se situa a mulher negra”, de forma a não incorrermos no erro de considerar eixos de opressão isoladamente.¹⁸

As medidas para a redução das desigualdades de renda decorrentes de gênero e raça, no contexto do Estado Democrático de Direito, não prescindem do engajamento de toda a sociedade na luta por direitos iguais, seja por meio de ações institucionais, organizações não governamentais, sindicatos, entidades representativas ou partidos políticos. Nesse sentido:

13 PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **Diversidade e inclusão nas empresas e a equidade racial**, p. 2. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/Diversidade-e-inclusonasEmpresasEquidadeRacial-DiversidadeCorporativa.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

14 *Idem*, p. 16.

15 *Idem*, mesma página,

16 *Idem*, mesma página.

17 Saffioti defende a importância de analisar as contradições existentes na sociedade capitalista como enoveladas ou enlaçadas em um “nó”. In: SAFFIOTI, Heleieth; BONGIOVANI, Iara. **Gênero, patriarcado e violência**. 1. ed. São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2004.

18 MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, Uni-vos!** A participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988. Belo Horizonte: Ed. Casa do Direito, 2021. p. 324.

Não obstante a sociedade capitalista contemporânea tenha se erguido a partir das influências do patriarcado e do racismo, o paradigma do Estado democrático de Direito, resultado das lutas travadas pela sociedade em busca de mais liberdades e direitos, consagrou normas e tratados de ordem internacional que afirma a igualdade e a não discriminação como Direitos Humanos, premissas incorporadas pelo constitucionalismo humanista e socia com fulcro na dignidade humana.¹⁹

Embora contando com uma legislação progressista, tanto no campo internacional, por meio de Convenções e Recomendações da OIT e das normas de proteção aos Direitos Humanos e ao Direito do Trabalho, quanto no âmbito interno, por intermédio da matriz constitucional de 1988, os caminhos a serem percorridos para a melhoria das condições de trabalho e erradicação das discriminações dependem de políticas públicas e iniciativas do empresariado e dos sindicatos, atores sociais diretamente envolvidos com o mundo do trabalho.

3 LEGISLAÇÃO PROTETIVA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DA MULHER

O princípio da igualdade foi incluído no ordenamento jurídico internacional a partir da Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 1948), que afirma, em seu art. 1.º, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

O art. 7.º, a DUDH declara que “Todos são iguais perante a lei e sem distinção, têm igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, assim como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (ONU, 1948), apontaram a necessidade de a lei proibir qualquer forma de discriminação e assegurar às pessoas “proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo e raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer discriminação de origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação” (BRASIL, 1992).

19 ARANTES, Delaíde A. M.; LEMOS, Maria Cecília de A. M. Oitenta anos da Justiça do Trabalho: desafios para a efetividade do direito à igualdade e não discriminação numa visão interseccional. *In: Mulheres e Justiça. Revista do CNJ*. Edição especial, ago. 2022, p. 15.

Ainda no contexto das normas internacionais destaca-se a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969), além de Convenções da Organização Internacional do Trabalho, como a Convenção n. 97, sobre Trabalhadores Migrante, a Convenção n. 100 sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, a Convenção n. 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, a Convenção n. 118, sobre Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social e a Convenção n. 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, todas relacionadas ao combate às discriminações no trabalho.²⁰

Especificamente no que se refere à igualdade salarial, a Convenção n. 100 sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, aprovada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 6 de junho de 1951, consagrou o princípio de igualdade de remuneração e pugnou, em seu art. 2.º, que cada Membro deveria “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”, atuando “por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração e incentivar, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos”, formas de combater a desigualdade salarial entre os gêneros.²¹

As convenções constituem tratados internacionais e são sujeitos à ratificação pelos estados-membros da Organização, entretanto, uma vez ratificada, o estado-membro deve rever sua legislação interna e as práticas nacionais a partir dos parâmetros estabelecidos pela respectiva convenção, além de admitir o controle internacional sobre a aplicação da convenção ratificada. Já as recomendações são instrumentos não vinculativos que apresentam uma orientação geral para o desenvolvimento de políticas nacionais.²²

20 ARANTES, Delaíde A. M.; LEMOS, Maria Cecília de A. M. Oitenta anos da Justiça do Trabalho: desafios para a efetividade do direito à igualdade e não discriminação numa visão interseccional. *In: Mulheres e Justiça. Revista do CNJ*. Edição especial, ago. 2022, p. 15.

21 OIT. C100. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

22 OIT. **As normas internacionais do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/visita-guia-da/WCMS_650779/lang-pt/index.htm#:~:text=As%20conven%C3%A7%C3%B5es%20s%C3%A3o%20tratados%20internacionais,controle%20internacional%20da%20sua%20aplica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 29 ago. 2023.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 inseriu o princípio da igualdade e da não discriminação como direito fundamental, inscrito em seu art. 3.º, bem como previu como objetivos da República “a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais (III), a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV)”. Além disso, estabeleceu no art. 5.º, *caput* e inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, prometendo, ainda, no inciso XLI, que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.²³

Para Silvio Beltramelli, um dos desafios do Estado Democrático de Direito é garantir a materialidade ao direito à igualdade e não discriminação, tendo em vista que o direito à igualdade “não se resume às abstenções de condutas violadoras, mas, para além disso, reclama medidas ativas”, para a extensão dos Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA) por meio de ações afirmativas a serem adotadas durante o trajeto até a conquista da igualdade.²⁴

4 LEI N. 14.611/2023: LEI DA IGUALDADE SALARIAL DO BRASIL

A Lei 14.611 de 2023, anunciada em 8 de março de 2023 pelo então presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, aprovada pelo Congresso e em vigor desde 4 de julho de 2023, constitui importante instrumento de regulação das relações de trabalho que visa inibir condutas discriminatórias e extirpar as diferenças salariais entre mulheres e homens.

A lei surge como resposta à crescente demanda por igualdade de gênero existente na sociedade contemporânea e estabelece medidas para inclusão, manutenção e ascensão das mulheres no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens.

Em seu art. 1.º, a Lei n. 14.611/2023²⁵ estabelece o compromisso com a eliminação das diferenças de gênero e a igualdade salarial, além de estabelecer crité-

23 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

24 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 480.

25 BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

rios remuneratórios para trabalhos de igual valor ou mesma função. O referido artigo altera a Consolidação das Leis do Trabalho e destaca a necessidade de superação da discriminação de gênero na remuneração, agora estabelecida em lei.

A seguir, o art. 3.º, em seu § 6.º, aumenta a responsabilidade das empresas pela possibilidade de condenação em indenização por danos morais nos casos de discriminação por sexo, raça, etnia, origem ou idade, além disso, o § 7.º amplia o valor das multas aplicadas às infrações decorrentes do desrespeito à determinação legal de respeito à igualdade salarial, medida prevista também no art. 5.º, § 3.º.

O art. 4.º estabelece medidas abrangentes para garantir a igualdade salarial, como a transparência salarial, fiscalização, a oferta de canais de denúncia para atos abusivos e o incentivo a programas de diversidade e inclusão no meio ambiente do trabalho, que promovam a capacitação de gestores, lideranças e empregados sobre o tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com o acompanhamento dos resultados.

O art. 5.º exige que as empresas com 100 ou mais empregados publiquem relatórios semestrais de transparência salarial e dos critérios remuneratórios adotados, de maneira que possibilitem a comparação objetiva entre os salários, remunerações e proporcionalidade de gênero nas posições hierárquicas, a fim de identificar e corrigir desigualdades.

O art. 6.º enfatiza a responsabilidade do Poder Executivo sobre o cumprimento da referida lei, estabelecendo o dever de instituição de um protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Por fim, no mesmo artigo, a lei coloca a tecnologia a serviço da redução das desigualdades, prevendo o acesso a uma plataforma digital de acesso público onde, observada a Lei Geral de Proteção de Dados, serão disponibilizados indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda discriminados por sexo, inclusive dados sobre violência contra a mulher, vagas em creches públicas, acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, e demais dados públicos que colaborem com o acesso ao emprego e o aumento da renda pelas mulheres. O objetivo dos dados será orientar a elaboração de políticas públicas que colaborem com a redução das desigualdades e todas as formas de violência de gênero.

A coleta de dados para a promoção de políticas públicas para redução das desigualdades de gênero é essencial, na medida em que, de acordo com as estatísticas da Justiça do Trabalho, no ano de 2022, a equiparação salarial ou a

isonomia foi objeto de 36.889 processos ajuizados em todo o país, e o pedido de promoção relacionada a diferenças salariais, resultou em 9.669 processos.²⁶ Não obstante, os dados não apresentam um recorte de gênero, o que torna ainda mais relevante o uso desses marcadores por todos os órgãos públicos.

Embora importante a iniciativa governamental de adoção de uma política pública visando a erradicação das desigualdades salariais decorrentes de gênero, vale lembrar que em 1943, portanto, há 80 anos, o Decreto-lei n. 5.452 – a Consolidação das Leis do Trabalho –, já previa em seu art. 5.º que «a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo».

Da mesma forma, as Convenções internacionais elencadas e a Constituição Federal de 1988 já estabeleciam a igualdade salarial como princípio e direito fundamental, o que não tem sido suficiente para enfrentar o problema da discriminação salarial. Portanto, o caminho para alcançarmos a igualdade salarial não passa somente pela edição de novas leis, passa pela mudança cultural da sociedade.

Enquanto a divisão sexual do trabalho for a regra, mulheres seguirão ocupando as vagas dos trabalhos precarizados, desqualificados e mal remunerados, como o terceirizado, o informal e o doméstico, o que não soluciona a equação da desigualdade salarial.

Para tanto, a aprovação da Convenção 156 da OIT – Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família pode ser um passo importante no caminho da superação da divisão sexual do trabalho e da possibilidade de inclusão das mulheres no trabalho produtivo em condições de igualdade. A referida Convenção estabelece que:

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.²⁷

26 TST. **Lei da Igualdade Salarial**: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 30 ago. 2023.

27 OIT. **Convenção 156**. Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

Além disso, é preciso levar em consideração que a discriminação salarial é permeada por outros marcadores sociais, como gênero e raça, imbricados e indissociáveis, que merecem atenção no momento da formulação das políticas públicas de âmbito educacional e cultural. O desenvolvimento de uma cultura antidiscriminatória e antirracista não prescinde de projetos de apoio às mulheres mais vulneráveis, como as mães solo, pela ampliação das vagas e construção de creches, e as mulheres negras e de baixa renda, pela capacitação e a inclusão dessas mulheres no mercado de trabalho por meio de políticas específicas.

Entre as virtudes da Lei n. 14.611, de 2023, destaca-se o poder de recolocar em pauta a discussão sobre a desigualdade salarial de gênero como um problema estrutural, obstáculo para a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária, apontando formas concretas de combatê-lo. É mais um importante passo no caminho da igualdade. Seguimos lutando!

5 CONCLUSÃO

Embora contando com uma legislação progressista, tanto no campo internacional, por meio de Convenções e Recomendações da OIT e das normas de proteção aos Direitos Humanos e do Direito do Trabalho, quanto no âmbito interno, por intermédio da matriz constitucional de 1988, os caminhos a serem percorridos para a melhoria das condições de trabalho e erradicação das discriminações no Brasil dependem de políticas públicas e iniciativas dos atores sociais diretamente envolvidos com o mundo do trabalho.

As medidas para a redução das desigualdades de renda decorrentes de gênero e raça, no contexto do Estado Democrático de Direito, não prescindem do engajamento de toda a sociedade na luta por direitos iguais, seja por meio de ações institucionais, organizações não governamentais, sindicatos, entidades representativas ou partidos políticos.

Não obstante, enquanto a divisão sexual do trabalho for a regra, mulheres seguirão ocupando as vagas dos trabalhos precarizados, desqualificados e mal remunerados, como o terceirizado, o informal e o doméstico, a equação da desigualdade salarial não será resolvida. Assim, a promoção da igualdade salarial deve ser discutida a partir de uma visão interseccional, que correlaciona gênero, raça e classe como elementos conformadores da sociedade contemporânea, levando em conta, ainda, fatores como a divisão sexual do trabalho.

A aprovação da Convenção 156 da OIT – Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família pode ser um passo importante no caminho da superação da divisão sexual do trabalho e da possibilidade de inclusão das mulheres no trabalho produtivo em condições de igualdade.

Embora ainda haja muito pelo que se lutar, a Lei 14.611 de 2023 consiste em importante conquista, que recoloca em pauta a discussão sobre a desigualdade salarial de gênero como um problema estrutural, obstáculo para a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária, apontando formas concretas de combatê-lo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Retorno do Brasil ao Mapa da Fome da ONU preocupa senadores e estudiosos**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/10/retorno-do-brasil-ao-mapa-da-fome-da-onu-preocupa-senadores-e-estudiosos>. Acesso em: 29 ago. 2023.

ARANTES, Delaíde A. M.; LEMOS, Maria Cecília de A. M. Oitenta anos da Justiça do Trabalho: desafios para a efetividade do direito à igualdade e não discriminação numa visão interseccional. In: **Mulheres e Justiça. Revista do CNJ**. Edição especial, ago. 2022.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7>. Acesso em: 29 ago. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 30 ago. 2023

BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, uni-vos!** A participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988. Belo Horizonte: Ed. Casa do Direito, 2021.

MALUF, S. W. O golpe de 2016, as mulheres e o futuro da democracia: neoliberalismo, desigualdade e misoginia. **Saeculum – Revista de História**, v. 26, n. 45, jul./dez., p. 140-158, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.2317-6725.2021v26n45.59101. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/srh/article/view/59101>. Acesso em: 29 ago. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. OIT: **desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927#:~:text=O%20documento%20E2%80%9CNovos%20dados%20esclarecem,10%2C5%25%20dos%20homens.&text=Mulheres%20continuam%20enfrentando%20maior%20%C3%ADndice%20de%20desemprego%20na%20compara%C3%A7%C3%A3o%20com%20homens>. Acesso em: 29 ago. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Igualdade de gênero está a três séculos de distância**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 20 ago. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Relatório da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do que homens**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>. Acesso em: 29 de ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C100. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As **Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650779/lang--pt/index.htm#:~:text=As%20conven%C3%A7%C3%B5es%20s%C3%A3o%20tratados%20internacionais,controle%20internacional%20da%20sua%20aplica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 100. **Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 156. **Sobre a Igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 ago. 2023.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **Diversidade e inclusão nas empresas e a equidade racial**, p. 2. Disponível em: <http://pactopelaequidaderacial.org.br/assets/files/Diversidade-eInclusonasEmpresaseaEquidadeRacial-DiversidadeCorporativa.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

PORTAL G1. **Desemprego mantém recorde de 14,7% e atinge 14,8 milhões de brasileiros no trimestre encerrado em abril**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/06/30/desemprego-fica-em-147percent-no-trimestre-terminado-em-abril-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 29 ago. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. Petrópolis/RJ: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. BONGIOVANI, Iara. **Gênero, patriarcado e violência**. 1. ed. São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2004.

A CONSTRUÇÃO DA IGUALDADE NO CONTEXTO ASSEDIADOR DA TRADICIONAL DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO

Ministra Liana Chaib

Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza.
Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará,
em convênio com a Universidade do Piauí. Ocupa a cadeira de número
21 da Academia Piauiense de Letras Jurídicas. Professora de Direito
Administrativo da Universidade Estadual do Piauí desde 1988. Ministra do
Tribunal Superior do Trabalho.
Currículo: <https://www.escavador.com/sobre/1273365/liana-chaib>.
E-mail: liana.chaib@hotmail.com.

Lara Parreira Borges M. de Oliveira

Mestre em Direito, Estado e Constituição pela Faculdade de Direito
da Universidade de Brasília (UnB). Bacharel em Direito pela Universidade
de Brasília (UnB). Pesquisadora integrante do Grupo de Pesquisa
Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Chefe de
Gabinete no Tribunal Superior do Trabalho.
E-mail: lara.parreirafb@gmail.com.
Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4894157587501457>.

1 INTRODUÇÃO

Diversos estudos nas mais variadas áreas do conhecimento humano têm sido desenvolvidos ao longo das últimas décadas demonstrando a interseccionalidade das facetas de discriminação, entre elas podem-se mencionar o gênero, a classe e a raça. O mundo do trabalho é um dos espaços no qual essas discriminações interseccionais também se manifestam de forma contundente, compondo uma estrutura em que homens brancos são maioria no topo da cadeia produtiva, ao passo que mulheres e negros fundamentam a base do mercado de trabalho em tarefas primordialmente de cuidado e com piores remunerações.

Nesse contexto, uma das formas de violência que mais contribui para manter essa divisão hierárquica com forte viés de gênero e raça é o assédio moral organizacional, por ser uma agressão invisível, mas bastante eficaz para dificultar a ascensão de mulheres e negros aos mais elevados postos de gestão e liderança no mercado de trabalho, tornando a média remuneratória desses grupos rebaixada em relação ao grupo mais privilegiado de homens brancos. O assédio moral é capaz de minar a autoconfiança, a autoestima e até mesmo a ambição por meio do adoecimento de suas vítimas. Além disso, diminui a disposição para a luta por igualdade salarial e promoção na carreira.

Um dos principais objetivos do assédio moral é comunicar às suas vítimas que não são bem-vindas em determinado espaço, ou mesmo que sua representação não se adequa a um padrão esperado no mercado de trabalho (no caso, o homem branco). Uma das formas de se identificar o assédio pode ser na cobrança de forma mais rígida de metas e resultados, mas também se reflete na forma como os grupos desprivilegiados do formato padrão são remunerados, recompensados e até promovidos pelo seu trabalho. Este artigo se propõe a compreender a desigualdade salarial entre homens e mulheres, brancos e negros, como expressão de um modo de gerir o trabalho de forma assediadora, com base em critérios discriminatórios da tradicional divisão sexual e racial do trabalho.

Para combater essas desigualdades, o levantamento de uma edificação normativa capaz de promover de forma mais eficaz a igualdade material no mundo do trabalho para mulheres e negros, em especial, tem a função não só de cumprir o primado constitucional da isonomia, mas também de proporcionar um meio ambiente de trabalho mais saudável para todos, coibindo práticas discriminatórias que adoecem e até empobrecem financeiramente ou impedem esses grupos de ascenderem a postos de liderança.

O presente artigo busca analisar esse contexto sociológico e estudar os mais recentes mecanismos jurídicos e políticas públicas criados para se garantir a melhor distribuição dos cargos de gestão e liderança, por meio de critérios que representem de modo mais fidedigno a própria composição da sociedade brasileira.

2 A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO: IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO REMUNERADO E NÍVEIS SALARIAIS

Entre os maiores expoentes nos estudos sobre a divisão sexual e racial do trabalho, destaca-se a pesquisadora brasileira Helena Hirata, especialista em sociologia do trabalho e do gênero e professora da Universidade de Paris VIII, e Danièle Kergoat, acadêmica e socióloga feminista francesa.

As pesquisadoras explicam que o termo “divisão sexual do trabalho” tem duas aplicações possíveis: 1) a distribuição de homens e mulheres no mercado de trabalho remunerado nas mais diferentes profissões e cargos; 2) a divisão (em regra desigual) entre homens e mulheres das típicas tarefas domésticas.¹

A gênese da segunda aplicação do conceito de “divisão sexual do trabalho” remonta à década de 1970, marcada pelo fortalecimento do movimento feminista na França, que passou a questionar as razões oferecidas para se concentrar as tarefas domésticas nas mãos das mulheres, quais sejam: “amor, natureza e dever materno”, sem o devido reconhecimento de que configuravam “trabalho”.²

Analisando de forma conjugada as duas aplicações, o conceito de divisão sexual do trabalho pode ser compreendido como “a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)”.³ Helena Hirata e Danièle Kergoat dividem o conceito em dois princípios: “[...] o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço”.⁴

1 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Trad. Fátima Murad. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007, p. 596.

2 *Idem*, p. 597.

3 *Idem*, p. 599.

4 *Idem*, *ibidem*.

Helena Hirata e Danièle Kergoat explicam que a inserção das mulheres nos mais altos postos do mercado de trabalho vem acompanhada da necessidade de conciliação com as responsabilidades domésticas, porém sendo este ônus de organizar o equilíbrio entre ambos destinado exclusivamente às mulheres.⁵ Em algumas situações, essa conciliação entre trabalho remunerado e atividades familiares é feita pelas mulheres do topo da cadeia produtiva por meio da delegação das tarefas domésticas a mulheres em situação de maior vulnerabilidade social.⁶ No caso da França, Hirata e Kergoat relatam que as responsabilidades domésticas e familiares das francesas em altos postos do mercado de trabalho remunerado são delegadas a mulheres imigrantes, que deixam suas famílias em seu país de origem para cuidar das famílias das francesas que as empregam no âmbito doméstico.⁷ Outro ponto importante é que a própria gestão desta delegação ainda é responsabilidade preponderantemente das mulheres, não é compartilhada de forma igualitária com os homens.⁸

No Brasil, por sua vez, a realidade não é muito diferente. As mulheres brancas de classe média ocupam postos de trabalho de maior privilégio e remuneração ou exercem profissões liberais de maior prestígio, mas, para conseguir tal feito, precisam delegar a mulheres negras ou mulheres brancas mais pobres o cuidado com seus filhos e sua casa, ou seja, suas responsabilidades familiares. Assim, não há propriamente uma realidade totalmente igualitária entre as mulheres, como grupo, mas subdivisões nítidas envolvendo também a classe e a raça dessas mulheres.

Em seu artigo intitulado “Gênero, classe e raça – interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais”, Helena Hirata afirma que esses três espectros que compõem um ser humano – o gênero, a classe e a raça – formam uma “unidade indissociável”.⁹

É importante registrar que a intersecção entre esses espectros não tem como objetivo esgotar todos os elementos que podem ser combinados para a formação da identidade de um indivíduo, mas são facetas importantes a se

5 *Idem*, p. 603-604.

6 *Idem*, p. 604-605.

7 *Idem*, p. 605.

8 *Idem*, p. 607.

9 HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 61-73, p. 61.

considerar para analisar como as formas de opressão se reproduzem no contexto social¹⁰, bem como no próprio mercado de trabalho.

Assim, é possível aferir que a discriminação contra mulheres é diferente quando associada ou somada a uma discriminação racial e/ou de classe, a partir de uma compreensão interseccional.

A abordagem da interseccionalidade tem origem no feminismo negro (*black feminism*), em contraposição ao feminismo branco de classe média que originalmente ganhou destaque nos países ocidentais como França, Inglaterra e Estados Unidos.¹¹

Como referência desta análise histórica, pode-se citar a ativista e professora Angela Davis, em sua obra “Mulheres, raça e classe”.¹² Ao prefaciar a obra, Djamila Ribeiro afirma que “*Mulheres, raça e classe* é a tradução do conceito de interseccionalidade”.¹³

Ao tratar da interseccionalidade entre classe, raça e gênero, Angela Davis afirma que foi no movimento feminista negro que “emergiu como um esforço teórico e prático de demonstrar que raça, gênero e classe são inseparáveis nos contextos sociais em que vivemos”.¹⁴

Ao explicar o feminismo negro, Angela Davis detalha o seguinte registro histórico:

Na época de seu surgimento [feminismo negro], com frequência pedia-se às mulheres negras que escolhessem o que era mais importante, o movimento negro ou o movimento de mulheres. A resposta era que a questão estava errada. O mais adequado seria como compreender as intersecções e as interconexões entre os dois movimentos. Ainda estamos diante do desafio de apreender as formas complexas como raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade e capacidades se entrelaçam – e como superamos essas categorias para entender as inter-relações entre ideias e processos que parecem ser isolados e dissociados.¹⁵

10 *Idem*, p. 63.

11 *Idem*, p. 62.

12 DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

13 RIBEIRO, Djamila. Prefácio à edição brasileira. In: DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**, *op. cit.*, p. 13.

14 DAVIS, Angela. **A liberdade é uma luta constante**. Organização: Frank Barat. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 21.

15 *Idem*, p. 21.

Por isso, é fundamental retomar a história do feminismo, primordialmente dominado por mulheres brancas de classe média, e analisar suas lacunas em tratar devidamente os direitos das mulheres negras.

A filósofa, professora emérita do departamento de estudos feministas da Universidade da Califórnia e ícone da luta pelos direitos civis, Angela Davis, ensina que o movimento feminista norte-americano deve muito de sua origem ao movimento antiescravagista, uma vez que as mulheres que tentaram participar do movimento antiescravagista foram discriminadas e excluídas do movimento, o que as levou a buscar a luta por sua própria emancipação de forma organizada em um grupo feminista.¹⁶ Nesse sentido, cito alguns trechos de Angela Davis que registram essa trajetória histórica:

Embora tenham sido derrotadas na convenção de Londres, as abolicionistas descobriram ali as evidências de que suas batalhas do passado tiveram alguns resultados positivos. Foram apoiadas por alguns dos líderes do antiescravagismo que se opunham ao movimento coordenado para excluí-las.¹⁷

A defesa dos direitos das mulheres não podia ser proibida. Ainda que não fosse aceita pelos formadores de opinião, a questão da igualdade das mulheres, agora encarnada em um movimento embrionário e apoiada pela população negra – que lutava pela própria liberdade –, tornou-se um elemento que não podia ser excluído da vida pública estadunidense.¹⁸

No período histórico da década de 1840, o movimento abolicionista tinha suporte do movimento das mulheres, mas ainda contava com integrantes que silenciavam não só as próprias mulheres que apoiavam o movimento, mas também abolicionistas negros, em clara contradição com o objeto da luta (a igualdade para os negros) e com alguns de seus principais financiadores (as mulheres).¹⁹

Porém, dentro do próprio movimento feminista norte-americano que deu origem à Declaração de Seneca Falls – primeira convenção pelos direitos das mulheres nos EUA, assinada no estado de Nova Iorque, em 1848 – havia um direcionamento para emancipar apenas as mulheres da burguesia e classe

16 DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 57.

17 *Idem*, p. 58.

18 *Idem*, p. 63.

19 *Idem*, p. 59.

média.²⁰ Como ensina Angela Davis, “a declaração ignorava totalmente a difícil situação das mulheres brancas da classe trabalhadora, bem como a condição das mulheres negras tanto do Sul, quanto do Norte”, em clara dificuldade de incluir categorias de forma interseccional no rol de direitos.²¹ Assim, analisa:

Em alguns sentidos, a luta pelos direitos das mulheres foi ideologicamente definida como uma luta pelos direitos das mulheres brancas de classe média, expulsando mulheres pobres e da classe trabalhadora, expulsando mulheres negras, latinas e de outras minorias étnicas do campo do discurso coberto pela categoria “mulher”.²²

As mulheres negras sempre trabalharam e muitas mulheres brancas pobres também ao longo de toda a história, mas as mulheres da burguesia e da classe média estavam “descobrimdo” a possibilidade de se inserirem no mercado de trabalho melhor remunerado em profissões liberais, por exemplo, a partir da consolidação do movimento feminista do século XIX.

Antes mesmo da Declaração de Seneca Falls (de 1848), as mulheres operárias já se organizavam em manifestações (até mesmo greves) para reivindicar melhores condições de trabalho, aliando uma luta de classe e também dando visibilidade para as opressões contra as mulheres por conta da vigente ideologia da supremacia masculina.²³ Porém, essa trajetória histórica não estava no centro da pauta de Seneca Falls e do movimento feminista burguês, além de haver um certo racismo no movimento que coibia o protagonismo de mulheres negras.²⁴

Em artigo intitulado “As mulheres negras na construção de uma nova utopia”, publicado no portal Geledés, Angela Davis explica as múltiplas relações entre classe, raça e gênero, nos seguintes termos:

As organizações de esquerda têm argumentado dentro de uma visão marxista e ortodoxa que a classe é a coisa mais importante. Claro que classe é importante. É preciso compreender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. A gente precisa refletir

20 *Idem*, p. 64.

21 *Idem*, p. 64.

22 DAVIS, Angela. **A liberdade é uma luta constante**, *op. cit.*, p. 92.

23 DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 66.

24 *Idem*, p. 66 e 67.

bastante para perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mútuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras.²⁵

Angela Davis alerta para o fato de o próprio movimento negro pelos direitos civis nos Estados Unidos da América não ter prestigiado as mulheres negras, tampouco seus registros históricos terem reconhecido o importante papel das mulheres negras no processo de busca e conquista dos direitos civis para a população negra norte-americana.²⁶ Ela ensina:

O movimento dos Direitos Civis foi muito importante, mas teve um problema em relação ao papel da mulher na luta que não foi reconhecido. As mulheres organizaram o movimento, organizaram o boicote de Montgomery (Alabama) no ano de 1955. E o que todo mundo sabe é o nome do jovem pastor que as mulheres pediram para que agisse como porta-voz do movimento dos Direitos Civis, um homem chamado Martin Luther King Jr.

Ninguém sabe o nome das mulheres que fizeram o trabalho organizativo. Na medida em que a gente reverenciar o Dr. King, deve ao mesmo tempo criticar o movimento por seu fracasso em reconhecer o papel central que as mulheres desempenharam.²⁷

Essa realidade histórica da discriminação que mulheres pobres e, em especial, mulheres negras sofreram no mercado de trabalho remunerado e na luta por direitos civis ainda encontra certa ressonância no mundo contemporâneo.

Se as mulheres brancas sofreram e ainda sofrem entraves para alcançar posições de liderança no mercado de trabalho, as barreiras aumentam ainda mais para as mulheres negras.

Apurando o olhar para a discriminação interseccional, um caso jurídico emblemático citado por Helena Hirata ocorreu, nos Estados Unidos, em um processo judicial envolvendo a General Motors, em que os magistrados entenderam que não havia discriminação contra mulheres e negros, pois a empresa contratava mulheres e negros. Porém, neste caso, não se observou a inter-

25 DAVIS, Angela. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia**. Publicado em: 12 jul. 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

26 *Idem, ibidem*.

27 *Idem, ibidem*.

seccionalidade peculiar, uma vez que praticamente não havia contratação de mulheres negras. Ou seja, na conjunção identitária havia discriminação.²⁸

Em termos estatísticos, Helena Hirata oferece dados do fim do século XX para explicar melhor as discriminações interseccionais:

O interesse teórico e epistemológico de articular sexo e raça, por exemplo, fica claro nos achados de pesquisas que não olham apenas para as diferenças entre homens e mulheres, mas para as diferenças entre homens brancos e negros e mulheres brancas e negras, como fica claro nos trabalhos realizados no Brasil, mobilizando raça e gênero para explicar desigualdades salariais ou diferenças quanto ao desemprego (cf. Guimarães, 2002; Guimarães e Britto, 2008). A partir dos dados da Pnad 1989 e 1999, Nadya Araujo Guimarães mostra que, considerando sexo e raça, os homens brancos possuem os salários mais altos; em seguida, os homens negros e as mulheres brancas; e, por último, as mulheres negras têm salários significativamente inferiores (cf. Guimarães, 2002, p. 13). Também considerando sexo e raça, a partir de levantamentos da Agência Nacional de Empregos (Anpe), realizados entre 1995 e 1998 na França, e do questionário suplementar à Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do Seade/Dieese, recobrando o período entre 1994 e 2001, Guimarães mostra que os imigrantes estrangeiros ocupam as formas mais precárias de emprego no mercado francês; que as mulheres negras e brancas na França representam os maiores índices de inatividade, mas que há maior número de mulheres negras em relação às brancas desempregadas e nas formas precárias de ocupação. No caso do Brasil, as mulheres brancas e negras têm trajetórias duradouras nas ocupações de menor prestígio e de más condições de trabalho, como o emprego doméstico, atividade em que as mulheres negras são mais numerosas. Ambas estão também sobrerrepresentadas no item desemprego. Homens brancos e negros estão sobrerrepresentados nas trajetórias de emprego formal e de trabalho autônomo, embora os últimos em menor proporção. Eles têm trajetórias marcadas pela instabilidade de forma mais marcante que os homens brancos, indicando maior vulnerabilidade (cf. Guimarães e Britto, 2008, p. 51 ss.).²⁹

Constatação semelhante observa-se em dados mais recentes.

No Brasil, de acordo com pesquisa realizada pelo Núcleo de Estudos Raciais do Insper, em 2017, com 175 grupos empresariais atuantes na Bolsa de Valores brasileira (B3), envolvendo 1,4 milhões de empregados, foi constatado que 81% dos cargos de alta gestão são ocupados por homens, ao passo que nos cargos

28 HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. In: **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 26, n. 1, p. 61-73, p. 64.

29 *Idem*, p. 63-64.

de gerência a proporção é de uma mulher negra para 4 homens brancos³⁰. Essa mesma pesquisa de 2017 constatou que “para cada R\$ 100 de remuneração de um homem branco, uma mulher branca ganhou R\$ 66, um homem negro auferiu R\$ 54 e uma mulher negra recebeu R\$ 36”.³¹ Para os cargos de chefia, uma mulher negra diretora ganhava 56% da remuneração de um homem branco, ao passo que em um cargo de gerência, ela ganhava 48%.³²

Segundo pesquisa colhida pelo IBGE tratando de dados de 2019, as mulheres negras recebiam remuneração “57% menor do que homens brancos”, “42% menor do que mulheres brancas ganham e 14% a menos do que homens negros recebem”.³³

O Dieese compilou de forma didática dados colhidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), no 3.º trimestre de 2022, e organizou infográficos estatísticos registrando que as mulheres ainda ganham menos que os homens em todos os ramos da economia.³⁴

Segundo dados do 3.º trimestre de 2022 da PNAD Contínua, as mulheres ganhavam 20% a menos do que os homens nos serviços domésticos, 21% a menos na agropecuária, 24% a menos no setor de comércio e reparação, 32% a menos nas áreas de saúde, educação e serviços sociais, 17% a menos na indústria e construção e 15% a menos na Administração Pública.³⁵ Na análise da remuneração da força de trabalho por região do Brasil, as conclusões se confirmam no sentido de as mulheres auferirem remunerações menores que os homens.³⁶

30 BRASIL, INSPER. Insper Conhecimento. **Diferença salarial em relação a negros e mulheres persiste por uma década**. Publicado em: 30 nov. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/conhecimento/conjuntura-economica/diferenca-salarial-em-relacao-a-negros-e-mulheres-persiste-por-uma-decada/#:~:text=A%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20mostrou%2Dse%20desigual,mulher%20negra%20recebeu%20R%24%2036>. Acesso em: 17 jul. 2023.

31 *Idem, ibidem*.

32 *Idem, ibidem*.

33 BRASIL, Portal Notícia Preta. **Mulheres negras recebem em média 42% a menos do que mulheres brancas**. Publicado em: 9 mar. 2021. Disponível em: <https://noticiapreta.com.br/mulheres-negras-mulheres-brancas/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

34 BRASIL, DIEESE. **Mulheres**: inserção no mercado de trabalho. Fonte: Pnad Contínua – IBGE. Elaboração: DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>. Acesso em: 17 jul. 2023.

35 *Idem, ibidem*.

36 *Idem, ibidem*.

Todos esses dados estatísticos confirmam a necessidade de se olhar para o problema da desigualdade a partir de uma perspectiva interseccional, que abranja classe, raça e sexo.

3 O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: VIOLÊNCIA ESTRUTURANTE QUE OBSTA A ASCENSÃO DE MULHERES E NEGROS A POSTOS DE LIDERANÇA NO MERCADO DE TRABALHO

A partir desta análise interseccional, observa-se que a organização do sistema produtivo estrutura muitas vezes uma gestão a partir de padrões discriminatórios, que reforçam a manutenção de mulheres negras, mulheres e negros em posições profissionais de menor prestígio social e remunerações mais precárias. Nesse contexto, o próprio assédio moral é utilizado como ferramenta para forjar essas estruturas segregacionistas.

Uma das grandes estudiosas do assédio moral, a psicanalista, psiquiatra e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen define o assédio moral no ambiente de trabalho como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.³⁷

Esclarece que muitas vezes a própria chefia e a liderança corporativa incentivam, praticam ou apenas se omitem por obter vantagens, no curto prazo, com as condutas assediadoras, como maior produtividade causada pela competição exacerbada e um ambiente inundado de estresse.³⁸

Por isso, o diretor do Laboratório de mudança social e professor de Sociologia da Universidade de Paris-VII, Vincent de Gaulejac, explica que o assédio moral não pode ser tratado exclusivamente como uma mera conduta individual violenta, mas precisa ser considerado o conjunto da gestão da empresa para que o problema seja corretamente tratado.³⁹ Nesse sentido, ele explica que em um ambiente de trabalho com assédio moral, “na maioria dos casos, o cerco

37 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 14. ed. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 65.

38 *Idem*, p. 67 e 98-99.

39 DE GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Trad. Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007. p. 228-229.

não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto”.⁴⁰ Por conta disso, “os empregados, em sua maioria, sentem-se individualmente assediados porque são coletivamente submetidos a uma pressão intensa”.⁴¹ Por fim, conclui que “uma política de prevenção deve levar em conta o contexto organizacional que o faz emergir”.⁴²

O assédio moral organizacional pode se apresentar de diversas formas como mecanismo de gestão nas empresas: seja pelo controle do tempo do uso do sanitário, seja pelo estabelecimento de metas inatingíveis, seja por meio de pseudo diferenciações nas nomenclaturas dos cargos para justificar disparidades salariais e de critérios remuneratórios.

Marie-France Hirigoyen oferece como exemplos concretos do assédio moral no ambiente de trabalho as condutas de “[p]ressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); [a]gir de modo a impedir que obtenha promoção”.⁴³

O Guia Lilás de Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, de 2023, também prevê entre os exemplos de condutas de assédio moral no ambiente de trabalho: “pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas; dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas”; excesso ou escassez de tarefas atribuídas à pessoa, controle ao uso do banheiro, tratamento vexatório, humilhações na frente de colegas, desmerecimento do trabalho etc.⁴⁴ Em especial, o Guia Lilás traz exemplos de condutas assediadoras moralmente contra mulheres:

- “Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;

⁴⁰ *Idem*, p. 229.

⁴¹ *Idem, ibidem*.

⁴² *Idem*, p. 230.

⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 7. ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 108-109.

⁴⁴ BRASIL, Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Obra atualizada até março de 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 24 jul. 2023.

- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetidamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.⁴⁵

Apesar das múltiplas facetas entre as quais se pode apresentar, o assédio moral tem fundamentos impronunciáveis no machismo estrutural e no racismo, que ainda alimentam nossa sociedade.

Por isso, Marie-France Hirigoyen explica que “o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença”, “um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, [...]”.⁴⁶, por exemplo. Para a psiquiatra francesa, a discriminação seria, nesses casos, a causa do assédio moral.⁴⁷

Ao abordar o assédio moral sob uma perspectiva de gênero, Marie-France Hirigoyen ressalta que “as mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes”.⁴⁸ Como consequência desse assédio moral com fundo discriminatório contra as mulheres, elas passam a ter mais obstáculos e entraves para promoções e menos condições de alcançarem os postos de liderança e chefia que ficam no topo da hierarquia corporativa.⁴⁹

45 *Idem, ibidem*.

46 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p. 37.

47 *Idem, ibidem*.

48 *Idem*, p. 99-100.

49 *Idem*, p. 102-103.

Nesse cenário, também é possível identificar o assédio moral com fundo de discriminação racial, como forma silenciosa e mais discreta de se perpetuar uma opressão que comunica que pessoas negras, por exemplo, são “inadequadas” para ocupar postos de destaque ou cargos de liderança na hierarquia corporativa, sem escancarar o racismo de forma tão explícita.⁵⁰

A principal consequência dessa forma de violência estruturante da sociedade no mercado de trabalho se traduz no branqueamento e na masculinização dos postos mais altos do mundo corporativo, bem como da própria estrutura estatal – consolidando a desigualdade na distribuição de riqueza pelo trabalho.

4 O DIREITO COMO EDIFICAÇÃO NORMATIVA DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO MUNDO DO TRABALHO

A busca por igualdade é a pauta de vários movimentos sociais, o que inclui tanto a luta contra o racismo, quanto contra o machismo e diversas outras opressões⁵¹. Inclusive a pauta pela isonomia salarial entre homens e mulheres que exercem as mesmas atividades com correspondente perfeição técnica está fundamentada no princípio constitucional da igualdade, que tem por base a erradicação das discriminações interseccionais negativas.

Entretanto, em um mundo com múltiplas formas e ampla diversidade, questiona-se qual o sentido mais justo da igualdade e os limites de seu conceito diante das diferenças.⁵² No mundo jurídico, a grande questão envolvendo a igualdade consiste em garantir igual acesso aos direitos previstos no ordenamento jurídico vigente.⁵³

Porém, até mesmo na realidade jurídica, é preciso considerar que a norma é fixada com base em um padrão do homem branco proprietário que é desejado pelos demais grupos oprimidos que estão à margem dos direitos e prerrogativas desse modelo, sem considerar as dicotomias de gênero, raça e classe. Nesse sentido, Luis Felipe Miguel explica:

50 *Idem*, p. 104.

51 MIGUEL, Luis Felipe. A igualdade e a diferença. In: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 63.

52 *Idem, ibidem*.

53 *Idem, ibidem*.

[...] a igualdade reivindicada vai ser entendida como a busca pela inserção numa universalidade que não é neutra – já está preenchida com as características do “masculino”. As mulheres querem ser cidadãs, mas a própria ideia de cidadania foi construída tomando como base a posição do homem (e, em particular, do homem branco e proprietário) numa sociedade marcada por desigualdades de gênero, bem como de raça e classe. Na Grécia antiga, era marcante a oposição entre polis, espaço do exercício coletivo da liberdade, franqueado apenas aos cidadãos, e oikos, o lar, espaço da produção e da reprodução da vida material, ao qual ficavam restritos escravos e mulheres.

[...]

Muitas feministas do século XIX não encontravam outra solução para o dilema que não fosse delegar as tarefas domésticas às criadas, tentando chegar a uma solução para o problema da exclusão de gênero que, além de reforçar a exclusão de classe, também era parcial (já que as criadas também eram mulheres).⁵⁴

Nesse contexto, a igualdade na perspectiva do universalismo dos direitos passou a ser questionada, uma vez que não considerava as particularidades de determinados grupos tradicionalmente oprimidos e surgiu a reflexão sobre a importância de se revalorizar as atividades e trabalhos designados a cada um dos sexos.⁵⁵

As particularidades biológicas das mulheres precisam ser consideradas na redefinição deste “modelo masculino universal” para que sejam garantidos os direitos em verdadeiras condições de igualdade.⁵⁶ Nesse sentido, Luis Felipe Miguel tece as seguintes reflexões:

A recusa à universalização do masculino (ou do ocidental), com a valorização da diferença, é importante para evitar a aceitação acrítica de um conjunto de valores que está, ele próprio, vinculado às relações de dominação. Ela contribuiu, também para o aprofundamento da discussão sobre justiça. [...] Ao lado da redistribuição, impõe-se a necessidade de reconhecimento do valor de modos de vida diversos.

[...]

A subcultura da classe trabalhadora é desvalorizada, mas as principais injustiças estão vinculadas à exploração do trabalho e à divisão da riqueza material. Já as mulheres, tal como as minorias étnicas, encontram-se num meio-termo e padecem de um mix mais equilibrado de injustiças, incluindo a desvalorização simbólica

⁵⁴ *Idem*, p. 64.

⁵⁵ *Idem*, p. 64-65.

⁵⁶ *Idem*, p. 66-67.

de suas formas de expressão e comportamento, o menor controle sobre os bens econômicos e a discriminação no emprego.⁵⁷

Um caso emblemático analisado por Luis Felipe Miguel a respeito do enfoque nas diferenças, em detrimento da igualdade, foi o “Caso Sears”, nos Estados Unidos, em 1978, em que a empresa fundamentou sua argumentação nas diferenças entre homens e mulheres para justificar a discriminação de mulheres por meio de sua preterição em promoções, afirmando que elas não tinham interesse em ser promovidas, pois preferiam dedicar mais tempo à família.⁵⁸

Resultado semelhante foi aferido em pesquisa realizada no Chile nos anos de 1998/1999, com cerca de 202 gerentes/empresários, compilada na obra *“Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial”* – em que empresários e chefias “justificaram” as menores remunerações percebidas pelas mulheres à facilidade em aceitarem as primeiras propostas salariais apresentadas no momento da contratação, bem como à menor disponibilidade ou interesse em progredir na carreira, por priorizarem mais a família e o cuidado com filhos, pais etc.⁵⁹

Laís Abramo explica que tradicionalmente foi construído no imaginário da sociedade um papel secundário para a atuação da mulher no mercado de trabalho remunerado, partindo-se de uma concepção de que sua primordial e mais valorosa atuação seria dentro do âmbito doméstico de forma voluntária.⁶⁰ Assim, tanto suas perspectivas de crescimento profissional a longo prazo, quanto suas pretensões salariais ficariam minadas e reduzidas em virtude deste papel secundário, retirando também da mulher a possibilidade de incluir o trabalho remunerado como parte principal de sua identidade como indivíduo.⁶¹

A partir de uma análise de dados colhidos entre o fim da década de 1980 até o início da primeira década dos anos 2000, a pesquisadora Laís Abramo afirma que apesar de as mulheres estarem mais inseridas no mercado de trabalho próprio da América Latina, ainda subsistem empecilhos e obstáculos antigos e

⁵⁷ *Idem*, p. 73-74.

⁵⁸ *Idem*, p. 75-76.

⁵⁹ ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Lílilana. (orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007, Série Trabalho e Sociedade, p. 30-31.

⁶⁰ *Idem*, p. 28-29.

⁶¹ *Idem*, p. 29-30.

novos ao ingresso, permanência e promoção dessas mulheres.⁶² Nesse período, de acordo com registros da OIT, as mulheres latino-americanas ocuparam mais postos de trabalho no mercado remunerado, mas em posições de menor renda e proteção, como os trabalhos domésticos.⁶³ Essa realidade é acompanhada da exigência de maior nível de escolaridade das mulheres para ocupar os mesmos postos de trabalho dos homens – “em média quatro anos mais para conseguir a mesma remuneração e dois anos mais para ter as mesmas oportunidades de ascensão a um emprego formal”.⁶⁴

Nessa situação, é primordial destacar que muitas diferenças são criações culturais reproduzidas por séculos em relações de dominação e não inclinações naturais inatas a cada sexo.⁶⁵

Assim, a igualdade precisa considerar as diferenças e discernir quais devem permanecer e quais precisam sofrer modificações para realmente garantir um patamar de direitos justo.⁶⁶ Nesse sentido, Luis Felipe Miguel afirma que “a diferença que se associa à igualdade é aquela que permite a livre expressão das individualidades, não a que aprisiona indivíduos e grupos em posições estereotipadas”.⁶⁷

Para auxiliar na promoção de um mercado de trabalho mais igualitário e justo, o Brasil tem editado recentemente diplomas normativos para melhor organizar estratégias de cunho jurídico para concretizar as normas constitucionais programáticas da igualdade e da promoção do mercado de trabalho da mulher.

A forte divisão sexual do trabalho, que tradicionalmente atribui maior responsabilidade com tarefas familiares e domésticas às mulheres, e as lacunas na legislação brasileira para a proteção do mercado de trabalho da mulher, especialmente após o fim da licença maternidade, criam um ambiente de desamparo à permanência e promoção da mulher em cargos remunerados. Todo esse contexto foi agravado pela pandemia de covid-19, que teve como uma de

62 *Idem*, p. 23-24.

63 *Idem*, p. 24.

64 *Idem*, p. 26.

65 MIGUEL, Luis Felipe. A igualdade e a diferença. In: MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 76.

66 *Idem, ibidem*.

67 *Idem*, p. 77.

suas primeiras consequências o fechamento de escolas e creches, para conter a disseminação do novo coronavírus.⁶⁸

Para tratar a questão, foi criado o Grupo de Trabalho Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher no Conselho Nacional do Trabalho (CNT) no fim de 2021 e editada a Medida Provisória n. 1.116, de 4 de abril de 2022, e a Lei n. 14.457/2022 para instaurar o “Programa Emprega + Mulheres”.⁶⁹

De acordo com dados de pesquisa do Fórum Econômico Mundial de 2022, o Brasil está em 117.^a posição em um universo de 146 países, quando se trata de parâmetros de remuneração equivalentes entre homens e mulheres.⁷⁰ Essa classificação no ranking de diferenciação salarial é acompanhada em certa medida na taxa de participação da força de trabalho entre homens e mulheres, alcançando o Brasil ao posto do 93.^o lugar.⁷¹

Com a crise econômica decorrente da pandemia de covid-19, o mercado de trabalho sofreu forte abalo, com o crescimento da taxa de desemprego, que afetou mais fortemente as mulheres em comparação ao universo total de empregados, especialmente nos setores com predominância feminina, como saúde, educação e serviços.⁷² Nas palavras das pesquisadoras Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa e Joana Simões Costa, “pode-se dizer então que nunca uma recessão impactou tanto as mulheres em relação aos homens como a crise recente da pandemia”.⁷³

A Lei n. 14.457/2022, ao instituir o “Programa Emprega + Mulheres”, criou mecanismos para redefinir a tradicional divisão sexual do trabalho (distribuído de forma mais equitativa entre homens e mulheres as responsabilidades familiares), além de instrumentos para proteger o retorno da mulher à atividade remunerada após a licença maternidade – como o reembolso-creche e a manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços

68 BRASIL, Repositório Ipea. BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões. Parentalidade e divisão do trabalho de cuidados: o programa emprega + mulheres e suas potenciais beneficiárias. In: **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Ano 29, abr. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12010>. Acesso em: 17 jul. 2023, p. 77-92, p. 80.

69 *Idem*, p. 78-79.

70 *Idem*, p. 79.

71 *Idem, ibidem*.

72 *Idem, ibidem*.

73 *Idem*, p. 80.

sociais autônomos, flexibilização do regime de trabalho (teletrabalho, trabalho em tempo parcial etc.) – , bem como para garantir sua qualificação profissional para promoção a cargos tradicionalmente desempenhados por homens, oferecendo prioridade a mulheres vítimas de violência doméstica e familiar (art. 1.º, inciso III, alínea “b”, Lei n. 14.457/2022), além do combate ao assédio sexual e moral e demais formas de violência no ambiente de trabalho.⁷⁴ As empresas que se empenharem no cumprimento da Lei n. 14.457/2022 ganham o Selo Emprega + Mulher, como reconhecimento por suas boas práticas na inserção de mulheres no mercado de trabalho remunerado, além de benefícios com estímulos creditícios adicionais, para o caso de microempresas e empresas de pequeno porte.

Já em 3 de julho de 2023, foi sancionada a Lei n. 14.611/2023, dispondo sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, mas também proibindo expressamente a “discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade” em termos remuneratórios e reconhecendo o dano moral decorrente desta injusta distinção. Assim, o diploma não se limitou às diferenças entre homens e mulheres, mas também contemplou as discriminações raciais, étnicas e provenientes do etarismo – em uma ação completa de combate às desigualdades sociais que se refletem e se reforçam no mercado de trabalho.

É importante enfatizar que tanto a Constituição da República de 1988, quanto a própria CLT (em especial com acréscimos oriundos da Reforma Trabalhista de 2017) e a Lei n. 9.029/1995 já contemplavam a igualdade salarial entre homens e mulheres, de forma mais genérica, programática e abrangente.

Nesse sentido, já no *caput* do art. 5.º da Constituição Federal de 1988 está expressa a igualdade perante a lei e, em seu inciso I, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Em seguida, no capítulo próprio aos direitos sociais, a Constituição estabelece em seu art. 7.º, inciso XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, e no inciso XXX a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho já em sua introdução determina, no art. 5.º, que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Em seguida, o art. 76 da CLT estabelece que não

⁷⁴ *Idem*, p. 81.

pode haver diferença no pagamento do salário mínimo por distinção de sexo. Mais adiante, o art. 373-A da CLT veda práticas discriminatórias que dificultem o ingresso, a permanência ou a promoção de mulheres no mercado de trabalho remunerado. Na sequência, o art. 461 da CLT prevê no seu *caput* a igualdade salarial “sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” e em seu parágrafo 6.º, passou a contemplar a partir da Reforma Trabalhista de 2017, o pagamento de multa no caso de desigualdade salarial motivada por discriminação de sexo ou etnia “no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”. Por fim, o art. 510-B determinou que a Comissão de Representantes dos Empregados teria como uma de suas atribuições “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”.

Desde 1995, o ordenamento jurídico brasileiro também já contava com a Lei n. 9.029, prevendo a possibilidade de “rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório”, “além do direito à reparação pelo dano moral” (art. 4.º, *caput*), facultando ao empregado escolher entre a reintegração (acrescida das remunerações do período de afastamento com juros e correção monetária) ou o pagamento do dobro da remuneração do período de afastamento com juros e correção monetária.

As importantes inovações trazidas pela Lei n. 14.611/2023 consistem em alterar a redação do § 6.º do art. 461 da CLT e inserir o § 7.º, para prever o “direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto” e elevar o valor da multa pela discriminação salarial de 50% do teto da Previdência Social para “10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais”.

Essa alteração é fundamental para que o descumprimento da norma, ou seja, a perpetração da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios não seja compreendida como um custo a ser incorporado na produção pelas empresas, mas seja entendida como um erro grosseiro sujeito a penalidades fortes e eficazes que podem abalar fortemente seu capital financeiro.

A igualdade salarial sem distinção de sexo ou raça não pode ser vista apenas como uma questão cívica ou de espírito público, mas precisa ser compreendida como um direito fundamental previsto constitucionalmente que alicerça a República Federativa do Brasil.

É fundamental também entender que a igualdade salarial e de condições remuneratórias não tem preço, não pode ser enquadrada em termos financeiros. Assim, a multa prevista na Lei n. 14.611/2023 não tem caráter de complementar uma situação material ou mesmo de reparar a injustiça, mas, sim, um viés punitivo-pedagógico, em valor proporcional à capacidade econômica de quem desrespeita a igualdade nas relações trabalhistas, com o propósito de coibir futuras violações deste direito fundamental.

Nesse sentido, também precisam ser consideradas as indenizações arbitradas a título de dano moral por condutas assediadoras e discriminatórias, no mesmo contexto. Para tanto, cito a pesquisadora Lara Borges no tema:

Em razão da impossibilidade de se restaurar a situação existente antes da ocorrência do dano moral e em virtude da necessidade de se punir o agressor e compensar de algum modo a vítima, a reparação do dano moral sofreu o efeito da comercialização. A Justiça do Trabalho deve, portanto, considerar que ao arbitrar o valor da indenização deve fixar um valor que não seja irrisório a ponto de levar a empresa ou o empregador a considerar a condenação como uma taxa a ser paga para que possa continuar a praticar assédio moral, mas que entenda o valor da indenização como uma punição por uma conduta considerada repugnante pelo ordenamento jurídico brasileiro.⁷⁵

Retomando as alterações mais concretas promovidas pela Lei n. 14.611/2023, foram previstas ações programáticas, em seu art. 4.º, como o “estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios”, o “incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens”, a “disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial”, “promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados”, e o “fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens”.

O novo diploma também determina que empresas com mais de 100 empregados disponibilizem a cada semestre um relatório de transparência salarial e

75 BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana**: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. São Paulo: LTr editora, 2015. p. 203.

critérios remuneratórios de forma a permitir a composição de dados estatísticos que revelem a existência de possíveis desigualdades, observando sempre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. No caso de haver desigualdade salarial e de critérios remuneratórios, a empresa tem o dever de criar e implementar um plano de ação reparador com metas e prazos, permitindo que representantes sindicais e de empregados da empresa atuem em conjunto nesse propósito. Caso esta exigência não seja observada, a empresa sofrerá uma multa no valor de 3% da folha de salários do empregador, com teto de 100 salários mínimos, sem excluir as demais sanções previstas em lei.

Além das obrigações para as empresas, a Lei n. 14.611/2023 também cria um dever para o Poder Executivo Federal que consiste em produzir “indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas” (art. 5.º, § 4.º).

Todas essas previsões legais inseridas no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 14.611/2023 são fundamentais para reforçar, aprimorar e estruturar uma edificação normativa que promova a igualdade salarial entre homens e mulheres, independentemente de critérios de gênero, raça e etnia.

As previsões mais genéricas e abrangentes estabelecidas no texto constitucional desde 1988 precisavam de determinações tangíveis e palpáveis para ganharem efetividade no mercado de trabalho e, assim, promoverem verdadeiramente a igualdade salarial e de critérios remuneratórios. As normas constitucionais programáticas ganham, assim, maior concretude e eficiência com o advento da Lei n. 14.611/2023, que ofereceu à CLT determinações não só programáticas (típicas de seu texto original), mas também penalidades concretas, bem delineadas e até proporcionais à capacidade econômica daquele que perpetra a desigualdade salarial no mercado de trabalho remunerado.

A edificação normativa do ordenamento jurídico trabalhista ganha agora não só contornos e desenhos típicos de uma planta baixa, mas uma verdadeira estrutura erguida para dar efetividade ao princípio da igualdade e da proteção do mercado de trabalho da mulher.

5 CONCLUSÃO

A divisão sexual e racial do trabalho tanto no âmbito doméstico, quanto seus reflexos no mundo do trabalho remunerado têm como base preconceções discriminatórias que oprimem mulheres, mulheres negras e negros e fomentam, inclusive, práticas assediadoras nos espaços corporativos. Como consequência, tais grupos de trabalhadores enfrentam maiores obstáculos para alcançarem postos de liderança e chefia no mercado de trabalho remunerado, bem como para auferirem a igualdade constitucional em termos salariais.

Somente a partir de uma abordagem interseccional é possível compreender as complexas camadas de discriminação que minam a igualdade, para que se possa, assim, criar uma estrutura normativa que promova iguais condições seja de oportunidades, seja de remunerações, seja de modos de vida, além de um padrão universal calcado na figura do homem branco.

As mais recentes edições legislativas têm acrescentado importantes degraus na escalada pela igualdade e merecem atenção para que sejam efetivamente aplicadas à realidade que circunda o magistrado e as Cortes de justiça.

A igualdade é um direito fundamental em permanente construção por meio de ações individuais e coletivas, sem cessar.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac, 2007, Série Trabalho e Sociedade.

BRASIL. DIEESE. Mulheres: inserção no mercado de trabalho. Fonte: Pnad Contínua – IBGE. Elaboração: Dieese. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>. Acesso em: 17 jul. 2023.

BRASIL, INSPER. **Inspere Conhecimento**. Diferença salarial em relação a negros e mulheres persiste por uma década. Publicado em 30 nov. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/conhecimento/conjuntura-economica/diferenca-salarial-em-relacao-a-negros-e-mulheres-persiste-por-uma-decada/#:~:text=A%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20mostrou%20se%20desigual,mulher%20negra%20recebeu%20R%24%2036>. Acesso em: 17 jul. 2023.

BRASIL. **Guia Lilás**. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Obra atualizada até março de 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 24 jul. 2023.

BRASIL. REPOSITÓRIO IPEA. BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. COSTA, Joana Simões. Parentalidade e divisão do trabalho de cuidados: o programa emprega + mulheres e suas potenciais beneficiárias. *In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Ano 29, abril de 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12010>. Acesso em: 17 jul. 2023, p. 77-92.

BRASIL. PORTAL NOTÍCIA PRETA. Mulheres negras recebem em média 42% a menos do que mulheres brancas. Publicado em 9 mar. 2021. Disponível em: <https://noticiapreta.com.br/mulheres-negras-mulheres-brancas/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. São Paulo: LTr, 2015.

DAVIS, Angela. **A liberdade é uma luta constante**. Org. Frank Barat. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2018.

DAVIS, Angela. **As mulheres negras na construção de uma nova utopia**. Publicado em 12 jul. 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Trad. Ivo Storniolo. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *In: Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, v. 26, n. 1, p. 61-73.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução Fátima Murad. *In: Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14. ed. Trad. Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

MIGUEL, Luis Felipe. A igualdade e a diferença. *In: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. Feminismo e Política*. São Paulo: Boitempo, 2014.

A LEI DA ISONOMIA SALARIAL E AS INTERSECCIONALIDADES INVISÍVEIS¹

Adriana Manta da Silva

Juíza Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 5.^a Região.
Graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador.
Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.
Coordenadora do Grupo de Estudos de Combate às Práticas
Discriminatórias da Escola Judicial do TRT5.
E-mail: adrimanta@gmail.com.
Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2063060699356768>.

Joana Rêgo Silva Rodrigues

Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica
do Salvador. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo
JusPodivm. Professora da graduação e pós-graduação da UCSal.
Coordenadora da Pós em Direito das Mulheres na mesma instituição.
Professora orientadora do Instituto Baiano de Direito e Feminismos
(IBADFEM). Advogada trabalhista.
E-mail: joana_rsrodrigues@hotmail.com.

¹ O presente artigo é uma versão ampliada e atualizada de um artigo de opinião publicado pelas autoras em 12 de julho de 2023 no *site* Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jul-12/silva-rodrigues-isonomia-salarial-interseccionalidades>. Acesso em: 31 ago. 2023.

INTRODUÇÃO

O ano era 1943. Entrava em vigor o Decreto-lei n. 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho. Em sua redação original, o art. 5.º do diploma legal dispunha “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Oitenta anos e alguns outros dispositivos normativos separam esse artigo da CLT, ainda em vigor, da festejada Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023, a qual dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Celebra-se a atual tentativa do legislador de promover uma transformação sociocultural concreta e efetiva na visão androcêntrica do mundo do trabalho acerca das pessoas trabalhadoras, das suas competências e habilidades. Uma nova roupagem de enfrentamento a um antigo problema que a sociedade brasileira, a despeito da legislação trabalhista, da Constituição Federal de 1988 e das normas internacionais de Direitos Humanos ainda não deu conta de resolver. Portanto, a efetividade normativa que tanto se almeja decorrerá do compromisso do legislador com a visibilidade das dinâmicas de trabalho das mulheres a partir das lentes da perspectiva de gênero, pensando o Direito do Trabalho a partir das teorias feministas e considerando que a casa, a família e o trabalho doméstico não são estranhos ao mundo do trabalho produtivo, mas sim a sua base.²

Fugindo da tradição da escrita acadêmica jurídica e nos aproximando das formulações teóricas feministas, entendemos relevante registrar no presente trabalho a sufocante sensação de viver em um repetitivo e constante movimento histórico (*looping*) que promove uma limitada emancipação das mulheres, capaz de elevar ao patamar de grande e celebrada conquista feminina a publicação de uma lei que pretende viabilizar uma reivindicação formulada pelos movimentos sociais desde a chamada “Segunda Onda” do feminismo, que nos remete historicamente aos anos 1960 no norte global.

Analisar a novel legislação que busca por meio do direito positivado enfrentar e superar a persistência das desigualdades salariais por gênero, perpassa por olhar para a precarização estrutural do trabalho feminino, a exclusão das mulheres do mercado de trabalho, a divisão sexual dos trabalhos produtivo e do reprodutivo. Esse é o percurso que fizemos no presente artigo. Tendo como

2 FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

conduto a análise da lei em perspectiva de gênero, raça e classe, não pretendemos esgotar as discussões sobre o tema nesse curto trabalho reflexivo. Ao contrário, problematizando alguns aspectos da Lei n. 14.611/2023 buscamos fomentar debates futuros sobre os aspectos socioculturais que resultam nas permanências opressoras que nos aprisionam naquele *looping* que já mencionamos.

O texto se divide em apenas duas seções: na primeira, buscamos abordar como os estereótipos de gênero e os tensionamentos das relações sociais hierarquizadas entre homens e mulheres se refletem no mundo do trabalho; enquanto na segunda, a partir de uma breve análise do texto legal confrontada com dados sociais recortados interseccionalmente em gênero e raça, mobilizando esforços em identificar o potencial de alcance normativo.

Analisar uma lei que visa implementar condições para a concretização da isonomia salarial entre homens e mulheres, em busca de equidade de gênero e da emancipação feminina, não pode perder de vista o que consideramos emancipação. Esse substantivo feminino que dicionário nos diz significar ação de ser ou de se tornar independente, livre,³ tem sua significância em perspectiva feminista, já que “a liberdade patriarcal pré-moldada não é liberdade”,⁴ pois limita a potencialidades múltiplas. Já a liberdade feminista só pode ser considerada limitada a querer o bem comum, transformando a emancipação em um projeto para todas as pessoas. Esse foi o enfoque que guiou a escrita deste artigo.

1 MULHER OU TRABALHADORA? ASPECTOS SOCIOJURÍDICOS RELEVANTES E A ABORDAGEM FEMINISTA

O trabalho das mulheres não é um fenômeno social contemporâneo ou historicamente recente. Apesar de não ser o objetivo deste estudo mergulhar na história do trabalho das mulheres em nossa sociedade e, também não sendo possível deixar de registrar a exploração escravista, violenta e desumanizante do trabalho e dos corpos de mulheres negras escravizadas no Brasil, bem como buscando observar a tradição das clássicas escritas juslaborais que se fixam na

3 Significado obtido por meio de consulta *on-line* realizada no site Dicionário *on-line* de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/emancipacao/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

4 DINIZ, Débora; GERBARA, Ivone. **Esperança feminista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022. p. 125.

análise do movimento operário como marco do trabalho no modo de produção capitalista no Brasil, no período da Primeira República havia grande presença de mulheres trabalhadoras em condições precarizadas:

Apesar da resistência à ocupação pelas mulheres do espaço público, dados estatísticos da época revelam que as mulheres de estratos sociais mais empobrecidos trabalhavam nas indústrias e sustentavam suas famílias, atividades notoriamente masculinas à época. Na cidade de São Paulo, no ano de 1872, dos 10.256 operários da indústria de algodão, 9.514 eram mulheres. Os censos do século XX revelam, em certas cidades, uma proporção surpreendente de mulheres chefes de família (até 40%).⁵

Vale destacar que, no referido período já se percebia a disparidade entre os salários pagos aos homens e mulheres, quando elas recebiam cerca de 30% menos que eles, trabalhavam em jornadas mais extensas, elas não alcançavam postos de alta hierarquia na indústria e eram assediadas sexualmente.⁶

Não há como tratar de isonomia salarial na contemporaneidade do mundo do trabalho sem destacar, ainda que de forma sucinta, três aspectos: 1) os impactos dos estereótipos de gênero na inserção feminina no mundo do trabalho; 2) a divisão sexual do trabalho, conceito formulado por teóricas feministas fundado em dois princípios, quais sejam, o da separação – por meio do qual se interpreta que existem trabalhos que devem ser exercidos por homens e outros que se atribui às mulheres; e o hierárquico – por meio do qual se observa que o trabalho do homem é mais valorizado social e economicamente que o trabalho da mulher;⁷ e 3) o caráter sexuado da precarização⁸ marcado pelo crescimento da participação de mulheres, em especial de mulheres que acumulam atravessamentos interseccionais de gênero e raça, em trabalhos precários, vulneráveis ou informais, onde os desníveis salariais em relação aos homens são ainda mais acentuados.

5 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. 31.

6 *Idem*.

7 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

8 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.

Percorrendo o tópico 1, entendemos que os **estereótipos** designam os modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais construídos por aqueles que possuem poder. Os estereótipos são então constituídos por associações simbólicas inseridas no imaginário social e internalizados pelo próprio processo de socialização.⁹

A repercussão prática da influência desses estereótipos no comportamento da sociedade se observa no modo como se passa a categorizar pessoas a partir deles, definindo a forma como se designa supostos traços dos membros ou até indicando os supostos lugares que pessoas e determinados grupos podem ocupar na sociedade. Nesse caso, a junção dos estereótipos com a categoria gênero, resulta no reforço à posição de centralidade dos homens na sociedade, desprestigiando características e habilidade entendidas socialmente como femininas e valorizando características e comportamentos tidos como masculinos.¹⁰

Essas hierarquias entre os gêneros engendrada pela sociedade a partir da influência sistemática dos estereótipos de gênero, historicamente, têm servido para fortalecer e legitimar a subordinação social das mulheres e uma ação política de controle sobre seus corpos.¹¹ Ademais, a manutenção desse cenário de assimetria e discriminação depende ainda e, muitas vezes, da captura da subjetividade das próprias mulheres, eis que, conforme Rebecca J. Cook & Simone Cusack, em uma tradução livre, “mulheres podem ser socialmente condicionadas a internalizar estereótipos negativos sobre si mesmos para cumprir o papel subordinado e passivos que considerem adequados ao seu status”.¹²

O prejuízo que os estereótipos de gênero provocam no desenvolvimento de aptidões pessoais, assim como na projeção de carreiras profissionais se inicia desde muito antes dessas mulheres ingressarem de fato, na etapa produtiva de suas vidas, conforme dados citados pela advogada e pesquisadora Luciane Toss ao discorrer sobre o tema:

9 MOREIRA, Adilson. O que é discriminação? Belo Horizonte: Letramento, 2017. p. 367.

10 SILVA, Adriana Manta; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. *In: Direito antidiscriminatório do trabalho: aspectos Materiais e processuais*. Organizadoras: Maíra Guimarães De La Cruz, Manuela Hermes e Sílvia Teixeira do Vale. Salvador: Escola Judicial TRT-5, 2021.

11 SEVERI, Fabiana C. Justiça em uma Perspectiva de Gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. *Revista Digital de Direito Administrativo*, v. 3, n. 3, p. 575, 2016.

12 COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Estereotipos de género**: perspectivas legales transnacionales. Bogotá: Profamilia, 2010.

Uma pesquisa publicada pela revista *Sciense* em 2017 revelou que meninas começam a se sentir menos inteligentes do que os meninos a partir dos seis anos de idade. Os dados coletados revelam que os estereótipos comuns associam a capacidade intelectual com homens mais do que com mulheres. “These stereotypes discourage women’s pursuit of many prestigious career, [...]” dizem as pesquisadoras (BIAN *et al.*, 2018, p. 1)¹³

Esse processo precoce de diferenciação de oportunidades de expectativas entre meninas e meninos durante a infância, recentemente vem, popularmente, recebendo o nome de “*dream gap*”, cuja livre tradução significaria “falha” ou “fosso nos sonhos”. É uma barreira invisível, projetada a partir da influência precoce dos estereótipos de gênero que conduzem, por exemplo, ao desencorajamento de meninas a sonhar e perseguir carreiras em campos considerados “para meninos”, como ciência, tecnologia, engenharia e matemática, subestimando suas habilidades, limitando o potencial dessas crianças e restringindo suas ambições, tudo isso, contribuindo, por óbvio, com as desigualdades de gênero no futuro.

A realização da divisão desigual de tarefas domésticas entre filhos, pelos próprios genitores, também acontece precocemente e é resultado da dinâmica discriminatória dos estereótipos. Pesquisa realizada durante a pandemia pela Plan International Brasil, chamada Por Ser Menina no Brasil, ouviu 2.589 meninas para entender como elas vivem e o que esperam do futuro e revelou que dentro de casa, as meninas ainda realizam o dobro de trabalhos domésticos que os meninos (67,2% das meninas contra 31,9% dos meninos),¹⁴ demonstrando serem as meninas precocemente responsabilizadas pelo cuidado com o lar e com as pessoas. Assim, elas têm menos tempo para os estudos, lazer e atividades de desenvolvimento para a vida, repercutindo negativamente em perspectivas e projeções de futuro e reforçando desde já as balizas históricas dos contornos da divisão sexual do trabalho na vida das mulheres, outrora meninas cujos sonhos foram cerceados.

Importa notar, com isso, que preconceitos sobre a inferioridade da mulher e seus papéis estereotipados geram desrespeito, comprometimento de sua

13 TOSS, Luciane; DOMBKOVISTCH, Luciana. Tira a mão daí: as mulheres e o assédio sexual no trabalho. In: CAMARANO, Alessandra; SOUZA, Karlla Patrícia de (org.). **Feminismo, pluralismo e democracia**. 3. ed. Belo Horizonte: Rtm, 2021. p. 223-224.

14 **Pesquisa por ser menina no Brasil**. Disponível em: <https://plan.org.br/noticias/lancamento-pesquisa-por-ser-menina-no-brasil/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

autoimagem, da construção de sua autonomia, inclusive financeira, por sua vez, gera sofrimento laboral, adoecimento, além de sua desvalorização em todos os setores da sociedade, de modo que, o combate à naturalização dos estereótipos como referência na educação da sociedade, na construção de legislações, como na lei ora em estudo, bem ainda, de decisões judiciais deve ser um compromisso permanente e duradouro.

No que toca à divisão sexual do trabalho (tópico 2), associada à manutenção no Brasil do familismo como modelo vigente na prática do cuidado, tendo as unidades familiares como principais responsáveis pelo bem-estar de seus membros, sexualiza de maneira naturalizada o trabalho doméstico não remunerado, voltado para o cuidado da família, cabendo às mulheres exercê-lo, ainda que estejam inseridas no mundo produtivo de trabalho.¹⁵

Neste ponto, imperioso compreender que esta repartição hierarquizada, engendrada no estabelecimento de uma relação de poder dos homens sobre as mulheres, sofrerá ainda influências de outros marcadores sociais para além do gênero, tais como classe, raça, identidade de gênero e outros que se estabelecem e incidam sobre as mulheres em sua diversidade, o que se reflete nas expectativas e oportunidades de trabalho.

Nesse sentido, o horizonte interseccional na análise da centralidade do trabalho na instituição destas hierarquias bem assim, da manutenção dos padrões patriarcais e dos vieses discriminatórios reclama a articulação entre os conceitos de divisão sexual do trabalho e divisão racial do trabalho. E essa articulação se exterioriza de forma emblemática por meio do antagonismo paradoxal, que as sociólogas Helena Hirata e Daniele Kergoat chamam de “modelo de delegação”, por meio do qual as mulheres brancas, para conseguirem a inserção e ascensão a cargos de gestão e de maior poder, delegam suas atividades domésticas e de cuidado a outras mulheres, em geral, mulheres negras, que assumirão um papel central na manutenção da reprodução social no contexto capitalista, porém, sem gozar de qualquer reconhecimento e valorização. Pelo contrário, tal processo serve a manter elevado o número de mulheres nestas atividades subvalorizadas.

15 SILVA, Adriana Manta. Eu cuido. Tu cuidas. E eles? – breves reflexões sobre gênero, parentalidade e trabalho. In **Direito antidiscriminatório do trabalho**: volume II. Orgs: Edilton Meireles...[et al]. 1. ed. Curitiba: Editorial Casa, 2023.

A emergência desse modelo se deve à polarização do emprego das mulheres (Hakim, 1996) e ao crescimento da categoria de profissões de nível superior e de executivas; elas têm ao mesmo tempo a necessidade e os meios de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares.¹⁶

Pertinente a esse contexto, está o que María Lugones define como colonialidade de gênero; opressão de gênero racializada capitalista e explicada como uma “interação complexa” que oprime “mulheres subalternizadas por meio de processos combinados de racialização, colonização, exploração capitalista e heterossexualismo”.¹⁷

É também e justamente desse processo que se resulta o caráter sexuado da precarização (item 3), onde se naturaliza as trajetórias duradouras de mulheres nas ocupações subalternizadas e com más condições de trabalho, ou mesmo, em situações de sobre-representação no desemprego e nos trabalhos informais, onde mulheres ativam a chamada “economia de subsistência”, por meio da inserção em pequenos negócios, atividades familiares e atividades capitalistas não organizadas.¹⁸

Entende-se aqui como precarização social, um fenômeno multifacetado¹⁹ amplo e complexo que não se conecta apenas com a dimensão contratual frágil correspondente a ocupações, como já dito, de menor prestígio e remuneração, como é o caso das categoria vitimadas pela terceirização, mas também à sua dimensão qualitativa concernente às condições em que esse labor é desenvolvido, ou seja, em condição de instabilidade, insegurança, de ausência de adaptabilidade e destituição do sentido social do trabalho.

Nesse particular, o Protocolo para Julgar com Perspectiva de Gênero, ao articular o conceito de segregação horizontal a partir da associação da permanência de mulheres nessas ocupações precarizadas com as características e habilidades estimuladas na socialização de meninas, e, portanto, desvalori-

16 HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. /dez. 2007, p. 604.

17 LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, set./dez. 2014.

18 DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho**: uma introdução político-jurídica. Belo Horizonte: Rtm, 2021. p. 125

19 DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2007.

zadas no mercado de trabalho sexista, aponta o alcance dessa realidade até mesmo na exposição dessas outrora meninas, ora mulheres, a riscos laborais diferenciados em relação aos homens, restando claro com isso, desigualdade de gênero também no que se refere à saúde e segurança no trabalho, que por sua vez, é uma das dimensões da já citada precarização social feminina.

Esses aspectos jurídicos então, quando combinados, são capazes de explicar a ordem patriarcal de gênero na problemática do trabalho e da sua central exploração, onde se mantém as mulheres em permanente posicionamento laboral mais subalterno, menos remuneradas e de menor qualificação.

2 ISONOMIA SALARIAL ENTRE HOMENS E (ALGUMAS) MULHERES

As considerações preliminares tecidas se fazem essenciais para formular uma análise crítica da Lei n. 14.611/2023. O legislador claramente não se ateu a elas, ao estabelecer genericamente a vedação à discriminação salarial, buscando garanti-la, seja por meio do endurecimento das consequências pecuniárias pela não observância do comando legal, seja pela ampliação de possibilidades de fiscalização do seu cumprimento, ou ainda, pela previsão de condutas para estímulo da participação feminina no mundo do trabalho.

A lei em seu art. 3.º promove alteração do art. 461 da CLT, conferindo nova redação ao § 6.º e acrescentando o § 7.º, deixando expressa a possibilidade da empregada que sofreu discriminação salarial pleitear cumulativamente o direito ao pagamento das diferenças salariais, indenização por danos morais e multa em montante correspondente a 10 vezes o novo salário, podendo ser elevada ao dobro em caso de reincidência.

A alteração legislativa tem implicações positivas, por estabelecer sanções pecuniárias mais claras e rígidas às empresas que persistirem na prática salarial discriminatória entre homens e mulheres. Entretanto, o legislador perdeu a oportunidade de revisar integralmente o art. 461 da CLT, conferindo-lhe redação efetivamente capaz de eliminar discriminações salariais por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, estabelecendo a perspectiva de gênero na análise do critério igual produtividade, eliminando os critérios cumulativos de tempo de serviço e tempo na função, bem como revogando a necessidade de prestação de serviço no mesmo estabelecimento empresarial.

Prosseguiu o legislador estabelecendo medidas para tentar garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens (art. 4.º),

quais sejam: I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Embora diante de um cenário patriarcal de desenvolvimento produtivo e laboral, onde frequentemente, as situações de desigualdade de gênero se apresentem como naturalmente constituídas, sabe-se que a existência e permanência destas, são determinadas culturalmente. E partindo desse pressuposto é que chama a atenção dessas autoras o potencial transformador desses dois últimos incisos do art. 4.º do diploma legal em estudo.

O referido dispositivo ao prever a implantação de programas de diversidade e inclusão, com a capacitação específica de gestores em equidade de gênero, possibilita a sensibilização do mundo corporativo às particularidades da inserção produtiva feminina, sendo a mulher, como já visto, responsável por conciliar o trabalho produtivo, cumprindo metas, participando de treinamentos e qualificações, com as atividades de cuidado não remunerado com a família, resultando na conhecida “dupla jornada” feminina, que acarreta a pobreza de tempo, que pode ser conceituada como a ausência de tempo para atividades essenciais ou necessárias.²⁰

Bárbara Ferrito fala ainda que essa inserção social diferenciada das mulheres, com papéis sociais que as impõe uma carga de labor extra, exercido gratuitamente, no domicílio de cada uma, para além de um desgaste físico, gera ainda um desgaste mental que consome o tempo das mulheres que poderia ser dedicado ao trabalho produtivo, “gerando uma incorporação imperfeita das mulheres no mercado”. Sendo assim, essa pobreza de tempo somada aos obstáculos vivenciados pelas mulheres, já didaticamente examinados no item antecedente, no presente artigo, acabam por, certas vezes, desencorajar as

20 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.

mulheres a assumirem postos mais vantajosos e forjam o círculo vicioso de pobreza feminina.²¹

Assim, a gestão de pessoas no âmbito corporativo que invisibilize esse cenário e a compreensão de suas peculiaridades, jamais poderá oferecer resultados consistentes no que concerne ao acolhimento de mulheres no mercado de trabalho por meio de um emprego de qualidade, que preconize a igualdade de gênero, sobretudo no processo de produção do bem-estar. Com isso, se levada à concretude cotidiana, tais medidas previstas pelo legislador têm potencial para enfrentar não apenas as discriminações salariais em razão de gênero, mas também outras graves situações que permeiam a inserção e permanência das mulheres no mercado trabalho, em especial, aquelas que são mães e muitas vezes “arrimos de família”.

Em 2021 o IBGE divulgou o relatório denominado “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (2ª edição)”,²² o qual aponta que no ano de 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, diferença que se acentua nos lares em que existem mulheres de 25 a 49 anos de idade vivendo com crianças de até 3 anos de idade, onde o nível de ocupação foi de 54,6%, enquanto o dos homens, na mesma situação, foi de 89,2%. Esses dados revelam que o cenário de exclusão, de desigualdade de gênero e de discriminação é intensificado quando adensadas as questões atinentes à maternidade, permitindo a reflexão de que entre as inúmeras desigualdades no ambiente de trabalho que, natural ou culturalmente, delimitam, portanto, a relação entre homens e mulheres, a gestação e a maternidade se demonstram uma das mais resistentes de ultrapassar.

A mesma pesquisa também comprovou que, em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. O relatório evidencia, ainda, que em 2019 no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, apesar de apontar que as mulheres possuíam

21 *Idem*.

22 IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 5 out. 2022.

maior índice de escolaridade que os homens, demonstrando a baixa ascensão funcional feminina, fenômeno conhecido como teto de vidro (*glass ceiling*).

Essa divisão não harmônica dos afazeres domésticos e de cuidado que persiste como obstáculo à emancipação das mulheres, à conquista e à permanência plena do mercado de trabalho ganha dramaticidade quando se observa a realidade das mulheres chefes de família, número que cresceu, também segundo IBGE, entre 2012 e 2019 de 37% para 48%, sendo que esses fatores limitantes para uma melhora na massa salarial afetarão diferentemente as mães-solo conforme as diferentes classes sociais.

Para mulheres que possuem maior escolaridade e melhor potencial de renda, mas que compõem famílias monoparentais e que muitas vezes não podem contar com apoio na dinâmica das tarefas de cuidado, em especial do cuidado com os filhos, buscar ou aceitar cargo de direção ou alta gestão, por exemplo, se torna bastante difícil, haja vista a necessidade de conciliar a estabilidade no emprego e a possibilidade de operacionalizar a já comentada dupla jornada laboral.

Já quando se analisa os desafios da organização familiar monoparental feminina intersectada pelos marcadores de raça e classe, a disparidade relativa à massa salarial se intensifica ainda mais e é somada ao fenômeno da exclusão do mercado de trabalho formal. Assim, são as mulheres negras e mães trabalhadoras que sofrem como as múltiplas desvantagens durante a vida laboral, eis que se submetem a trabalhos inferiorizados, a tempo parcial ou informais, vivenciam as interrupções em suas carreiras, por causa da maternidade e da exclusividade no dever de cuidado com os filhos e diante da mencionada perspectiva salarial precária, realizam menores recolhimentos previdenciários e por consequência imediata, gozem de menores benefícios.

A partir desses parâmetros é que se descortina o conceito de feminização da pobreza, ilustrado pelos dados onde se indica que cerca de 22% dos lares chefiados por mulheres negras sofrem com a fome e esse percentual é quase o dobro comparativamente às famílias chefiadas por mulheres brancas.

É a partir desse panorama estatístico que se interpreta então, o art. 5.º da Lei, o qual determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulhe-

res e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Tais relatórios além de facilitarem a fiscalização do cumprimento da norma, reavivam um relevante debate no processo do trabalho, acerca da utilização e valoração de provas estatísticas em ações que tratam das discriminações sociais estruturais presentes no mundo do trabalho, que produzem e reproduzem um sistema de exclusões e opressões intergeracionais.

Contudo, após uma primeira leitura da norma em comento, uma pergunta gerou inquietação nestas autoras: quem são as mulheres por ela abrangidas?

Ao refletirmos sobre o perfil das mulheres brasileiras que podem atualmente estar inseridas em grandes empresas (acima de 100 empregados), considerando as permanências históricas coloniais, onde vivenciamos uma estrutura social marcada pela desigualdade racial sobrepostas às assimetrias de gênero, projetamos que a legislação tende a proteger as mulheres que compõem a classe média, predominantemente branca, com maior nível de escolaridade e inserção produtiva em trabalhos com maior remuneração, as quais transferem a execução do trabalho doméstico e de cuidado a uma outra mulher, que passa a executá-lo de maneira remunerada, configurando o já aqui mencionado modelo de delegação²³, mas seguindo como principal responsável pela gestão das atividades familiares, gerando uma carga mental a partir da gestão entre tempo, tarefas e serviços.²⁴

Percebe-se assim que, para o legislador, grande parte das mulheres trabalhadoras seguem invisibilizadas, cabendo a estas a inserção no mundo do trabalho de maneira precarizada, mal remunerada, vulnerabilizada e desvalorizada socialmente. São em regra mulheres negras, trabalhadoras que compõem as camadas mais pobres, que registram tempo maior de trabalho de cuidado não remunerado – 22,0 horas semanais em 2019, em contraponto a 20,7 horas gastas por mulheres brancas, conforme o citado relatório do IBGE e que sofrem mais diretamente a ausência de políticas públicas de atenção e planejamento

23 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

24 ZANELLO, Valeska *et al.* Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, 2022.

de cuidado com a infância, a exemplo de creches com horários mais flexíveis e estendidos.

Nesse cenário de precarização sistemática do trabalho feminino, seguem sempre atuais as lições de Heleieth Saffioti:

As limitações que a estrutura social dos países capitalistas impõe à realização plena da mulher, quer enquanto trabalhadora, quer enquanto pessoa portadora de características especiais que a incluem na categoria subprivilegiada sexo feminino, apresentam-se como invariâncias em qualquer conexão histórica daquele modo de produção.²⁵

A partir da análise crítica que as autoras se propuseram a fazer, restou clara a urgência da regulação pelo Direito dos conflitos enfrentados pelas mulheres, aqui compreendidas a partir de todas as múltiplas intersecções de marcadores de opressão impostos ao feminino na esfera laboral. Busca-se denunciar a seletividade da norma como mais um mecanismo de violência atribuído ao cotidiano de certas mulheres trabalhadoras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do texto buscamos analisar a introjeção dos estereótipos de gênero composição subjetiva de mulheres e meninas e as influências de tais estereótipos nas inserções produtivas femininas, a fim de pautar a análise crítica da Lei n. 14.611/2023 e os reais impactos desta legislação na efetiva construção de um caminho capaz de concretizar a emancipação feminina.

Festejemos sim os avanços em matéria de equidade de gênero no mundo do trabalho capazes de serem alcançados a partir da vigência da Lei n. 14.611/2023, mas não nos esqueçamos que o acesso ao mercado de trabalho no Brasil impacta as mulheres de diferentes formas, a partir da confluência de outros marcadores sociais, como raça e classe, existindo desigualdades sobrepostas que não podem mais seguir à margem da atenção social e legislativa.

Para pavimentar o caminho emancipatório é necessário um amplo debate sobre a criação e conformação de políticas públicas capazes de promover efetivas alterações quantitativas e qualitativas na inserção das mulheres no mundo do trabalho bem assim, a aprovação de outros instrumentos jurídicos,

25 SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013. p. 199.

a exemplo da Convenção 156 da OIT,²⁶ que se propõe a reparar injustiças de gênero a partir da construção e ampliação de estratégias políticas, educacionais, culturais e antidiscriminatórias para as pessoas trabalhadoras, como visto aqui, majoritariamente mulheres negras e mães-solo, que acabam por sofrer limitações em diversos momentos, que vão desde o ingresso na atividade econômica até sua permanência e progressão nas carreiras escolhidas.

Perceber a permanência histórica das lutas feministas e a precarização sistêmica que vivenciamos no atual sistema social, político, econômico e produtivo requer estratégias de (re)construção do Direito a partir de novas perspectivas capazes de restabelecer elos sociais de solidariedade e cooperação como verdadeiras possibilidades emancipatórias.

REFERÊNCIAS

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.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Estereotipos degênero: perspectivas legales transnacionales**. Bogotá: Profamilia, 2010.

DINIZ, Débora; GERBARA, Ivone. *Esperança feminista*. 1. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2022.

DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: Rtm, 2021.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

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.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, set./dez. 2014.

²⁶ **Convenção 156 da OIT (1981)**: sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em: 8 jul. 2023.

MOREIRA, Adilson. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento, 2017. p. 367.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SEVERI, Fabiana C. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 13, 2016, p. 81-115.

SEVERI, Fabiana C. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.

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, 2020. p. 103-143.

TOSS, Luciane; DOMBKOVISTCH, Luciana. Tira a mão daí: as mulheres e o assédio sexual no trabalho. In: CAMARANO, Alessandra; SOUZA, Karlla Patrícia de (org.). **Feminismo, pluralismo e democracia**. 3. ed. Belo Horizonte: Rtm, 2021. p. 221-242.

LEI DE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES (LEI N. 14.611/2023): UMA VISÃO CRÍTICA

Silvia Teixeira do Vale

Pós-doutora pela Universidade de Salamanca; doutora pela PUC/SP; juíza do trabalho do TRT da 5.^a Região/BA; professora convidada dos cursos de pós-graduação lato sensu da Faculdade Baiana de Direito, EMATRA 5, CERS, CEJAS, UCSAL e da Escola Judicial do TRT da 5.^a, 6.^a, 10.^a, 16.^a e 19.^a Regiões; Diretora da Ematra 5, biênio 2019/2021; membro do Conselho Editorial da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5.^a Região, da Revista Vistos etc. e do Conselho Acadêmico da Enamatra, órgão de docência da Anamatra; ex-professora substituta da UFRN.

E-mail: silviateixeirarn@yahoo.com.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9148267036448585>.

Rosangela Rodrigues Lacerda

Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP); procuradora do trabalho do Ministério Público do Trabalho da 5.^a Região; professora adjunta da Universidade Federal da Bahia; professora convidada de diversos cursos de pós-graduação lato sensu.

E-mail: rosangelardlacerda@bol.com.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9378171476904015>.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta críticas ao conteúdo e aplicação prática da Lei 14.611/2023, que estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres. Trata-se de tema de fulcral relevância para a ordem jurídica, na medida em que a referida lei pretende densificar o princípio constitucional da isonomia e o direito fundamental de não discriminação. Também é imperioso gizar que a desigualdade entre os salários de homens e mulheres é uma realidade social histórica, perpetuada por contingências econômicas e de divisão sexual do trabalho, que não se alterou nem mesmo com o advento do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1952. As estatísticas demonstram o machismo estrutural e sua ocorrência nas relações de trabalho.

O primeiro item do artigo discorre sobre a proteção constitucional à igualdade salarial, analisando o significado do princípio e a eficácia imediata e horizontal das normas constitucionais, bem como trazendo a lume os indicadores estatísticos sobre a realidade social. No segundo item, são tecidas considerações gerais sobre a Lei n. 14.611/2023, com análise de seus dispositivos iniciais e sobre a oportunidade de retificação do art. 461 da CLT que não foi aproveitada pelo legislador. No terceiro item, são efetivamente fincadas as críticas ao referido diploma legal, em relação às modificações ao texto do art. 461 da CLT e às medidas assecuratórias genéricas e de cunho pouco efetivo, bem como são esquadrihados o relatório de transparência salarial e todas as obrigações patronais dele advindas. As conclusões, portanto, sintetizam as ideias defendidas ao longo do texto.

A metodologia utilizada, precipuamente, foi a pesquisa bibliográfica, que envolveu a busca de livros, monografias, teses, dissertações e artigos publicados em revistas especializadas, com a precaução de incluir todos os fundamentos ora vigentes, em busca dos alicerces para firmar o entendimento adotado sobre a Lei n. 14.611/2023.

2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À IGUALDADE SALARIAL

O princípio da igualdade tem assento constitucional no *caput* do art. 5.º da Constituição Federal de 1988, onde se verifica que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, sendo proibido o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, quando os critérios forem alheios ao texto constitucional, consoante dicção do parágrafo primeiro do referido dispositivo.

A Carta Política igualmente relembra, em diversos outros dispositivos, o princípio da igualdade, conforme se observa no art. 3.º, incisos III e IV; art. 5.º, inciso XLI; art. 7.º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV; art. 14, *caput*; art. 37, incisos I e VIII; art. 145, § 1.º; art. 226, § 5.º; art. 227, § 6.º, entre outros.

O princípio da igualdade, por deter *status* de direito fundamental, resulta na inevitável conclusão de que deve ser assimilado sob duas dimensões, ou seja, deve assegurar um direito subjetivo e também uma ordem objetiva, irradiando-se para todo o ordenamento jurídico, vinculando entes públicos e privados, com aplicabilidade imediata, segundo o art. 5.º, § 1.º da Carta Magna de 1988. Vale recordar que, analisando o princípio em comento, Robert Alexy¹ chegou às seguintes premissas: a) o princípio da igualdade não é uma norma que ordena, sempre, o tratamento igual ou proíbe, sempre, o tratamento desigual; b) a igualdade deve ser sempre analisada de forma relacional, acarretando a comparação entre, pelo menos, dois entes, tendo-se a eleição de critérios estabelecidos previamente; c) o tratamento igual ou desigual é também definido por um objetivo que se almeja alcançar (como o art. 3.º, incisos I e III, da Constituição Federal de 1988, respectivamente, que estabelecem como objetivos da República erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação).

Segundo Wilson Steinmetz,² o princípio da igualdade encerra um feixe de normas jurídicas, do ponto de vista do conteúdo. Assim, a norma presente no *caput* do art. 5.º da Constituição Federal figura como uma cláusula geral de igualdade, abrindo-se em três outras normas: o mandamento de tratamento igual, o mandamento de tratamento desigual, segundo os critérios estabelecidos na própria Constituição e, finalmente, a proibição de tratamento discriminatório. As duas primeiras normas são assimilações positivas do princípio da igualdade, enquanto a terceira constitui a dimensão negativa do aludido princípio, aspectos imprescindíveis para sua compreensão.

Importa analisar até que ponto o empregador, por ser particular, está vinculado ao princípio da igualdade, sobretudo no que diz respeito à não discrimina-

1 ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 393-429.

2 STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 235.

ção salarial entre gêneros. A resposta a esta reflexão é encontrada em Canotilho e Moreira,³ que asseveram que, como ordem objetiva de valores, o princípio da igualdade se dimana por todo o ordenamento jurídico; todavia, como os entes privados também são detentores da autonomia privada, a irradiação do princípio há de ser feita com parcimônia, sendo inviável a transposição pura, como se o particular possuísse natureza jurídica de entidade estatal. Por essa razão, os publicistas sugerem que os particulares estão vinculados ao princípio da igualdade, pelo menos, nas seguintes dimensões: a) proibição de discriminações, exceto em caso de diferenciações positivas previstas no Texto Maior; b) aplicação geral do princípio da igualdade, nos seus vários aspectos, impondo um dever de tratamento igual por parte dos indivíduos ou organizações que sejam titulares de posições de *poder social* (empresas, associações profissionais, igrejas, fundações etc.), vinculando também os seus poderes normativos; c) aplicação geral do princípio da igualdade, mediante exigência de tratamento igual, nas relações com particulares que explorem serviços ou estabelecimentos abertos ao público.⁴ E ainda arrematam, afirmando que, especificamente no campo do direito do trabalho, o princípio da igualdade enseja a determinação de que o empregador siga critérios claros e objetivos na contratação, de modo a assegurar a todos os candidatos o lícito acesso ao labor, bem assim durante o transcorrer do contrato, quando das promoções e condições gerais de trabalho, além da necessidade de se deixar guiar pelo princípio da não discriminação. Nesse último aspecto, a lição dos referidos autores é consentânea com a opinião de Vieira de Andrade, para quem os particulares sempre estarão diretamente vinculados ao princípio da igualdade, sob o viés da proibição de discriminação.⁵

Destarte, deve ser observado pelo empregador o princípio da igualdade, na sua dimensão da necessária não discriminação, quando da contratação e execução do contrato. Nessa perspectiva, é necessário frisar que, para além da ordem constitucional no sentido da não discriminação, é imperioso pensar em ações que promovam e concretizem o princípio da igualdade, por meio de

3 CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada – v. 1**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 347-349.

4 CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada – v. 1**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 347-349.

5 ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p. 262.

atos empresariais ou governamentais que permitam a igual oportunidade para homens e mulheres. Por conseguinte, as ações afirmativas que objetivam dar concretude ao princípio da igualdade e da não discriminação, ofertando vagas específicas para mulheres em determinadas atividades habitualmente ocupadas por homens, ou até mesmo reserva de vagas para pessoas homoafetivas ou transexuais, são atitudes empresariais que se encontram na direção coincidente com o texto constitucional. No mesmo sentido, o fomento a políticas empresariais para conferir maior transparência salarial entre homens e mulheres, a fim de evitar disparidades em relação ao gênero, igualmente homenageia e concretiza o princípio da igualdade em seu sentido material.

No que diz respeito especificamente à isonomia salarial entre homens e mulheres, o art. 7.º, inciso XXX, da CRFB/88 proíbe que haja diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, deixando bem explícito que a ideia de igualdade trazida pelo Texto Maior é material, não meramente formal. A regra tem razão de ser pois, segundo relatório do IBGE intitulado Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil⁶, publicado em 2021, com estudos realizados no ano de 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade, no mercado de trabalho, foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, o que demonstra uma diferença de 19,2 pontos percentuais, ou seja, nesse indicador, o gênero foi determinante e retrata a dificuldade de ingresso no mercado de trabalho por mulheres.

Já o indicador nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos mostra que a presença de crianças com até três anos de idade vivendo no domicílio é um fator determinante em relação à ocupação das mulheres no mercado de trabalho. Entre aquelas que possuem crianças nesse grupo etário, a proporção de ocupadas é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem. Por seu turno, o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até três de idade vivendo no domicílio, situação em que a diferença para as mulheres chegou a 34,6 pontos percentuais em 2019.

6 IBGE. **Estatísticas de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Informação demográfica e socioeconômica, n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 22 jul. 2023.

O indicador demonstra claramente como a situação familiar importa para a ocupação das mulheres no trabalho externo e ratifica a divisão sexual do trabalho, que é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior em relação à ocupação feminina.⁷

O relatório também indica que no Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas), sendo relevante o local de residência, vez que, apesar de na Região Sudeste as mulheres dedicarem mais horas às atividades domésticas – 22,1 – a maior desigualdade foi constatada na Região Nordeste. O recorte por cor ou raça indica que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com os cuidados de pessoas e os afazeres domésticos, com o registro de 22 horas semanais em 2019, ante 20,7 horas para mulheres brancas. Para os homens, contudo, o indicador pouco varia quando se considera a cor, raça ou região. Mais uma vez, o gênero foi determinante também para esse índice.

Em relação à diferença salarial estrita entre homens e mulheres, o estudo ainda aponta que, em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de três quartos do rendimento dos homens. Por outro lado, a desigualdade decorrente de rendimentos do trabalho foi maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como diretores e gerentes e profissionais das ciências e intelectuais – nas referidas ocupações, as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens. É a constatação estatística do denominado teto de vidro⁸ ou *glass*

7 Bárbara Ferrito explica que a expressão “divisão sexual do trabalho” se relaciona com a cisão dos espaços públicos e privados, sendo certo que “às mulheres foi designado o âmbito doméstico como local de atuação. Assim, enquanto o homem exercia suas atribuições no espaço público, tratando de economia e política, às mulheres couberam os deveres de cuidado e reprodução”. Vide FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 49.

8 Ferrito prefere a expressão “teto de cristal” a “teto de vidro” e explica que aquela difere da segregação, pois o teto de cristal “cria a falsa sensação de liberdade, de possibilidade, como se as mulheres pudessem alcançar tudo o que sua capacidade permitisse. O teto de cristal impede, no entanto, essa ascensão, ao mesmo tempo em que mantém o discurso de igualdade de oportunidades”. Vide

ceiling da língua inglesa, metáfora que significa a existência de uma barreira invisível que impede que um determinado grupo, especialmente mulheres e minorias, ultrapasse um certo nível na hierarquia de instituições, sejam elas do setor privado ou público.

Para além do teto de vidro, a pesquisa também reflete o que se costuma denominar de “piso pegajoso” (*sticky floor*),⁹ quando constata que as mulheres despendem muito mais tempo em atividades domésticas que os homens, impedindo que elas ascendam na carreira do mesmo modo que os homens, vez que metaforicamente “grudadas” em atividades invisibilizadas socialmente e não remuneradas, resultando, inclusive, em uma vocação tida como natural ou biológica das mulheres às atividades de cuidado, como garçoneiro, enfermeira, pedagoga e professora de ensino fundamental, que detêm remuneração menor.

É imprescindível, portanto, uma reflexão sobre a necessidade de uma lei específica para rechaçar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, em face das previsões explícitas, irreprocháveis e autoaplicáveis na Magna Carta. Apesar da eficácia plena das normas constitucionais, a legislação tem relevância por ser simbólica e também por ter como escopo alcançar maior visibilidade social do problema e apresentar soluções para concretização da igualdade material, como examinado no próximo item.

3 LINHAS GERAIS DA LEI DA IGUALDADE SALARIAL

Prima facie, a Lei n. 14.611/2023 não deixa qualquer dúvida quanto ao fato de que pretende esmiuçar como será conferida concretude ao princípio da igualdade em sentido material, estabelecendo em seu art. 1.º que a nova legislação trata sobre a igualdade salarial, bem assim sobre critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens, para a realização

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 60.

9 Para Brena Paula Magno Fernandez, “a metáfora do ‘piso pegajoso’ se reporta justamente à dificuldade que as mulheres concentradas nestes setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar a sua situação. Já os homens concentram-se preferencialmente nos setores primário e secundário, onde além de receberem salários que em média são mais elevados, também desfrutam de melhores condições de trabalho, no sentido de seguridade social”. *Vide* 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, Unesp, p. 79-103, jan./ jun. 2019.

de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, ao tempo em que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 2.º do referido diploma legal prevê simbolicamente que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida segundo os seus termos e parâmetros. Em que pese, como já asseverado, não haver necessidade de previsão legal nesse sentido, vez que o art. 7.º, inciso XXX, da CRFB/88 estatui a necessidade de igualdade e não discriminação por motivo de sexo, a lei em comento densifica em um patamar infraconstitucional que o Estado não tolerará discrepâncias salariais ou remuneratórias entre homens e mulheres, deixando evidenciado que o empregador é vinculado ao princípio da igualdade, devendo observá-lo na relação particular de emprego.

A preocupação do Estado-Legislator se justifica, pois, preteritamente, a Constituição de 1934, em seu art. 121, assim como a Carta de 1946 proibiram diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Por seu turno, a Constituição de 1937 limitou-se ao princípio genérico segundo o qual todos são iguais perante a lei, o que, em outras palavras, enaltece a versão formal do princípio da igualdade, por ignorar todos os meandros que norteiam o trabalho feminino. Deixar de reconhecer tais vicissitudes é tratar homens e mulheres utilizando a mesma régua, o que na prática equivale a fomentar ainda mais a desigualdade existente, que se revela nos números e estatísticas. O temor que ora se vislumbra restou positivado no Decreto-Lei n. 2.548/1940 que, seu art. 2.º, permitiu que o empregador pagasse às mulheres salário inferior ao dos homens, autorizando a redução em 10% (dez por cento).

O tempo passou, os olhares legislativos foram sendo modificados, até que se chegou, depois de muita luta¹⁰, à necessidade de endurecer ainda mais as punições ao empregador que ignora as regras constitucionais e da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa perspectiva, o art. 3.º da Lei n. 14.611/2023 altera a lei trabalhista para prever, no art. 461, § 6.º, que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, “o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito

10 Sobre a luta feminina para a evolução da legislação, *vide*: MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, uni-vos! Participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto”.

A nova regra mais uma vez esclarece que as indenizações decorrentes da discriminação podem ser acumuladas e não se limitam às hipóteses relativas ao sexo, ratificando, portanto, que os atos discriminatórios decorrentes da raça, etnia, origem ou idade igualmente podem ensejar pagamento de diferenças salariais, além de indenização por danos morais. O parágrafo 7.º do mesmo dispositivo legal ainda estatui uma multa pelas mesmas hipóteses normativas, penalidade que poderá ser cobrada em dobro, caso seja comprovada a reincidência por parte do empregador.

Em que pese mereça aplausos a nova previsão de multa majorada, o Estado-Legislator perdeu uma excelente oportunidade de retificar o art. 461, para extirpar de seu texto redação claramente inconstitucional.¹¹ Isso porque quando referido dispositivo legal exige que paradigma e paragonado trabalhem ou tenham trabalhado no mesmo estabelecimento empresarial, fica evidente que a norma legal padece de inconstitucionalidade flagrante, pois afasta a possibilidade de equiparação salarial em situações idênticas entre empregados que trabalham com a mesma produtividade e perfeição técnica, em violação incontestemente também à Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, e da Convenção n. 100 da OIT.

Antes do advento da Lei n. 13.467/2017, a jurisprudência dominante mantinha o entendimento de que a “mesma localidade”, prevista no dispositivo revogado, referia-se ao mesmo município ou à mesma região metropolitana, em face da identidade das circunstâncias econômicas e sociais a que os trabalhadores estariam submetidos.¹² Toda a *te/es* normativa dirigia-se para possibilitar a equiparação na hipótese de igual trabalho, de igual valor, em uma região geográfica que tivesse as mesmas características econômicas, tais como o custo de vida, a demanda por mão de obra especializada, a quantidade de empresas, o nível salarial da região, a possibilidade de expansão do empreendimento, entre outros.

11 Para maiores detalhes, *vide*: VALE, Sílvia Teixeira do; LACERDA, Rosângela Rodrigues. **Curso de direito constitucional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 525-526.

12 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 51. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 999. “Súmula n. 06. [...] X – O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”.

O texto do art. 461, ao revés, possibilita que, se uma mesma empresa possuir vários estabelecimentos em uma mesma cidade, mas localizados em ruas distintas, no mesmo bairro, possa existir um auxiliar de serviços gerais, por exemplo, com salário maior do que outro. Pela literalidade da norma, se os estabelecimentos empresariais forem vizinhos contíguos ou estiverem localizados a poucos metros de distância, poderá haver a discriminação, o que não se coaduna com qualquer critério de razoabilidade ou proporcionalidade. Se um auxiliar de serviços gerais hipoteticamente for negro e aquele que ganhar maior salário for branco, torna-se inarredável a conclusão de que houve discriminação por raça e que as diferenças salariais são devidas, pois ilação em sentido diverso seria flagrantemente inconstitucional e desprezaria o racismo estrutural presente na sociedade brasileira.

Dispõe o art. 461, § 1.º, da CLT que o trabalho de igual valor seria aquele executado com igual produtividade técnica e mesma perfeição técnica. Trata-se, pois, de um critério quantitativo e qualitativo, ou seja, de que a remuneração idêntica deveria corresponder a trabalho de igual valor, como estabelecido nas normas internacionais. Na prática, contudo, a prova deste fato impeditivo, cujo ônus recai sobre o réu, é deveras árdua e excepcional, pois presume a existência de critérios objetivos para aferição da mesma qualidade e quantidade de trabalho. O parâmetro qualitativo de aferição, conquanto seja reconhecida a sua existência na ciência da administração de empresas e na psicologia do trabalho, é extremamente custoso, delongado e sujeito a erros, de modo que a grande maioria das pequenas e médias empresas não o adota.

A avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão de pessoas, cujo objetivo é avaliar o nível da atuação de um funcionário ou de um grupo de empregados em relação ao conjunto da empresa. Este instrumento de aferição de eficiência, que é obrigatório no serviço público, não é obrigatório nas empresas privadas, conquanto possa proporcionar lucros vultosos. A avaliação consiste em um processo para identificar, diagnosticar e analisar o produto do trabalho e o comportamento do subordinado, em determinado período de tempo, previamente fixado antes da avaliação. São considerados, no avaliando, seus conhecimentos sobre a atividade que desenvolve, seu posicionamento como profissional, o tipo de relacionamento que mantém com colegas de trabalho e outros critérios relevantes. Os problemas fulcrais dessas avaliações de desempenho são o grau de subjetividade nas entrevistas realizadas, geralmente com psicólogos, e o fato de a avaliação somente abranger um período relativamente curto de tempo.

Assim, a conclusão obtida é a de que o art. 1.º da Lei n. 4.611/2023, que usa o mesmo critério de trabalho de igual valor, recairá na mesma dificuldade. O diploma normativo de 2023 requer uma maior digressão sobre o seu conteúdo, na medida em que atinge de maneira mais expressiva empresas com grande quantidade de pessoal, demandando a ponderação entre interesses de publicidade e transparência dos dados e proteção dos dados pessoais, como preconizado na Lei 13.709/2018. A pormenorização e crítica constarão no próximo item.

4 CRÍTICAS AO CONTEÚDO E APLICAÇÃO PRÁTICA DA LEI N. 14.611/2023

Considerando todo o alicerce teórico apresentado nos itens anteriores, torna-se imperiosa uma reflexão sobre o conteúdo da Lei n. 14.611/2023, seu alcance e implicações práticas para o cotidiano das empresas e cidadãos trabalhadores. Há algumas lacunas que precisarão ser colmatadas pelo Poder Executivo e outras controvérsias que somente serão dirimidas a partir da construção da jurisprudência, o que não impede o estudo aprofundado da norma legal.

4.1 Alterações ao texto da CLT e medidas assecuratórias

Com efeito, reza o art. 2.º da referida lei que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos da Lei n. 14.611/2023.

No caso concreto, não há que se cogitar de revogação do art. 461 da CLT, que subsistirá e terá eficácia mesmo nos casos de discriminação salarial de gênero. A questão não é meramente teórica. Já consagrado na doutrina e na jurisprudência, o art. 461 da CLT estabelece as regras para equiparação salarial, quaisquer que sejam os motivos discriminatórios, mas sempre com a indicação de um outro trabalhador, que tem por função processual, em eventual reclamação trabalhista, a de funcionar como paradigma da equiparação. Em outras palavras, o reclamante, ao mover a ação trabalhista com pedido de equiparação salarial, deve indicar o paradigma para que o seu salário seja equivalente ao do outro funcionário, também denominado de modelo, que realiza as mesmas atividades, com a mesma perfeição técnica e produtividade. Caso o entendimento adotado pelas cortes trabalhistas seja o de que a Lei n. 14.611/2023 revogou o art. 461 da CLT quanto às discriminações salariais de gênero, será possível

concluir, teratologicamente, que é possível a equiparação salarial sem indicação de paradigma, já que a Lei n. 14.611/2023 não o exige.

Essa conclusão, como já afirmado, não se sustenta, na medida em que a própria Lei n. 14.611/2023 altera a redação e acresce, respectivamente, os parágrafos 6.º e 7.º do art. 461 da CLT e ainda determina a sua aplicação para discriminações várias, inclusive por motivo de sexo.

Esta digressão conduz ao próximo ponto controvertido da norma, precisamente o seu art. 3.º, que promoveu alterações no art. 461 da CLT. No particular, o dispositivo contará com a seguinte redação, a saber:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)

[...]

§6.º. Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei n. 14.611, de 2023)

§7.º. Sem prejuízo do disposto no § 6.º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Incluído pela Lei n. 14.611, de 2023)

O parágrafo sexto, com a nova redação, significou um retrocesso para o trabalhador, na medida em que a multa prevista no parágrafo sétimo, embora elevada, não será destinada ao empregado, mas se tornou crédito da União, como todas as demais multas administrativas. A redação anterior do parágrafo sexto do art. 461 da CLT previa que, no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo trabalhista determinaria, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esse dispositivo foi expressamente revogado pela Lei n. 14.611/2023, não mais vigorando o pagamento de multa à vítima de discriminação – quiçá o único dispositivo da denominada reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) que foi benéfico ao trabalhador.

Destarte, o atual parágrafo sexto do art. 461 da CLT regulamenta a possibilidade de cumulação de pedidos, em reclamação trabalhista, das diferenças salariais e dos danos morais, dispositivo que apenas ratifica a própria Constituição Federal de 1988, no seu art. 5.º, inciso X, além do art. 186 do Código Civil e da Lei n. 9.029/1995. Por outro lado, o parágrafo sétimo prevê o pagamento de multa equivalente a dez vezes o valor do salário do paradigma, o que atende à sua finalidade pedagógica, ainda mais no caso de reincidência, quando poderá ser dobrada – entretanto, essa multa reverterá em benefício da União, pois será aplicada pelos auditores-fiscais do trabalho, como agentes do Poder Executivo na fiscalização das irregularidades trabalhistas.

É indene de dúvidas, portanto, que a alteração teve por escopo rechaçar a discriminação salarial – e não apenas a discriminação salarial de *gênero*, repise-se, pois a alteração deve levar em conta o *caput* do art. 461 da CLT, que envolve todas as discriminações salariais, por quaisquer motivos. O aumento relevante do valor da multa evita que o empregador cometa o ilícito; todavia, esse montante não é auferido pelo empregado.

As controvérsias também se espriam, de maneira menos contundente, pelo art. 4.º da Lei n. 14.611/2023. Reza o aludido dispositivo que a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas: a) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; b) incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; c) disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; d) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e e) fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Embora possua a intenção de definir medidas para concretização da igualdade salarial, a redação do dispositivo é deveras ampla e genérica, não esmiuçando como será efetivado o direito fundamental à isonomia na realidade das empresas. Não há maiores esclarecimentos sobre os programas de diversidade e inclusão, sobre o conteúdo ou regularidade da capacitação para mulheres, muito menos sobre como funcionariam os mecanismos de transparência salarial (com a exceção do relatório previsto no art. 5.º da lei, objeto de inúmeros debates).

Com relação à necessidade de disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial, cumpre asseverar que a determinação pode acarretar empecilhos para o usuário do serviço, na medida em que cria mais um instrumento para veiculação das irregularidades, no cipoal de ouvidoria, controladoria, sites ou outros congêneres com que precisa lidar frequentemente, sem muitas vezes obter uma resposta sobre o resultado ou encaminhamento da sua denúncia. A criação de um canal específico, ao lado de muitos a que a empresa já está obrigada a possuir, ao contrário da intenção do legislador, pode dificultar ao invés de facilitar, pois cria mais uma instância administrativa que pode confundir o trabalhador. Aliás, como a lei não prevê a possibilidade de apresentação de notícia de ilícito trabalhista de maneira anônima ou sigilosa, essa também é uma circunstância que afastará os denunciante, por medo de represálias.

Ainda sobre o art. 4.º da lei da igualdade salarial, cumpre asseverar que o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, preconizado no seu inciso III, depende de estruturação da fiscalização a cargo do próprio Estado, precipuamente do Poder Executivo federal. Por essa razão, o art. 6.º do referido diploma normativo estabelece que ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, considerando que também essa fiscalização deve ser realizada pelo Ministério do Trabalho.

4.2 O relatório de transparência salarial

O cerne da Lei 14.611/2023 reside, indubitavelmente, no seu art. 5.º, que determinou a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas empresas. Em face da multiplicidade de discussões que enseja, torna-se indispensável a transcrição do referido dispositivo:

Art. 5.º. Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§1.º. Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência

e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§2.º. Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

§ 3.º Na hipótese de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4.º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no §1.º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Em primeiro lugar, cumpre gizar que o relatório de transparência salarial é obrigatório para as pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados, o que exclui a sua aplicação para empresas de pequeno porte, que também não costumam possuir um organograma de cargos e salários estruturado e verticalizado. Quanto às pessoas jurídicas de direito privado que compõem a Administração Pública indireta, no âmbito federal, estadual ou municipal, a exemplo de empresas públicas e sociedades de economia mista, é mister salientar que já estão submetidas à Lei n. 12.527/2011, que é a denominada lei de acesso à informação.

Na dicção do parágrafo primeiro do dispositivo em comento, o relatório semestral deverá possuir o seguinte conteúdo: a) dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários e remunerações; b) proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens; c) informações que possam fornecer dados estatísticos

sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade. Ao longo de todo o conteúdo do relatório, registre-se, deve ser observada a legislação de proteção de dados pessoais e os regulamentos específicos.

A principal controvérsia se estabelece especificamente a respeito do cumprimento da lei quanto aos “dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações”, pois se questiona se a lei está obrigando à divulgação de uma espécie de tabela contendo nome completo, número de CPF, cargo ocupado, salário e remuneração de cada um dos empregados da empresa, para que seja factível a comparação objetiva. Com efeito, a resposta a essa indagação é negativa, porquanto o próprio dispositivo informa que os dados devem ser anonimizados, ou seja, não pode ser indicado o nome completo ou CPF do ocupante do cargo, também em consonância com a lei geral de proteção de dados. Entretanto – e essa é a maior perplexidade entre os empresários – a lei obriga a que seja divulgado o salário e a remuneração (considerando que são conceitos distintos) de cada um dos cargos da empresa, sem a especificação do seu ocupante, para que uma mulher, por exemplo, tenha conhecimento de quanto ganha o ocupante do cargo de gerente operacional ou gerente de marketing, para saber se está ou não sendo discriminada, objetivamente.

O referido dispositivo legal representará, caso seja fielmente cumprido e fiscalizado, uma verdadeira revolução paradigmática nos setores de RH das organizações brasileiras. Em muitos casos, a diferenciação salarial acontecia no cotidiano das empresas, mas os empregados não detinham conhecimento sobre a conduta, pois não sabiam o quanto ganhava o colega de trabalho da mesa ao lado. Na cultura organizacional brasileira, é considerado falta de educação perguntar o quanto o empregado que ocupa o mesmo ou outro cargo ganha de remuneração mensal; esse questionamento costuma deixar constrangido o interrogado, que desconversa e não informa o quanto auferir, até mesmo para não ser apontado como causador de eventual conflito entre os colegas empregados e o patrão.

Existindo a divulgação do salário e remuneração de cada um dos cargos, por outro lado, além do conhecimento da conduta discriminatória, a empregada também poderá, em vez de pleitear a equiparação salarial (que sempre demanda a indicação de um paradigma) ou reenquadramento (que requer a existência de organização do pessoal em quadro de carreira ou adoção de plano de cargos e salários por meio de norma interna da empresa ou de negociação

coletiva), buscar a tutela jurisdicional para pagamento das diferenças salariais somente com base na Lei n. 14.611/2023. Em outras palavras, o esforço para obtenção das diferenças salariais será reduzido, pois já haverá um relatório semestral com divulgação dos cargos e respectivos salários e remunerações. Impende salientar, porque oportuno, que essa divulgação não viola a lei geral de proteção de dados (Lei n. 13.709/2018), pois os seus dados são anonimizados, vez que não há indicação do nome ou CPF do ocupante do cargo.

A solução ora apresentada é factível tanto para proteção do direito à intimidade e vida privada quanto para concretização do direito fundamental de não discriminação; se a norma for interpretada de maneira a que somente exista obrigatoriedade de divulgação dos dados estatísticos, o direito da trabalhadora à isonomia continuará a ser desrespeitado. Apenas a título ilustrativo, uma hermenêutica em sentido diverso do ora sustentado afirmaria que a empresa está obrigada exclusivamente a publicar informações sobre qual o maior salário da empresa, qual o menor salário da empresa, qual a média salarial da empresa, quantos empregados do sexo masculino e do sexo feminino estão acima ou abaixo dessa média. Se a jurisprudência adotar semelhante entendimento, que é de todo contrário à *teles* normativa, o advento da lei terá sido mero espetáculo de retórica.

Para arrematar a argumentação, frise-se que os servidores públicos têm o seu nome completo e remunerações divulgados nos portais de transparência federal, estadual e municipal, o que é bem mais invasivo, em termos de privacidade, do que a divulgação das informações da maneira ora apresentada. E, quanto a esses, não há dúvidas de que a Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011), que preconiza a divulgação de salários no setor público, coaduna-se com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018).

O relatório semestral também deverá conter informações sobre a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, bem como informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade. Nesse particular, a Lei n. 14.611/2023 é irretocável, pois auxilia os poderes constituídos na criação e implementação de políticas públicas que possam concretizar o direito à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, brancos e negros, nordestinos e sulistas, brasileiros e imigrantes, jovens e idosos etc. Também será possível, a partir do tratamento desses dados, que deve ser realizado pelas empresas antes da sua publicização, a realização da prova

estatística em ações civis públicas ou ações coletivas que se destinam ao combate às discriminações nas relações de emprego.¹³ A prova estatística, já aceita pela Suprema Corte dos Estados Unidos desde a década de 1970, preconiza uma comparação entre duas amostras: o perfil dos empregados da empresa (realidade interna) e o perfil de pessoas com escolaridade compatível com o cargo que compõem a população do Estado ou Município onde está situada a empresa (realidade externa). A partir desta comparação, é possível asseverar se a discriminação de minorias é uma política de gestão empresarial incrustada no manual de operações não escrito da organização.

A lei prevê diferentes consequências jurídicas, nos parágrafos segundo e terceiro do seu art. 5.º, em face do seu descumprimento. Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da CLT, a empresa apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. O referido parágrafo poderá embasar a celebração de termo de ajustamento de conduta entre o Ministério do Trabalho e o empregador, com a participação sindical, no qual esteja previsto o referido plano de ação, de maneira a estabelecer metas, prazos e diretrizes de adequação da conduta empresarial.

Se não houver a publicação do relatório de transparência salarial, com frequência semestral, será aplicada multa administrativa equivalente a até 3% da folha de salários do empregador, limitada a 100 salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Como já visto, no caso de discriminação salarial, o empregado faz jus ao pagamento das diferenças salariais e os auditores fiscais do trabalho podem lavrar um auto de infração com multa equivalente a 10 vezes o valor do salário do paradigma.

O parágrafo quarto do dispositivo em apreço dispõe que o Poder Executivo federal disponibilizará, de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais, o relatório de transparência salarial (que são as informações previstas no § 1.º do art. 5.º), além de indica-

13 Para maiores detalhes sobre o conceito e alcance da prova estatística, *vide*: VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosângela Rodrigues. **Curso de direito constitucional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 290-294.

dores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas. Por conseguinte, a própria lei assevera que o relatório de transparência salarial será divulgado em uma plataforma digital, que certamente será objeto de regulamentação por ato administrativo normativo para cumprimento da lei pelas empresas.

Em síntese, portanto, conclui-se que o relatório de transparência salarial, a ser divulgado por empresas particulares do setor privado da economia, tem por objetivo preencher uma lacuna de informações que impedia ou dificultava a isonomia entre trabalhadores, em especial quando motivada por questões de gênero. Embora a norma seja destinada ao combate à discriminação por diferenças salariais entre homens e mulheres, certamente será um importante instrumento para promoção da equidade e paridade, qualquer que seja o móvel da conduta ilícita e inconstitucional dos empregadores.

5 CONCLUSÕES

Considerando todas as ideias desenvolvidas ao longo do estudo, é possível adotar as seguintes conclusões:

- 1 Deve ser observado pelo empregador o princípio da igualdade, na sua dimensão da necessária não discriminação, quando da contratação e execução do contrato. Nessa perspectiva, é necessário frisar que, para além da ordem constitucional no sentido da não discriminação, é imperioso pensar em ações que promovam e concretizem o princípio da igualdade, por meio de atos empresariais ou governamentais que permitam a igual oportunidade para homens e mulheres;
- 2 Em que pese não haver necessidade de previsão legal nesse sentido, vez que o art. 7.º, inciso XXX, da CRFB/88 estatui a necessidade de igualdade e não discriminação por motivo de sexo, a lei em comento densifica em um patamar infraconstitucional que o Estado não tolerará discrepâncias salariais ou remuneratórias entre homens e mulheres, deixando evidenciado que o empregador é vinculado ao princípio da igualdade, devendo observá-lo na relação particular de emprego;

- 3 Não há que se cogitar de revogação do art. 461 da CLT, que subsistirá e terá eficácia mesmo nos casos de discriminação salarial de gênero;
- 4 O parágrafo sexto do art. 461 da CLT, com redação dada pela Lei n. 14.611/2023, significou um retrocesso para o trabalhador, na medida em que a multa prevista no parágrafo sétimo, embora elevada, não será destinada ao empregado, mas se tornou crédito da União, como todas as demais multas administrativas. O aumento relevante do valor da multa evita que o empregador cometa o ilícito; todavia, esse montante não é auferido pelo empregado;
- 5 No relatório de transparência salarial, os dados devem ser anonimizados, ou seja, não pode ser indicado o nome completo ou CPF do ocupante do cargo, também em consonância com a lei geral de proteção de dados. Entretanto – e essa é a maior perplexidade entre os empresários – a lei obriga a que seja divulgado o salário e a remuneração (considerando que são conceitos distintos) de cada um dos cargos da empresa, sem a especificação do seu ocupante, para que uma mulher, por exemplo, tenha conhecimento de quanto ganha o ocupante do cargo de gerente operacional ou gerente de *marketing*, para saber se está ou não sendo discriminada, objetivamente.
- 6 Também será possível, a partir do tratamento dos dados do relatório semestral de transparência salarial, a realização da prova estatística em ações civis públicas ou ações coletivas que se destinam ao combate às discriminações nas relações de emprego.
- 7 O relatório de transparência salarial, a ser divulgado por empresas particulares do setor privado da economia, tem por objetivo preencher uma lacuna de informações que impedia ou dificultava a isonomia entre trabalhadores, em especial quando motivada por questões de gênero. Embora a norma seja destinada ao combate à discriminação por diferenças salariais entre homens e mulheres, certamente será um importante instrumento para promoção da equidade e paridade, qualquer que seja o móvel da conduta ilícita e inconstitucional dos empregadores.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 51. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 999. “Súmula n. 06. [...] X – O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada – v. 1**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

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, Unesp, p. 79-103, jan./ jun. 2019.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Informação demográfica e socioeconômica, n. 38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 22 jul. 2023.

MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, uni-vos!** Participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

VALE, Sílvia Teixeira do; LACERDA, Rosângela Rodrigues. **Curso de direito constitucional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023.

PARTE III

MATERNIDADE E TRABALHO

LICENÇA-MATERNIDADE PARA PESSOA DO GÊNERO MASCULINO NA FUNÇÃO DE MÃE DE FILHAS BIOLÓGICAS HAVIDAS MEDIANTE BARRIGA DE ALUGUEL NO CONTEXTO DA REPRESSÃO À HOMOFOBIA PELA VIA PRETORIANA

Francisco Meton Marques de Lima

Doutor em Direito Constitucional pela UFMG, professor titular da UFPI. Mestre em Direito e Desenvolvimento pela UFC, desembargador do TRT da 22.^a Região, escritor, líder do grupo de pesquisa “A Nova Ordem Social que se Instala após as Reformas Trabalhista e Previdenciária” e coordenador do projeto de pesquisa “Os Direitos Coletivos no Contexto da Democracia e dos Direitos Humanos”.

E-mail: meton@trt22.jus.br.

Currículo Lattes: 9232203175795621.

Orcid iD 0000-0002-1909-3134.

Larissa Reis Ferreira

Mestre em Direito pela UFPI, especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo ICEV, especialista em Direito Constitucional pela Estácio/Ceut. Advogada.

E-mail: larissarferreira@ufpi.edu.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2313261072266458>.

Orcid iD 0000-0002-4447-2005.

INTRODUÇÃO

Preconceito é um conceito prévio, portanto, irracional, sem juízo de valor. Trata-se de uma das maiores chagas psicossociais, que aflige a dignidade humana, porque são lanças envenenadas que atingem o centro da autoestima das pessoas que, por natureza, azar ou opção, são diferentes. [...] O preconceituoso alberga em si os conteúdos da fragilidade, da ignorância e da soberba. (Zoroastro de Albatroz. *In: O Livro dos Valores*)¹

O ser humano é o mais perfeito da criação, porém, paradoxalmente, o mais distante da perfeição, evoluiu, verticalizou-se, tecnologicamente voou, alçou as nuvens para guarda de seus arquivos, mas eticamente ainda continua de quatro. Um dos sinais mais ostensivos do atraso ético é o preconceito e sua forma pessoalizada, a discriminação. Assim, o reparo dessa grave falha ética constitui a luta dos tempos atuais, dos novos abolicionistas, dos novos reformadores sociais. E, nesse incêndio gigante, viemos pingar a nossa gota de água.

O direito concreto, mediante construção pretoriana, tem avançado para muito além da legislação no sentido estrito, valendo-se da Nova Hermenêutica, que se funda diretamente nos valores constitucionais, ocupando-se, mais do sistema dos direitos advindos dos preceitos da Constituição Federal e dos subsistemas alusivos a cada espécie de direito, ora deduzindo preceitos ante o vazio normativo, ora revogando preceitos por incompatibilidade com o sistema constitucional. Daí as considerações a seguir.

A prática da homofobia é crime no Brasil? Perante a lei, não; mas perante o direito, sim. Inversamente, o aborto anencefálico é crime perante a lei, mas não o é perante o direito. E a união homoafetiva não está prevista na lei, mas o direito a ampara com todas as consequências civis, previdenciárias e trabalhistas. A barriga de aluguel está prevista na lei? Não. Miguel Reale, ao fazer a Exposição de Motivos do Código Civil de 2002 afirma que essas questões ficariam para a construção paulatina pelos agentes do direito. Mas é lícita, observados os princípios básicos de respeito à dignidade humana. A legislação eleitoral prevê cota de candidaturas femininas, mas não prevê cota para negros, porém o direito a assegura. Todos esses casos foram legalizados, digamos assim, pelos tribunais, à frente o STF, que, mediante decisões contramajoritárias e corajosas, e

¹ ALBATROZ, Zoroastro de. **O livro dos valores**: a vida dos valores e os valores de futuro. 2. ed. São Paulo: All Print, 2017. p. 214-215.

a pretexto de conferir proteção integral aos direitos humanos, garantiu o gozo de direitos a grupos antes excluídos do sistema jurídico nacional.²

No presente artigo, objetiva-se contextualizar um caso concreto, julgado pela Justiça do Trabalho do Estado do Piauí (TRT da 22.^a Região), no problema maior da homofobia, valendo-se de um estudo elaborado pelo autor (como coautor) a propósito da criminalização da homofobia pela via do encaixe. Assim, à luz do princípio segundo o qual quem pode o mais pode o menos, analisar-se-á o caminho que a Suprema Corte do Brasil percorreu para tanto, abrindo espaço para a mais ampla atuação das demais Cortes de Justiça no preenchimento de outras lacunas legais, tendo em vista proporcionar à comunidade LGBTQIAPN+ o gozo de outras garantias constitucionais. Para preservar o sigilo e a proteção da intimidade das pessoas envolvidas no caso concreto, optou-se por omitir-lhes os nomes e mesmo o número do processo.

Eis o caso: um casal homoafetivo masculino contratou barriga de aluguel para realizar o sonho de ter filhos biológicos. Nascidas duas crianças gêmeas, do gênero feminino, o cônjuge que assumiu o papel de mãe requereu licença-maternidade de 180 dias, conforme previa o Regulamento Interno para as mães da empresa em que trabalha. Não se trata de adoção, mas de filhos biológicos havidos por pessoa do gênero masculino *in vitro*. Eis a novidade do caso.

Todavia, o empregador não acatou o requerimento. E como ele se recusou a ir trabalhar nesse período, verificou que estava levando faltas. O setor de Recursos Humanos da empresa informou-lhe que, ante a novidade do caso, aguardasse orientação do Jurídico, localizado em Brasília. Sendo em poucos dias abonadas suas faltas, mas somente por 120 dias, que é o padrão legal, tendo ele que se socorrer da Justiça para o gozo efetivo da licença de 180 dias, conforme previa o Regulamento Interno da estatal em questão.

Segundo o reclamante, a demora da empresa em atender ao seu apelo e o constrangimento de forçá-lo a retornar ao trabalho no período que seria de gozo da licença causou-lhe constrangimento indenizável. Todavia, a Justiça entendeu que, apesar dos constrangimentos iniciais, ele gozou a licença pre-

2 LIMA, Scarlett Maria Araújo Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de. **Homofobia**: criminalização pela via do encaixe: a proteção integral dos direitos humanos em tempos conflituos. Tese apresentada em resumo no V CONFID – Congresso Brasileiro de Filosofia do Direito, promovido na forma *on-line* pela UFPI, TRT e AMATRA nos dias 6 e 7/8/2020. Publicada no livro **Pensando Direito 2**, sob coordenação de Raul Lopes de Araújo Neto e Francisco Meton Marques de Lima. Rio de Janeiro, GZ Editora, 2021.

tendida, sem prejuízo do emprego e dos salários e que os aborrecimentos não chegaram ao ponto de caracterizar ofensa moral, afinal, o caso era inusitado mesmo no âmbito da reclamada, o que justificou a cautela adotada.

Em síntese, a Justiça do Trabalho (TRT da 22.^a Região, confirmando sentença da 3.^a Vara do Trabalho de Teresina), inclusive em tutela de urgência, garantiu o gozo da licença-maternidade de 180 dias ao cidadão que, numa relação homoafetiva, assumiu o papel de mãe das filhas que o casal teve por meio de uma barriga de aluguel: todavia, não deferiu indenização por danos morais.

Trata-se de RECURSO ORDINÁRIO interposto pelo Sr. XXXXXXX, reclamante/recorrente, na reclamação trabalhista em epígrafe ajuizada contra EMPRESA BRASILEIRA XXXXXXX, reclamada/recorrida, em face da sentença (ID. 78d9033) que, rejeitando a preliminar suscitada; no mérito, julgou PROCEDENTE, EM PARTE, o pedido objeto da reclamação trabalhista para condenar a reclamada, mantendo a tutela deferida, a conceder ao autor o gozo de licença-maternidade de 180 dias, eis que a empresa faz parte do Programa Empresa Cidadã. IMPROCEDENTES os demais pedidos.

Cumpra registrar que o caso sob análise não se trata de pessoas trans, mas de uma situação que requer igual proteção. Assim, para os fins deste artigo, adotar-se-á a denominação de pai-mãe para designar o homem que, na relação homoafetiva, faz o papel de mãe das suas filhas biológicas havidas mediante barriga de aluguel. Ainda causou impacto na sociedade conservadora, principalmente na empregadora do nosso personagem, o fato de uma pessoa do gênero masculino pretender gozar dos direitos próprios da maternidade, como se a proteção integral da criança não constituísse o objeto final desse conjunto de direitos.

Para melhor dimensionar o problema, relata-se o drama dessa comunidade, de ter que conviver com os seus algozes, bem como analisa-se a decisão do STF, que criminalizou a homofobia, por arrastamento, considerando-se que a consequência penal das condutas ofensivas são as mais graves e intimidadoras, como marco normativo importante na luta pelo respeito à diversidade. E no caso noticiado acima, os personagens sofreram todos os dissabores decorrentes de suas orientações sexuais.

2 AS DIFICULDADES QUE A COMUNIDADE LGBTQIAPN+ AINDA ENFRENTA

Nullum crimen, nulla poena sine praevia lege. Esse princípio de origem romana foi incorporado ao art. 1.º do Código Penal de 1942 e depois na Constituição Federal, segundo o qual não há crime sem que lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal. Por esse preceito, a conduta somente é antijurídica se a lei a tipificar como tal. Da mesma forma, só haverá pena se a lei a estipular anteriormente à conduta. Quando a lei tipifica determinada conduta, mas não prevê a pena aplicável chama-se norma penal em branco. Pois bem, essa lacuna foi preenchida pelo STF, ante a omissão das Casas legislativas, conforme se verá adiante.

A Lei n. 7.716/1989 tipifica o crime de racismo. E a homofobia? Sem lei. Apenas para se objetivar o que se pretende, entende-se por homofobia, a repulsa, o preconceito e a aversão ao homossexual e à homossexualidade, manifesta por meio de violência moral ou física.

Pois bem, essa conduta reprovável não é tipificada na lei penal. Significa, assim, que todos os ataques à comunidade LGBTQIAPN+ ficarão impunes na seara penal à falta de lei? Não. O STF esticou o preceito da lei do racismo. Isso é justo? Foi necessário! E se o STF consolidou o mais difícil, que é a criminalização da homofobia por arrastamento, abriu caminho para a proteção das demais garantias constitucionais, apesar do vazio normativo.

A escolha do tema decorreu da observação empírica do sofrimento dos homoafetivos e dos transexuais devido à discriminação e violência de que são vítimas na convivência coletiva, sobrevivendo sob constante ameaça, constituindo para eles a impunidade dos ofensores e dos agressores a principal tortura, pois muitos casos levados a juízo em nada resultaram, ou a decisão desdenhou do caso, nem considerando a situação ocorrida como forma de preconceito, o que não se compraz com uma sociedade que se propõe ser justa e fraterna.

Vale pontuar com Gilberto Dimenstein, em *O Cidadão de Papel*,³ que a maioria dos cidadãos brasileiros não tem os seus direitos assegurados concretamente. Seguindo essa linha de raciocínio, é oportuno ressaltar que mesmo aos sete lustros de vigência da Constituição Federal de 1988, ainda não existe uma

3 DIMENSTEIN, Gilberto. **O cidadão de papel a infância a adolescência e os direitos humanos.** São Paulo: Ática, 1995.

lei específica de proteção do grupo LGBTQIAPN+ e contra as violências que lhe são perpetradas.

Diante desse contexto, é incompreensível que os direitos dos homoafetivos sejam assegurados apenas indiretamente, por meio de suprimento de lacunas em leis mais amplas, como no caso, no qual o STF, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4733, atribuiu proteção penal ao grupo LGBTQIAPN+ por meio do encaixe na lei do racismo.

Em meio à contemporaneidade, é de suma importância que a legislação se adeque, de fato, à Constituição Federal, tendo em vista os diversos grupos sociais existentes na sociedade e, assim como há proteção às crianças e aos adolescentes, às mulheres, aos idosos, também se assegurem direitos próprios de proteção do grupo LGBTQIAPN+, que se encontra sob constante tensão ante iminentes atos discriminatórios.

Por sua vez, o Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo, segundo dados da ONG *Transgender Europe*, e, de acordo com um relatório do Grupo Gay da Bahia, matam-se mais homossexuais no Brasil do que nos 13 países do Oriente e da África, onde há pena de morte contra pessoas desse grupo.

Uma das dificuldades encontradas é a falta de estatísticas oficiais sobre LGBTQIAPN+fobia. Enquanto governos de vários países, como dos Estados Unidos, preocupam-se em levantar dados que ajudem a entender a realidade da comunidade LGBTQIAPN+ local, o Brasil adota poucas medidas nesse quesito.

Alguns estados, como o Rio de Janeiro, produzem relatórios sobre violência motivada por LGBTQIAPN+fobia, mas essa não é uma prática comum e não existe em níveis federais. Sendo assim, é necessário recorrer ao trabalho de organizações não governamentais para obter dados sobre esse assunto no Brasil. O mencionado Grupo Gay da Bahia, fundado em 1980, é uma das principais instituições que levanta tais informações no país.

Segundo pesquisa feita pela ONG, a cada cerca de 20 horas, um(a) LGBTQIAPN+ é assassinado(a) ou se suicida no Brasil. Além disso, o grupo registrou um aumento de 30% nas mortes de LGBTs em 2017, quando 445 pessoas foram mortas, em relação a 2016, e o levantamento mostra que a maioria das vítimas morreu com armas de fogo e na rua. Já em 2018 esse número caiu, mas ainda se manteve alto, com 420 mortes. Segundo o Observatório de Mortes e Violências LGBTI+ no Brasil, durante o ano de 2022, o Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil denuncia que ocorreram “273 mortes LGBT de forma

violenta no país. Dessas mortes 228 foram assassinatos, 30 suicídios e 15 outras causas⁴. Já o Grupo Gay da Bahia (GGB) apresenta em seu relatório relativo ao ano de 2022, dados mais pessimistas⁵:

256 LGBT+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros+) foram vítimas de morte violenta no Brasil em 2022: 242 homicídios (94,5%) e 14 suicídios (5,4%). O Brasil continua sendo o país onde mais LGBT+ são assassinados no mundo: **uma morte a cada 34 horas**. No ano passado, nos Estados Unidos, com 100 milhões de habitantes a mais, foram assassinadas 32 transexuais, enquanto no Brasil, 114 mortes violentas, uma a cada três dias. Se compararmos o número de assassinatos proporcionalmente a cidades com mais de 100.000 habitantes, a pequenina Timom, (MA) com população de 161.721 é o município mais inóspito para um LGBT, 62 vezes mais perigoso que São Paulo. O estado mais “*gayfriendly*” é o Rio Grande do Sul e o mais homofóbico, Amapá, com quatro vezes a mais mortes violentas de LGBT que média nacional.

De acordo com Pâmela Morais e Dannel Figueiredo⁶, os dados do relatório emitido pela *Transgender Europe* revelam que os assassinatos motivados por LGBTQIAPN+fobia constituem apenas a “ponta do *iceberg*”. Confirmando essa triste estatística, as denúncias registradas por meio do Disque 100 acusam que a maior parte delas diz respeito à violência psicológica, que inclui atos de ameaça, humilhação e *bullying*, figurando em segundo lugar nas denúncias os crimes de discriminação em diversas esferas por conta do gênero e/ou sexualidade de um indivíduo. Já em terceiro lugar consta a violência física – que inclui desde a lesão corporal até o homicídio.

O suicídio na comunidade LGBTQIAPN+ é outro problema. Segundo o relatório da organização GGB, a taxa de jovens LGBTQIAPN+ que tentam se suicidar é bem mais expressiva do que a dos jovens heterossexuais. Nesse grupo, estima-se em 8,4 vezes a chance de jovens tentarem o suicídio, por se sentirem rejeitados por sua família em virtude de orientação sexual. Elias Teixeira de

4 Aqui a sigla fala sobre pessoas lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, mulheres e homens trans, pessoas transmasculinas, não binárias e demais dissidências sexuais e de gênero. In: <https://observatoriomorteseviolenciaslgbtbrasil.org/dossie/mortes-lgbt-2022/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

5 <https://www.doistercos.com.br/ggb-divulga-relatorio-anual-sobre-homofobia-no-brasil-em-2022/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

6 LGBTfobia no Brasil: fatos, números e polêmicas. Disponível em: <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>.

Oliveira; Kelly Graziani Giaccherro Vedana analisando cientificamente o tema no contexto global entre 2010 e 2016, relatam o seguinte:⁷

Os jovens LGBT também têm taxas significativamente mais elevadas de depressão do que os não LGBT. Estudo realizado nos Estados Unidos identificou que 8% dos homens e 13% das mulheres heterossexuais tinham ideação suicida, enquanto entre homens e mulheres da população LGBT essa taxa foi de 36% e 42% respectivamente. Ademais, estima-se que 20% da população LGBT adulta já tentou suicídio ao longo da vida. O impacto do status de ser LGBT sobre a saúde mental e comportamento suicida parece variar entre ambientes com diferentes níveis de suporte e aceitação, preconceito, discriminação e prejulgamento. A conexão com a comunidade pode exercer importante proteção contra desfechos negativos ligados à saúde mental

No período de pandemia do coronavírus, a situação de tal comunidade se agravou ainda mais. De acordo com uma pesquisa feita pela UFMG e pela Unicamp divulgada em maio de 2020, avulta mais evidente a vulnerabilidade da população LGBTQIAPN+ com o isolamento social, principalmente as pessoas que vivem em casas onde há relações conflituosas, ambiente propício a intolerâncias e violências (psicológica, física, entre outras). Destarte, registra o Boletim de 2020 da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) que o Brasil apresenta pelo segundo ano consecutivo o aumento do número de assassinatos de pessoas trans.

São fatos que clamam pela urgente providência estatal.

3 O PROCESSO DE CRIMINALIZAÇÃO DA HOMOFOBIA

As Casas Legislativas do Brasil, de longa data, discutem a questão da criminalização da homofobia. O Projeto de Lei 5003/2001, objetivando sancionar as “práticas discriminatórias em razão da orientação sexual das pessoas”, representa um primeiro passo. Outro projeto, o PLC 122/2006, foi apresentado pela deputada Iara Bernardi (PT-SP), visando à criminalização da discriminação ou o preconceito de gênero, identidade de gênero, sexo e orientação sexual. Portanto, mais abrangente, ao criminalizar a LGBTQIAPN+fobia. Esse projeto chegou a ser aprovado na Câmara dos Deputados, mas, no Senado Federal, após oito anos de tramitação, seu destino foi o arquivo.

7 Suicídio e depressão na população LGBT: postagens publicadas em blogs pessoais. **SMAD. Revista eletrônica saúde mental álcool e drogas.** versão On-line ISSN 1806-6976. In: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762020000400005. Acesso em: 13 ago. 2023.

O caso chegou ao STF por meio da Ação de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, protocolada em 19/12/2013, e do Mandado de Injunção (MI) 4733, protocolado em 10/05/2012, que entraram em pauta para julgamento conjunto em fevereiro de 2019, concluído em junho de 2019, em que, oito dos 11 membros da Corte votaram a favor da equiparação dos crimes de homofobia e de transfobia ao crime de racismo. Segue trecho da Ementa do STF:

A omissão do Estado – que deixa de cumprir, em maior ou em menor extensão, a imposição ditada pelo texto constitucional (como aquela que deriva do art. 5.º, XLI e XLII, de nossa Lei Fundamental) – qualifica-se como comportamento revestido de intensa gravidade político-jurídica, eis que, mediante inércia, o Poder Público também desrespeita a Constituição, também ofende direitos que nela se fundam e também impede, por ausência (ou insuficiência) de medidas concretizadoras, a própria aplicabilidade dos postulados da Lei Fundamental. Doutrina. Precedentes (ADI 1.458--MC/DF, relator ministro CELSO DE MELLO, v.g.).

Nada mais nocivo, perigoso e ilegítimo do que elaborar uma Constituição sem a vontade de fazê-la cumprir integralmente ou, então, do que a promulgar com o intuito de apenas executá-la com o propósito subalterno de torná-la aplicável somente nos pontos que se mostrarem convenientes aos desígnios dos governantes ou de grupos majoritários, em detrimento dos interesses maiores dos cidadãos ou, muitas vezes, em frontal desrespeito aos direitos das minorias, notadamente daquelas expostas a situações de vulnerabilidade.

A ação direta de inconstitucionalidade por omissão, nesse contexto, tem por objetivo provocar legítima reação jurisdicional que, expressamente autorizada e atribuída ao Supremo Tribunal Federal pela própria Carta Política, destina-se a impedir o desprestígio da Lei Fundamental, a neutralizar gestos de desprezo pela Constituição, a outorgar proteção a princípios, direitos e garantias nela proclamados e a obstar, por extremamente grave, a erosão da consciência constitucional. Doutrina. Precedentes do STF.

Dez dos 11 membros da Corte reconheceram a mora do Congresso Nacional para legislar sobre a criminalização dos atos atentatórios a direitos fundamentais dos integrantes da comunidade LGBTQIAPN+. Por maioria, fixaram-se as seguintes teses:

1. Até que sobrevenha lei emanada do Congresso Nacional destinada a implementar os mandados de criminalização definidos nos incisos XLI e XLII do art. 5.º da Constituição da República, as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequa-

ção típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei n. 7.716, de 08/01/1989, constituindo, também, na hipótese de homicídio doloso, circunstância que o qualifica, por configurar motivo torpe (Código Penal, art. 121, § 2.º, I, “in fine”); 2. A repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe ou limita o exercício da liberdade religiosa, qualquer que seja a denominação confessional professada, a cujos fiéis e ministros (sacerdotes, pastores, rabinos, mulás ou clérigos muçulmanos e líderes ou celebrantes das religiões afro-brasileiras, entre outros) é assegurado o direito de pregar e de divulgar, livremente, pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento e de externar suas convicções de acordo com o que se contiver em seus livros e códigos sagrados, bem assim o de ensinar segundo sua orientação doutrinária e/ou teológica, podendo buscar e conquistar prosélitos e praticar os atos de culto e respectiva liturgia, independentemente do espaço, público ou privado, de sua atuação individual ou coletiva, desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações que incitem a discriminação, a hostilidade ou a violência contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero; 3. O conceito de racismo, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade, da dignidade e da humanidade daqueles que, por integrarem grupo vulnerável (LGBTI+) e por não pertencerem ao estamento que detém posição de hegemonia em uma dada estrutura social, são considerados estranhos e diferentes, degradados à condição de marginais do ordenamento jurídico, expostos, em consequência de odiosa inferiorização e de perversa estigmatização, a uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito, vencido o ministro Marco Aurélio, que não subscreveu as teses propostas. Não participaram, justificadamente, da fixação da tese os ministros Roberto Barroso e Alexandre de Moraes.

Diante disso, o STF decidiu que a conduta passe a ser punida pela Lei de Racismo (7.716/89), que antes da decisão previa crimes de discriminação ou preconceito apenas por “raça, cor, etnia, religião e procedência nacional”. Com a decisão citada, concretiza-se a mudança no art. 1.º da Lei n. 7.716/1989, sem ampliação de texto, que passa a abranger, também, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, equiparando-a ao crime de racismo.

O Mandado de Injunção 4733, de 2012 foi aviado pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros e Intersexos (ABGLT), relatada pelo ministro Edson Fachin. A segunda, a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 foi movida pelo Partido Popular Socialista

(PPS), em 2013, relatada pelo ministro Celso de Mello. Decerto, as duas ações mencionadas têm finalidade própria, que não cabe aqui detalhar. O MI, previsto no art. 5.º, LXXII da CF, destina-se ao suprimento judicial para “o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania”, enquanto a ADO objetiva suprir omissão do poder competente de medida para tornar efetiva norma constitucional. O certo é que, no caso, materializavam-se as duas hipóteses fáticas, conduzindo à solução convergente.

Ambas defendiam a equiparação das discriminações de sexo e de gênero ao crime de racismo, pois esse é um crime inafiançável e imprescritível segundo o texto constitucional, de modo que a homofobia também se tornasse passível de pena de reclusão de 1 a 5 anos.

Para isso, os ministros invocaram o art. 5.º da Constituição Federal, que em seu inciso XLI afirma que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” e no XLII, segundo o qual “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”.

A Suprema Corte do Brasil não fixou prazo para que o Congresso edite uma lei, como postulavam as ações, mas estabeleceu que, enquanto isso não for feito, a homotransfobia seja tratada como um tipo de racismo. Segundo a decisão, o conceito se aplica à discriminação contra grupos sociais minoritários e não apenas contra outras categorias discriminadas, *in verbis*:

[...] as práticas homotransfóbicas qualificam-se como espécies do gênero racismo, na dimensão de racismo social consagrada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento plenário do HC 82.424/RS (caso Ellwanger), na medida em que tais condutas importam em atos de segregação que inferiorizam membros integrantes do grupo LGBT, em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero, seja, ainda, porque tais comportamentos de homotransfobia ajustam-se ao conceito de atos de discriminação e de ofensa a direitos e liberdades fundamentais daqueles que compõem o grupo vulnerável em questão.

O julgamento dessas ações inquietou de certo modo os pregadores evangélicos. Todavia, segundo o STF, a decisão não afeta o exercício da liberdade religiosa, uma vez que continua inabalado o direito dos fiéis e ministros de professar, pregar e divulgar livremente as suas crenças “desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio” e não incitem violência contra a comunidade LGBTQIAPN+, conforme ementado:

O discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações e manifestações que incitem a discriminação, que estimulem a hostilidade ou que provoquem a violência (física ou moral) contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero, não encontra amparo na liberdade constitucional de expressão nem na Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 13, § 5.º), que expressamente o repele.

Enquanto isso, a punição para quem for condenado por LGBTQIAPN+fobia será a mesma cominada ao crime de racismo. O agressor poderá ser preso por um período que varia de 1 a 5 anos, dependendo da gravidade, apesar de ainda haver penas alternativas como pagamento de multas e prestação de serviços à comunidade.

4 DOGMÁTICA DO CASO

Continuando o debate, a decisão tomada pelo STF é válida? Foi justa? Foi arbitrária? Foi necessária? Intromete-se indevidamente no que deveria ser função do Poder Legislativo?

O STF do Brasil prolatou uma decisão proativa, exemplar, decisionista, ativista, de vanguarda, como se queira dizer. Legislou no vazio legislativo ao equiparar a homofobia ao racismo, esticando a cominação prevista na lei para o primeiro caso ao segundo.

Doravante, quem ofender por discriminação alguém do grupo LGBT terá cometido um ato antijurídico, típico e punível, e será condenado a pena de 1 a 5 anos de reclusão ou multa. Isso é fato, cumprindo analisar o fenômeno jurídico político dessa decisão.

4.1 DOGMÁTICA INFRACONSTITUCIONAL, SEGUNDO A ESCOLA POSITIVISTA

As entidades interessadas levaram o caso ao STF, pedindo providência, mediante dois instrumentos jurídicos, o Mandado de Injunção 4733, de 2012, e a Ação Direta de Inconstitucionalidade 26, de 2013, ante a inércia do Poder Legislativo.

O art. 137 do Código de Processo Civil dita que o magistrado não se eximirá de decidir sob o fundamento de que não há lei.

Numa primeira e mais simples consideração, o STF aplicou a analogia, como prevê o art. 4.º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB):

“Na ausência da lei o juiz aplicará a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”.

A Lei n. 7.716/1989 tipifica o crime de racismo:

Art. 1.º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei n. 9.459, de 15/5/97)

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação pela Lei n. 9.459/1997)

Pena: reclusão de um a três anos e multa. (Redação pela Lei n. 9.459/1997)

§ 2.º Se qualquer dos crimes previstos no *caput* é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza: (Redação dada pela Lei n. 9.459, de 15/05/97)

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa. (Incluído pela Lei n. 9.459/1997).

Como se vê, mesmo o positivismo mais radical reconhece a realidade das lacunas na lei e oferece os instrumentos de colmatação: analogia, costumes e princípios gerais do direito. Com efeito, analogia é um instrumento do positivismo, ao passo que equidade é um instrumento jusnaturalista. Analogia consiste em aplicar uma regra legal, elaborada para um tipo de caso, em outro caso similar não previsto na lei.

O impasse se instala no ponto em que o art. 1.º do Código Penal positiva o princípio segundo o qual não há crime nem pena sem previsão legal, transposto para a Constituição, acrisolado na doutrina e na jurisprudência paradigmática. Todavia, a decisão do STF quebrou esse tabu, rompeu com essa tradição para o caso sob comento. Como explicar esse fenômeno? O Poder Judiciário pode invadir a esfera própria do Legislativo?

Mas tal questão é muito maior, transbordando da dogmática da lei. Situa-se no plano da dogmática e da hermenêutica constitucionais, a seguir.

4.2 DOGMÁTICA CONSTITUCIONAL

O art. 5.º, LXXI da Constituição institui o Mandado de Injunção, pelo qual o Judiciário poderá garantir o gozo de direitos e liberdades fundamentais, cujo exercício esteja sendo impedido por falta de regulamentação legal.

O art. 103 da Constituição abriga a Ação Direta de Inconstitucionalidade e a Ação Direta de Constitucionalidade, perante o STF. O § 2.º desse artigo não empodera o Judiciário para suprir a omissão legislativa ou administrativa, mas dá-lhe poder apenas para declarar a mora do legislador:

Declarada a inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao Poder competente para a adoção das providências necessárias e, em se tratando de órgão administrativo, para fazê-lo em trinta dias.

Todavia, extrai-se da Lei n. 9.868/1999, que regulamenta a matéria, o indicativo da competência conferida ao STF para suprir a omissão legislativa ou administrativa:

Art. 12-A. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade por omissão os legitimados à propositura da ação direta de inconstitucionalidade e da ação declaratória de constitucionalidade. (Incluído pela Lei n. 12.063, de 2009).

Art. 12-B. A petição indicará: (Incluído pela Lei n. 12.063, de 2009).

I – a omissão inconstitucional total ou parcial quanto ao cumprimento de dever constitucional de legislar ou quanto à adoção de providência de índole administrativa; Art. 12-F. Em caso de excepcional urgência e relevância da matéria, o Tribunal, por decisão da maioria absoluta de seus membros, observado o disposto no art. 22, poderá conceder medida cautelar, após a audiência dos órgãos ou autoridades responsáveis pela omissão inconstitucional, que deverão pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias. (Incluído pela Lei n. 12.063, de 2009).

§ 1.º A medida cautelar poderá consistir na suspensão da aplicação da lei ou do ato normativo questionado, no caso de omissão parcial, bem como na suspensão de processos judiciais ou de procedimentos administrativos, **ou ainda em outra providência a ser fixada pelo Tribunal**. (Lei n. 12.063/2009). [grifou-se]

Com efeito, peca-se por ato comissivo ou por ato omissivo. O primeiro se dá quando se faz o que não é permitido; o segundo caracteriza-se pela omissão nas situações em que se tinha que agir. Ou seja, quando o legislador ordinário descurar da regulamentação de uma garantia prevista na Constituição, estará cometendo uma inconstitucionalidade. Tal situação legitima os interessados para demandar o suprimento judicial mediante a ação cabível.

Assim, a omissão de providência legislativa que implique desnaturamento da ordem constitucional é passível de controle de constitucionalidade por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, prevista no art. 103, § 2.º, da Constituição, a qual visa precipuamente a defesa da ordem jurídica, conforme elucidam Mendes, Coelho e Branco:⁸

8 MENDES, COELHO E BRANCO. **Curso de direito constitucional**, p. 1.184.

Objeto desse controle abstrato da inconstitucionalidade é a mera inconstitucionalidade morosa dos órgãos competentes para a concretização da norma constitucional. A própria formulação empregada pelo constituinte não deixa dúvida de que se teve em vista aqui não só a atividade legislativa, mas também a atividade tipicamente administrativa que pudesse, de alguma maneira, afetar a efetividade de norma constitucional.

O Preâmbulo da Constituição estabelece os valores supremos da ordem político-jurídica nacional:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos,

Como se vê, o Preâmbulo da Constituição anuncia e enuncia os valores superiores da ordem social do Brasil. Com efeito, valor é meta de chegada, o fim a ser atingido. Assim, toda a interpretação da Constituição e das leis deve ter por escopo realizar os valores preambulados. A propósito, Lima escreveu:⁹

O Preâmbulo da Constituição revela a confissão ideológica do momento histórico nacional, o sentimento reinante, a ideologia e os objetivos do Poder Constituinte. Essa ideologia vincula o legislador infraconstitucional, a ação administrativa e o Poder Judiciário. Daí a Constituição estabelecer pautas de sua própria interpretação, pauta essa iniciada com o Preâmbulo e continuada nas declarações de direitos. Consequentemente, a interpretação constitucional toma aí as suas primeiras luzes. Isto porque a leitura da Constituição deve ser feita por inteiro, tanto no seu aspecto formal como no material – a história e os anseios que o Preâmbulo alberga. A aplicação do mais singelo dispositivo constitucional significa aplicar toda a Constituição.

Neste mesmo sentido, Templado obtempera que o caráter genérico e aberto dos valores relativiza sua força normativa específica, mas ao mesmo tempo a força dos valores ajuda a identificar com precisão o conteúdo de determinadas instituições:

[...] esto es, en el supuesto de que podamos apoyarnos tanto en un valor como en un precepto constitucional com un contenido material concreto, tiene más fuerza éste que

9 LIMA, Francisco Meton Marques de. **O resgate dos valores na interpretação constitucional:** pela reabilitação do homem como “ser-moralmente-melhor”, p 357.

*a1qué1, que por su propia naturaleza admite más 'interpretaciones' en el caso concreto. [...] Por otra parte, los valores nos ayudan a perfilar de manera decisiva el contenido de determinadas instituciones capitales de la Constitución, como lo son los derechos fundamentales y libertades públicas.*¹⁰

Continuando sua lógica, a Constituição passa do axiológico para o deontológico – os princípios fundamentais, arts. 1.º ao 4.º, entre os quais sobressaem o da dignidade da pessoa humana como um dos baldrames da República, no art. 1.º, III; e o da justiça social e, no art. 3.º, da não discriminação, entre os objetivos da República:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 sintetiza os direitos humanos básicos, valendo destacar, por pertinentes à hipótese fática sob análise, os artigos VII e VIII:

Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo VIII

Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Cumpre salientar que a DUDH integra formalmente o rol de direitos positivados no art. 5.º da Constituição Federal, por imperativo do § 2.º do mesmo artigo:

§ 2.º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Logo, a decisão conjunta do STF, nos autos do MI 4733 e da ADO 26 é válida, com efeito *erga omnes*, justa, porque atende aos anseios de um grupo de pesso-

¹⁰ TEMPLADO, Eduardo Espín. Prólogo ao livro **Valores Superiores e interpretación constitucional**, de Francisco Javier Díaz Revorio.

as que padece injustamente; não é arbitrária, porque forrada no direito; necessária, ante a omissão do poder competente; e não se intromete indevidamente no que deveria ser função do Poder Legislativo, porque, como demonstrado, proferida dentro dos permissivos constitucionais.

A demora deste estudo no caso da criminalização da homofobia por arastamento decorre do fato de que esse julgamento abriu uma avenida para as demais Cortes de Justiça, encorajando-as a continuarem essa tendência de assegurar a plena garantia dos direitos fundamentais do grupo LGBTQIAPN+.

Nesse contexto, os direitos da maternidade, advindos da Constituição Federal e das leis, situam-se entre os patamares mais elevados, dado que têm por finalidade proteger os brasileiros que herdarão esse Brasil. E precisam ser fortes, sadios e descomplicados. E se todos são iguais, inclusive homens e mulheres, quem quer que seja que se proponha a exercer a maternidade deve gozar de tais proteções.

5 DOGMÁTICA DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE APLICÁVEL AO PAI-MÃE

A matriz da garantia em análise ancora-se no art. 7.º, XVIII, da Constituição Federal:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

O art. 10, II, b, ADCT veda a despedida arbitrária ou sem justa causa da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre essa garantia, pontua Maurício Godinho Delgado:¹¹

A ordem jurídica brasileira recusou a tipificação genérica feita pela Convenção 158 da OIT, ao fundamento de que o art. 7.º, I, do Texto Máximo, que também menciona a expressão despedida arbitrária, ainda não possui eficácia jurídica. Logo, no tocante à gestante, será válida apenas sua dispensa por justa causa.

Essas garantias são estendidas à mãe adotante e ao empregado, no que couber, que adotar criança substituindo a mãe, conforme art. 392-C. mas se a empresa for aderente ao Programa Empresa Cidadã, de que trata a Lei n.

11 DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed., p. 1.502.

11.770/2008, a licença é de 180 dias e a estabilidade de sete meses, ou seja, um mês a mais. Agora, é coerente, que se estendam essas garantias também ao pai-mãe.

No caso concreto contextualizado, é de se aplicar ao senhor que assumiu papel de mãe de sua própria filha biológica havida mediante barriga de aluguel o seguinte marco normativo concebido para a maternidade:

Art. 391 – Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único – Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Por esse preceito, o homem-mãe, digamos assim, tem direito à proteção do emprego durante a gravidez da sua contratada barriga de aluguel, assim como não pode sofrer nenhuma restrição dos seus direitos por motivo do seu casamento homoafetivo ou de gravidez da sua contratada barriga de aluguel.

Isto porque a Constituição Federal, além de preceituar no *caput* de seu art. 5.º que todos são iguais perante a lei, ainda abriu o inciso I para ditar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, sem contar que o art. 3.º, IV elege como um dos objetivos da República o fim dos preconceitos.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **(Incluído pela Lei n. 12.812, de 2013)**

A proteção do emprego da gestante não se esvai com a concessão de aviso prévio. Isto porque, como assinalam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, o aviso prévio não muda a natureza do contrato por tempo indeterminado, o qual mantém sua qualidade até o último dia de sua vigência. Se o aviso já estiver em curso quando da comprovação da gravidez, suspende-se, continuando seu curso ao final da garantia de emprego.

Pois bem. Este preceito aplica-se ao reclamante, homem-mãe, como o denominamos, entendendo-se como sua a barriga alugada.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei n. 10.421, 15.4.2002) (*Vide* Lei n. 13.985, de 2020)

E, no caso, a garantia de emprego dele é de no mínimo sete meses, dado que a empresa em que ele trabalha aderiu ao programa empresa cidadã (seis meses de licença-gestante + um mês).

Art. 393 – Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28/2/1967)

Este preceito, que protege a remuneração da mãe durante o seu afastamento, aplica-se ao homem-mãe em gozo da licença-maternidade, pois o fim da norma é a proteção integral da criança.

Já os preceitos do art. 396 e parágrafos, que tratam dos intervalos para amamentação, não se aplicam a quem não precisa ou não tem como amamentar.

Em síntese, a norma concreta que se extrai do sistema normativo – partindo do art. 7.º, XVIII, CF, art. 10, II, b, ADCT, arts. 391/400 da CLT, Lei 11.770/2008, Convenções Internacionais ns. 03, 102, 103, 183 entre outros – é a seguinte:

É assegurado à empregada gestante ou equivalente, à adotante e ao adotante que substituir a mãe licença-maternidade de 120 dias, ou, conforme o caso, de 180 dias, e proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez ou da adoção (ou guarda judicial) até cinco meses após o parto ou a adoção, ou, conforme o caso, até sete meses após o parto ou a adoção (ou guarda judicial de criança).

Eis a norma concreta que é possível se extrair do sistema!

NOTAS CONCLUSIVAS

A comunidade LGBTQIAPN+ compõe um contingente expressivo da população que luta por respeito, para que desfrute de direitos igualitários, como assegura o art. 5.º da CF/88.

Outro fato, também incontestado, é que os membros dessa comunidade têm sido alvo ostensivo de preconceito e intolerância, pela simples liberdade e au-

tonomia de Ser quem São, situação que precisa ser revertida para garantir a plena existência de uma sociedade democrática, multiculturalista e harmônica.

A ausência de lei penal específica que puna a violência contra os integrantes do grupo LGBTQIAPN+ não inibiu o STF de, aplicando a Nova Hermenêutica, fazendo valer os valores constitucionais, esticar o preceito da criminalização do racismo para a homofobia.

Essa decisão corajosa e contramajoritária se fez necessária porque as Casas Legislativas, sob a influência da maioria eleitoral, dificilmente adotarão legislação socialmente minoritária, renunciando um suplício eterno do grupo LGBTQIAPN+, ante a perspectiva de impunidade dos ofensores.

O julgamento da ADO 26 e do MI 4733 foi concluído no dia 13 de junho de 2019, terminando por a Suprema Corte do Brasil provê-los para duas providências: declarar a omissão inconstitucional do Poder Legislativo e estender o tipo penal previsto na Lei n. 7.716/1989 para os atos de LGBTQIAPN+fobia.

Em face do cenário supracitado, para a Comissão dos Direitos Humanos e segundo a doutrina neoconstitucionalista, o STF apenas cumpriu o seu dever constitucional, dado que a Carta Política manda resguardar os valores supremos da igualdade, da justiça, da fraternidade e da não discriminação; preceitua também que todos são iguais e que os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil integram o rol dos direitos fundamentais. Dando continuidade, adotando o garantismo dos direitos declarados, a Constituição prevê as citadas ações de suprimento judicial das omissões legislativas.

O STF aplicou o princípio da máxima eficácia constitucional, apenas efetivou o preceito do art. VIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, incorporada à Constituição Federal:

Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Esse julgamento abriu uma avenida para as demais cortes de justiça continuarem essa tendência de assegurar a plena garantia dos direitos fundamentais a todos os seres humanos, independentemente de suas diferenças, por opção, orientação, acidente, ou causas naturais.

Nesse contexto, os direitos da maternidade, advindos da Constituição Federal e das leis, situam-se entre os patamares mais elevados, dado que têm por

finalidade proteger os brasileirinhos que herdarão esse Brasil. E precisam ser fortes, saudáveis e descomplicados.

No caso da Licença-maternidade em questão, os direitos advindos das normas da CLT – arts. 191 a 400 e outras normas que as complementam, que protegem a maternidade, aplicam-se ao homem-mãe, no que não for incompatível, dado que a finalidade do sistema normativo é a proteção integral da criança.

Afinal, como diz Rudolf Von Ihering, a paz é o fim que o Direito tem em vista, a luta é o meio de que se serve para consegui-la.

REFERÊNCIAS

ALBATROZ, Zoroastro de. O livro dos valores: a vida dos valores e os valores de futuro. 2. ed. São Paulo: Al Print, 2017.

BRASIL. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Assassinatos de pessoas trans voltam a subir em 2020**. 2020. Disponível em: <https://antrabrasil.org/category/violencia/>. Acesso em: 28 jul. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIMENSTEIN, Gilberto. **O cidadão de papel a infância a adolescência e os direitos humanos**. São Paulo: Editora Ática, 1995.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. V. I. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

IHERING, R. Von. **A luta pelo direito** [1872]. Trad. João de Vasconcelos. São Paulo: Martin Claret, 2009.

LARENZ, Karl. **Metodologia da ciência do direito**. Trad. José Lamêgo. 3 ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **O resgate dos valores na interpretação constitucional – pela reabilitação do homem como ser-moralmente-melhor**. Fortaleza: ABC, 2001.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Scarlett Maria Araújo Marques de. Homofobia – criminalização pela via do encaixe: a proteção integral dos direitos humanos em tempos conflituosos. Tese apresentada em resumo no V CONFID – Congresso Brasileiro de Filosofia do Direito, promovido na forma online pela UFPI, TRT e AMATRA nos dias 6

e 7/08/2020. Publicada no Livro **Pensando Direito 2**, sob coordenação de Raul Lopes de Araújo Neto e Francisco Meton Marques de Lima. Rio de Janeiro, GZ Editora, 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MORAIS, Pâmela; FIGUEIREDO, Dannel. LGBTfobia no Brasil: fatos, números e polêmicas. **Politize!**, 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>. Acesso em: 6 dez. 2019.

OLIVEIRA, Elias Teixeira; GRAZIANI, Kelly Giacchero Vedana. Suicídio e depressão na população LGBT: postagens publicadas em blogs pessoais. **SMAD. Revista eletrônica saúde mental álcool e drogas**. *Versão on-line*. ISSN 1806-6976. In: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-69762020000400005. Acesso em: 13 ago. 2023.

TEMPLADO, Eduardo Espín. Prólogo ao livro **Valores Superiores e interpretación constitucional**, de Francisco Javier Díaz Revorio. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

PARENTALIDADE ALÉM DA IDENTIDADE DE GÊNERO: HOMENS TRANS SOB A ÉGIDE DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Solainy Beltrão dos Santos

Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região. Membro do grupo de pesquisa “Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça” da UDF.

E-mail: solainyb@yahoo.com.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4268190692427657>.

Adriano Marcos Soriano Lopes

Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região; membro do grupo de pesquisa “Constituição, Trabalho e Acesso à Justiça” da UDF.

E-mail: lopessoriano@yahoo.com.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7494297144966024>.

1 INTRODUÇÃO

Clarice Lispector, em *A descoberta do mundo*, em sublimes versos, já entoara que “e, se você me achar esquisita, respeite também. Até eu fui obrigada a me respeitar”.¹ As pessoas são diferentes, mas respeito é algo que se deve ter em comum, afinal a diversidade da espécie humana não é um demérito e possibilita que pessoas diferentes, com suas peculiaridades, possam conviver em sociedade e dar suas contribuições como protagonistas sociais que o são.

As pessoas transgêneros sofrem muitos preconceitos no meio social, o que reflete em diversas searas. Por muito tempo identificar-se como transgênero foi sinônimo de perversão, de doença mental, de prostituição etc. A discriminação que incide sobre esse grupo populacional, até os dias de hoje, os marginaliza e os exclui da proteção como titulares do respeito à sua dignidade humana.

O presente trabalho visa a elucidar que a parentalidade transcende a questão da identidade de gênero e que homens e mulheres, seja cis ou trans, têm direito à proteção à maternidade, porquanto o destinatário final da proteção é a criança.

Destaca-se a grande relevância do presente estudo no momento atual, pois a legislação pátria não previu a dinamicidade das relações familiares e a diversidade sexual dos indivíduos, o que pode implicar em discriminação e violência de gênero caso o intérprete opte por aplicar a lei sem levar em consideração as especificidades das pessoas, muitas vezes, ignoradas pela ciência do Direito.

A partir do método dedutivo, a primeira parte deste estudo pervagará pela evolução da concepção de transgeneridade com a demonstração de estudos que assentam a base biológica da condição. Na sequência, será abordado o exercício dos direitos de igualdade e de liberdade na busca pela dignidade humana da pessoa transgênero, porquanto todo ser humano merece tutela pelo ordenamento jurídico.

Por fim, será tratada da possibilidade de se conferir direitos de proteção à maternidade aos homens transgênero, com destaques sobre a parentalidade de homens trans, os direitos que devem ser assegurados ao homem trans que gesta seu filho, bem como que a tutela, nesses casos, possui uma dupla titularidade e deve ser interpretada à luz dos princípios da dignidade humana, da igualdade, da liberdade reprodutiva, do melhor interesse da criança e da proporcionalidade, na dimensão da vedação à proteção deficiente.

1 LISPECTOR, Clarice. **A descoberta do mundo**. Rio de Janeiro: Rocco. 1. ed. 1999. p. 39.

2 NOTAS SOBRE A TRANSGENERIDADE E O EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE IGUALDADE E DE LIBERDADE NA BUSCA PELA DIGNIDADE HUMANA

A identidade de gênero é definida como um senso interno do indivíduo em se identificar ou não com o sexo biológico (masculino ou feminino) e está intrinsecamente ligada a fatores genéticos, epigenéticos e hormonal-uterinos. Engloba as classificações de cisgênero (quando a identidade de gênero corresponde ao sexo biológico) e de transgênero (quando a identidade de gênero difere do sexo biológico). Havendo a incongruência ou disforia de gênero, o indivíduo, comumente, é vítima de inúmeros prejuízos sociais. Vale, ainda, esclarecer que identidade de gênero difere de sexualidade, de modo que pessoas trans podem ter qualquer orientação sexual.

Transgêneros, portanto, são pessoas que não se identificam com seu sexo biológico. Pode ser um homem que se enxerga como mulher, uma mulher que se entende como homem ou ainda alguém que não se encaixa em nenhuma destas possibilidades. Dessa forma, a pessoa trans pode ser trans-binária (homem trans ou mulher trans) ou não binária (não se identifica com nenhum dos gêneros ou se identifica com ambos). Por isso, por muito tempo, identificar-se como transgênero era visto como sinônimo de doença mental, de perversão, de aberração, de escolha influenciada pelo meio, de mutilação e de prostituição, pois a pessoa visava a uma anômala conformação artificial.²

A presença do “terceiro sexo” há muito já se encontrava na história da humanidade, desde os tempos mais remotos. Na Grécia Antiga, na Frígia e em Roma, por exemplo, havia os sacerdotes conhecidos como *galli* que eram eunucos que se acredita terem sido mulheres trans. A história também narra que o imperador romano Marco Aurélio Antonino Heliogábalo procurou fazer uma cirurgia de redesignação de sexo.³ Na Índia, desde os tempos antigos, existem as *Hijras* (comunidade religiosa hinduísta que impõe a emasculação e que, segundo as tradições, teriam o poder para abençoar ou amaldiçoar). Desde 2014, a suprema corte de justiça do país as definiu como pertencentes a um terceiro gênero.

2 Expressão contida na denúncia apresentada pelo Ministério Público de São Paulo contra o médico Roberto Farina nos autos do Processo n. 0342/1976.

3 Vide história do imperador romano disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Heliog%C3%A1balo#cite_note-dio-history-lxxx-15-29. Acesso em: 12 jul. 2023.

Em 1965, no livro *Sexual Hygiene and Pathology*, o psiquiatra John F. Oliven, da Universidade de Columbia, usou o termo *transgenderism* para descrever o “desejo irreprimível de mudar de sexo”.⁴ Atribui-se a esse estudioso a primeira menção ao termo em análise. Já no Brasil, a endocrinologista Dorina Rosetta Giannetta Epps Quaglia, do Hospital das Clínicas de São Paulo, é considerada a pioneira nos estudos de gênero.

Em solo pátrio, a primeira cirurgia de mudança de sexo conhecida foi executada pelo cirurgião plástico Roberto Farina que, no ano de 1971, realizou uma operação para mudança de sexo genital (masculino para feminino). A cirurgia ocorreu cerca de 20 anos após o primeiro caso conhecido bem-sucedido que foi o de Christine Jorgensen (primeira pessoa conhecida nos Estados Unidos por ter passado pela cirurgia de redesignação sexual), no ano de 1952, na Dinamarca.

A história noticia, todavia, que já na década de 1930, Lili Elbe, uma artista dinamarquesa (cuja história inspirou o filme *A Garota Dinamarquesa* de 2015, interpretada pelo ator Eddie Redmayne) que se submeteu a uma cirurgia de redesignação sexual, mas faleceu em consequência de complicações dadas à rejeição de útero transplantado. Anteriormente a esse caso, aventa-se que Dora Dorchen Richter foi a primeira pessoa a passar por uma cirurgia completa de mudança de sexo com a remoção cirúrgica dos testículos, em 1922, seguida, em 1931, pela remoção do pênis e realização de vaginoplastia.

Como nas elucidações estrangeiras, o primeiro caso nacional de cirurgia de mudança de sexo ganhou grande repercussão. Por aqui gerou, inclusive, um processo criminal, porquanto houve a acusação de metamorfose de alguém que antes era “naturalmente” Waldir e passou a ser “artificialmente” Waldirene. O médico Roberto Farina foi investigado e denunciado pelo Ministério Público de São Paulo pela prática do crime de lesão corporal grave. Já Waldirene foi submetida às mais odiosas formas de apequenamento de sua condição humana.

No curso das investigações, Waldirene foi obrigada a realizar exames ginecológicos para registrar o comprimento e a largura do canal vaginal visando à verificação se era mulher, pois o nome constante em seus registros era Waldir Nogueira. Ao final, ela foi considerada uma vítima do médico, tendo o Ministério Público entendido que lhe foi retirado bem físico, inalienável e irrenunciável tutelado pelo Estado. Entre os trechos da denúncia contra Roberto Farina

4 OLIVEN, John F. **Sexual hygiene and pathology**: a manual for the physician and the professions. 2. ed. Lippincott, 1965. p. 261.

constam expressões como a criação de “eunucos esterilizados” e incentivo a “lastimáveis perversões sexuais”.⁵

Acolhendo o pedido do Ministério Público, em 1978, o juiz Adalberto Spagnuolo, da 17.^a vara Criminal da Capital, condenou o médico Roberto Farina pelo crime de lesão corporal grave. Entre as razões de decidir, o magistrado versou que a cirurgia serviu para mutilar um indivíduo do sexo masculino, pois transformou um doente mental em eunuco, satisfazendo o desejo mórbido de castração.

O Ministério Público, em apelação, pediu o aumento da pena do médico e argumentou que a vítima ao oferecer sua neovagina a homens, forçava a concluir que agora ele era uma prostituta e que, embora mutilado “continuará sendo o que sempre foi, ou seja, um homem que mantém relações sexuais com outros homens”⁶ e que “a prática de relações sexuais entre pessoas do mesmo sexo será sempre uma aberração, tanto à natureza como à lei”.⁷

Todavia, ao analisar a apelação apresentada pelo médico condenado pela prática do crime tipificado no art. 129 do Código Penal, a 5.^a Câmara do Tribunal de Alçada Criminal da Capital decidiu por absolvê-lo (dois votos contra um), prevalecendo o entendimento de que não agia dolosamente o médico que procurava curar o paciente. Nessa época, o médico John Money, a quem se atribui a criação da expressão “identidade de gênero”, em apoio ao seu colega de profissão, afirmou que a transexualidade não era um pecado ou um crime, mas uma condição médica e assim devia ser tratada.

No ano de 1977, Roberto Farina também operou João W. Nery, primeiro transexual masculino conhecido pela redesignação sexual no Brasil. No livro autobiográfico *Viagem Solitária* João, que deixou o corpo biológico de Joana, narrou sua condição ao versar que “eu não conhecia ninguém igual a mim. Não era hétero, não era homo, era trans. Mas o que é ser trans? Eu não sabia. Eu só

5 Íntegra da denúncia disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/296792/primeira-trans-a-realizar-cirurgia-de-mudanca-de-sexo-no-brasil-foi-chamada-de-eunuco-estilizado-na-justica>. Acesso em: 14 jul. 2023.

6 Trechos da apelação disponíveis na reportagem BBC News Brasil de 28 de março de 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-43561187>. Acesso em: 14 jul. 2023

7 *Ibidem*.

era diferente. Precisava me reinventar”.⁸Na mesma obra tece agradecimentos a Roberto Farina “pelo pioneirismo cirúrgico em nos fazer renascer”.⁹

Após 20 anos do caso Farina, o Conselho Federal de Medicina (CFM) autorizou a realização de cirurgias de mudanças de sexo em transexuais e, a partir de 2008, a cirurgia foi incluída no Sistema Único de Saúde (SUS). Todavia, até 2018, a transexualidade ainda era compreendida como doença mental pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

Conquanto excluída do rol de doenças mentais em junho de 2018, a transexualidade ainda é considerada patologia pela OMS, pois, pela nova edição da CID-11, afasta-se da categoria de transtornos mentais para integrar a categoria de “condições relacionadas à saúde sexual”. A partir de então foi classificada como “incongruência de gênero” em virtude da necessidade de tratamento médico segundo as especificidades clínicas das pessoas trans, como cirurgias de mudança de sexo, administração de hormônios, disfunções sexuais etc.¹⁰

As mudanças conceituais quanto ao termo transgênero, desde o início da década de 1990, demonstram as falhas e os impasses metodológicos quanto à teorização da questão gênero. Atualmente, diz-se que transgênero é o indivíduo cuja identidade de gênero difere em diversos graus do sexo biológico e que transexual é a pessoa que busca ou passa por transição social que pode incluir a transição por tratamentos hormonais ou cirúrgicos, a fim de se assemelhar com sua identidade de gênero.

Não se assentou com *expertise* científica necessária o que faz uma pessoa ser transgênero. Alexandre Saadeh, coordenador do ambulatório de transtorno de identidade de gênero do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas em São Paulo, em entrevista à BBC News Brasil, explicou que “as pessoas transgênero são menos de 1% da população”.¹¹ Ademais, que a “ciência ainda não sabe

8 NERY, João W. **Viagem solitária**: memórias de um transexual 30 anos depois. São Paulo: Leya, 2011. p. 151.

9 NERY, João W., *op. cit.*, p. 5.

10 **Versão final da nova Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11)**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doen-cas-da-oms-cid-11-e>. Acesso em: 15 jul. 2023.

11 BARIFOUSE, Rafael. Como ser transgênero foi de ‘aberração’ e ‘doença’ a questão de identidade. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-44651428>. Acesso em: 14 jul. 2023.

explicar ao certo o que faz uma pessoa ser transgênero”¹² e que “estudos feitos até hoje apontam para uma ‘base biológica’ para essa condição”.¹³

No artigo *Implications of the Estrogen Receptor Coactivators SRC1 and SRC2 in the Biological Basis of Gender Incongruence* publicado na Revista *Sexual Medicine* em 2021, os autores apresentaram um estudo realizado na Espanha em que avaliariam 188 pessoas (metade indivíduos transgêneros e metade indivíduos cisgêneros). Na pesquisa foram analisados comparativamente 157 polimorfismos ou variações na sequência de DNA e observado que todos os transgêneros reportaram manifestar a não conformidade de gênero na infância ou na puberdade. Destacou-se, também, que nenhum dos indivíduos transgêneros possuía transtornos psiquiátricos (observados ou diagnosticados) nem histórico de abuso de álcool ou de outras drogas.¹⁴

Nos resultados do citado estudo os autores destacaram que uma evidência prévia obtida de experimentos com ratos mostrou que a redução na expressão da proteína SRC1, durante a diferenciação do cérebro, interfere com as ações de masculinização dos estrógenos nos cérebros desses roedores, modificando comportamentos reprodutivos normais e morfologia cerebral tipicamente esperados para cada sexo. Os resultados do novo estudo replicam o achado em humanos.¹⁵

Estudos outros ainda demonstram que a girificação cortical (medida que reflete maturação precoce do córtex cerebral) é menor nos participantes transgêneros do que nos participantes cisgêneros.¹⁶ Isso quer significar dizer que o córtex occipitoparietal e o córtex motor sensorial (regiões que processam a autopercepção da imagem corporal quanto à sensação de propriedade corporal) são diversos nas pessoas com disforia de gênero.

Outros estudos apresentam, também, que o volume de matéria cinzenta é outra variante entre as pessoas cis e trans. No artigo *Gray matter volume diffe-*

12 *Ibidem*.

13 *Ibidem*.

14 RAMIREZ, Karla del Valle *et al.* Implication of the estrogen receptor coactivators SRC1 and SRC2 in the biological basis of gender incongruence. In: **Sexual Medicine**, v. 9, issue 3, jun. 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2050116121000489>. Acesso em: 17 jul. 2023.

15 *Ibidem*.

16 WANG, Yanlu *et al.* Cortical gyrification in transgender individuals. In: **Cerebral Cortex**, v. 31, issue 7, July 2021, p. 3184-3193. Disponível em: <https://academic.oup.com/cercor/article/31/7/3184/6169306>. Acesso em: 17 jul. 2023.

rences between transgender men and cisgender women: A voxel-based morphometry study publicado pela revista *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry* foi identificado que os homens trans mostraram um maior volume de matéria cinzenta no giro cingulado posterior do cérebro. Isso reforçou a conclusão dos autores de que indivíduos transgêneros possuem uma estrutura cerebral alterada em relação aos indivíduos cisgêneros, assim como mulheres cis e homens cis possuem entre si pequenas diferenças na estrutura cerebral.¹⁷

Os exemplos das pesquisas citadas não pretendem assentar a origem da disforia sexual, até porque esse não é o objetivo deste trabalho. As pesquisas encimadas apenas corroboram que os indivíduos transgêneros não escolhem ser transgêneros ou que essa identidade é socialmente ensinada ou construída ao longo da vida. E, assim sendo, não há como se permitir que, dentro de um Estado Democrático de Direito que tem como fundamento a dignidade humana e que preza pela máxima da igualdade material, possa ser defensável argumentos discriminatórios com base em identidade de gênero.

Hodiernamente, é possível mudar o nome e o gênero nos documentos de identificação sem a necessidade de ação judicial ou da realização de cirurgia de transgenitalização. Isso porque, para se ter uma vida digna, também importa o reconhecimento pela sociedade da identidade sexual do indivíduo, o que reflete a verdade real por ele vivenciada. Ademais, proibir a alteração do nome social equivaleria a manter a pessoa em uma ominosa condição vilipendiadora de sua dignidade humana.

A Lei n. 14.382/2022, inclusive, corrobora essa assertiva, ao permitir, pela alteração do art. 56 da Lei de Registros Públicos, que qualquer pessoa maior de idade (não somente os transgêneros), a qualquer tempo, requeira a mudança do prenome, independentemente de justificativa e de autorização judicial. Tal permissivo legal vai ao encontro de massivo entendimento jurisprudencial e do Provimento n. 73/2018 da Corregedoria Nacional de Justiça que restringe a alteração, apenas, ao prenome e ao agnome.

Não existe nenhuma razão jurídica ou moral que justifique, atualmente, qualquer tratamento diferenciado entre seres humanos, pois independente de gênero, idade, cor, raça, orientação sexual, religião, nacionalidade, deficiência

17 KAZUTAKA, Taku Fukao; SHIORI, Toshiki. Gray matter volume differences between transgender men and cisgender women: a voxel-based morphometry study. In: **Australian & New Zealand Journal of Psychiatry**, v. 56, issue 5, march, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0004867421998801>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ou capacidade intelectual todos têm igual dignidade. A pessoa humana tem um valor intrínseco e a Carta Constitucional de 1988 elevou a dignidade humana e a consagrou como um valor supremo dentro do Estado Democrático de Direito, positivando-a como fundamento da República (art. 1.º, III, da CF).

Ademais, o texto constitucional consagra o princípio da igualdade, cuja morada principal reside no art. 5.º, *caput* e inciso I, da CF/88, que reza que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Da análise do texto constitucional observa-se sua conformidade com os valores universais de proteção da pessoa humana, independentemente da sua identidade de gênero, porquanto todo ser humano é igual nos termos da lei.

Nesse tablado, sabe-se que o sentido do princípio da igualdade sofreu grande evolução, pois a igualdade formal, gizada nos séculos XVIII e XIX com a Revolução Francesa estabeleceu, apenas, que todos eram iguais perante a lei. Com o neoconstitucionalismo, todavia, houve uma mudança de paradigma em que se passou a perseguir a igualdade substancial que prega o tratamento desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades. Consolidou-se a afirmação seminal de Boaventura de Sousa dos Santos para quem “temos o direito a ser iguais quando a diferença nos diminui; temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”.¹⁸

Nesse sentido, inclusive, em *A condição humana*, Hanna Arendt defendeu a noção básica da pluralidade humana como o direito de ser igual e diferente “a pluralidade humana é a paradoxal pluralidade dos seres singulares”.¹⁹ Tratar as pessoas como iguais enreda o reconhecimento e o respeito às diferenças existentes entre os seres humanos que, por vezes, reclamam resguardo diferenciado dentro de um sistema jurídico. Afinal, como escreveu Carlos Drummond de Andrade no poema Igual-Desigual “Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar”.

Jungido a isso, sobreleva o realce que o direito à igualdade depreende que se leve em consideração especificidades, muitas vezes, ignoradas pela ciência do Direito, em particular as ligadas à efetivação da autonomia individual. Nessa

18 SANTOS, Boaventura de Sousa. **Por uma concepção multicultural de direitos humanos**. Por uma concepção multicultural dos direitos humanos. *In*: Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 458.

19 ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2014. p. 220.

toada, Ronald Dworkin já entoava que a igualdade equivale a tratar a todos com o mesmo respeito e consideração²⁰ e que as decisões coletivas devem ser tomadas por instituições políticas cuja estrutura, composição e modo de operação dediquem igual apreço e valor às escolhas existenciais de seus cidadãos.²¹

A igualdade de gênero, portanto, é vetor constitucional. Seja cisgênero ou transgênero não existe argumentação válida para tratamento discriminatório ou para existência de direitos para um grupo sem a correspondência desse mesmo direito ao outro. As menções à igualdade entre homens e mulheres, previstas na Lei Maior e em leis infraconstitucionais devem sofrer necessária releitura para serem entendidas como igualdade entre seres humanos.

O direito constitucional brasileiro positivou a finalidade do Estado, objetivando seu fim social, ao gizar logo no art. 3.º, IV, como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nesse sentido, a discriminação de gênero, enraizada culturalmente, reflete um fenômeno psicológico, na medida em que exterioriza o preconceito, podendo ser marcada pelo estereótipo em que se rotula certo grupo de pessoas, com a associação de características negativas, que na sua maioria são falsas.

Tal prática fere de morte a igualdade preconizada na Constituição da República, solapa o fundamento da dignidade humana e reflete no aumento da pobreza e da marginalização das minorias, com a redução de oportunidades. Ademais, os danos psicológicos que causam, muitas vezes, se mostram indeléveis quando incutem na mentalidade do ser humano ofendido que ele não tem um *status* moral de indivíduo, motor pelo qual tal prática perniciosa deve ser combatida por toda a sociedade.

Assegurar a proteção da pessoa humana contra discriminações em virtude de sua identidade de gênero, ainda é assegurar o exercício de direitos como liberdade e cidadania do indivíduo, pois só assim se permite que ele usufrua dos direitos fundamentais comezinhos assegurados no texto constitucional. Nesse sentido, Adilson José Moreira, inclusive, versa que “a expressão cidadania

20 DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2010. p. 419.

21 DWORKIN, Ronald. **O direito da liberdade**: a leitura moral da Constituição norte-americana. São Paulo: Martins Fontes, 2006. p. 26.

sexual aqui formulada designa o postulado de interpretação da igualdade que aparece nos casos referentes a minorias sexuais”.²²

Sobredito autor, ainda identifica que o debate sobre a inclusão social de minorias sexuais exemplifica a limitação dos métodos tradicionais de interpretação da igualdade, pois eles não são capazes de abarcar a complexidade posta pelas relações entre cidadania e sexualidade.²³ Isso significa que ainda que assegurada a igualdade perante a lei, muitas vezes, inexistem estratégias de ações inclusivas para que se sustente o exercício da cidadania sexual do indivíduo.

Nessa ordem de ideias, todo ser humano tem direito à liberdade, o que inclui a prerrogativa de exercer sua liberdade de gênero sem limitações impostas pelo Estado ou pelos particulares. Tal garantia é diretamente proporcional ao respeito à dignidade humana, pois somente se assegurada a liberdade sexual (e os direitos decorrentes do seu exercício) estar-se-á próximo do direito a uma igualdade relacional, já que a não discriminação tem laços estreitos com ditos direitos fundamentais.

Sob esse prisma, é necessário entender a identidade de gênero como um direito fundamental forjado a partir da interpretação sistemática do texto constitucional, o que representa o reconhecimento dos direitos de liberdade e de igualdade a todos os indivíduos. Essa humanização no tratamento de pessoas transgêneros prioriza a dignidade humana, legitima os ideais alvitados pelo Estado Democrático de Direito e permite a repressão contra comportamentos discriminatórios.

O tratamento discriminatório de pessoas transgênero já é objeto de inúmeras ações judiciais, inclusive, no âmbito da Justiça do Trabalho.²⁴ Várias discussões, até mesmo, já chegaram ao STF. Nos autos do RE 845.779 (Tema de Repercussão Geral n. 778), por exemplo, o ministro Luis Roberto Barroso ao apreciar o caso concreto em que uma mulher trans foi constrangida por fun-

22 MOREIRA, Adilson José. **Cidadania sexual**: estratégias para ações inclusivas. Belo Horizonte: Arraes, 2017. p. 15.

23 *Ibidem*, p. 13.

24 Nos autos do processo 0010039-92.2023.5.03.0179, cuja sentença é de lavra de um dos autores deste trabalho, uma empresa de telemarketing foi condenada a pagar verbas decorrentes da rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como reparação por dano moral em virtude da supervisora da reclamante, mulher trans, referir-se a empregada como “ele” na frente de vários colegas de trabalho e, mesmo a reclamante não gostando, a supervisora insistia em chamar a empregada de “ele”, por não ter havido mudança em seus documentos de identificação.

cionário de um shopping center em Florianópolis quando estava utilizando o banheiro feminino, declarou em seu voto que não se trata de uma doença, mas de uma condição pessoal, e, portanto, não há falar em cura. Ademais, que “destratar uma pessoa por ser transexual, isto é, por uma condição inata, é como discriminar alguém por ser negro, judeu, índio ou *gay*. É simplesmente injusto, quando não perverso”.²⁵

Denomina-se transfóbico(a) a pessoa que age com transfobia, ou seja, com atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero. Em 2019, o STF, inclusive, decidiu pela criminalização da homofobia e da transfobia, que passaram a ser enquadradas na Lei de Racismo (Lei n. 7.716/1989). O Plenário da Corte, no julgamento da Ação de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e no Mandado de Injunção (MI) 4733, entendeu que houve omissão inconstitucional do Congresso Nacional por não editar lei que criminalize atos de homofobia e de transfobia.

Na decisão, o STF definiu como crime condutas que “envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém”. O Pretório excelso, ainda, explicitou que a decisão de enquadrar os crimes na Lei de Racismo se deve ao fato do conceito de racismo ser compreendido em sua dimensão social, enquanto uma construção histórico-cultural motivada para justificar a desigualdade entre aqueles que integram algum grupo vulnerável.

Destaca-se o voto da Ministra Carmem Lúcia chamando a atenção da sociedade para a importância de aplicação de sanção a casos de vária, porquanto, segundo ela “numa sociedade discriminatória como a que vivemos, a mulher é diferente, o negro é diferente, o homossexual é diferente, o transexual é diferente”²⁶ e o “preconceito tem a ver com poder e comando. Todo preconceito é violência, toda discriminação é causa de sofrimento”.²⁷

25 Propôs-se, ainda, a seguinte tese, calcada na noção de dignidade da pessoa humana e dever constitucional do Estado Democrático de proteção das minorias marginalizadas e estigmatizadas da sociedade: “os transexuais têm direito a serem tratados socialmente de acordo com a sua identidade de gênero, inclusive na utilização de banheiros de acesso público”. O RE 845.779 ainda se encontra pendente de julgamento com vistas ao ministro Luiz Fux desde 19/11/2015, conforme consulta em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4657292>. Acesso em: 14 jul. 2023.

26 Trecho do voto da Ministra Cármen Lúcia nos autos da ADO 26. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 17 jul. 2023.

27 *Ibidem*.

A decisão do STF, indubitavelmente, veio tutelar direitos dessa minoria, mormente diante de tantos casos noticiados de ataques e de violências constantes em face de tal grupo. A tese fixada pela Corte possibilitou a punição contra atos que se revelam bárbaros e eugênicos, na medida em que com violência, seja física ou psíquica, a sociedade acaba minando esse subgrupo social, ao arrepio dos direitos de liberdade sexual, da igualdade entre seres humanos e da dignidade humana dessas pessoas.

Essa decisão foi paradigmática, pois permitiu a amenização das dores morais a que são submetidos a comunidade LGBTQIAPN+. Isso porque a condição histórica em que se encontram sempre foi de latente desigualdade, o que acaba, muitas vezes, por marginalizá-los e excluí-los socialmente, coisificando-os como se não fossem detentores de dignidade.

E, no caso dos transgêneros, como se já não bastassem os anos de aprisionamento dentro do próprio corpo, visando a evitar a violência de gênero, muitas pessoas trans, vítimas do preconceito cravado no ideário da considerada maioria, vêm sendo obstadas do reconhecimento de direitos cardeais. Cita-se o cerceio ao direito de ter uma família, de exercer a maternidade e/ou a paternidade, motor pelo qual passa-se à análise do direito à constituição familiar com a especificidade do exercício de direitos à maternidade por homem transgênero.

3 A QUEM INTERESSA A TUTELA DO DIREITO À MATERNIDADE? UMA ANÁLISE DA PARENTALIDADE DO HOMEM TRANS

Conceitua-se parentalidade, derivação do termo inglês *parenting*, como o conjunto de atividades desempenhadas tendo como referência a criança, visando a assegurar a sua sobrevivência e o seu desenvolvimento pleno. O vínculo da parentalidade, por sua vez, é um liame que pode ser socioafetivo, maternal, paternal, adotivo ou de outra forma desde que tenha como único objetivo o desenvolvimento de crianças e adolescentes.

A motivação para a parentalidade não tem correlação com o sexo do indivíduo. Não é porque a criança gosta de brincar de bonecas ou de casinha ou não gosta desse tipo de brincadeira que isso, necessariamente, influenciará no desejo de algum dia ter um filho biológico ou não. Isso porque a parentalidade não tem relação com o gosto pelos brinquedos usados na infância nem faz distinção entre sexo, gênero, raça, cor etc.

Biologicamente somente os indivíduos que possuem aparelho reprodutor feminino conseguem gestar e, mesmo no reino animal, a regra é que as fêmeas engravidem. Excetua-se o caso dos cavalos-marinhos em que, no processo de reprodução, a fêmea é quem coloca os ovos em um tipo de bolsa do macho, onde eles são fertilizados por ele e ficam por lá até atingir o período para nascer.²⁸

Empiricamente não há relatos científicos de alguém como Dr. Alex Hesse, personagem vivido pelo ator Arnold Schwarzenegger no filme *Junior* que passa por uma gravidez masculina como parte de um experimento. Gravidez e parto são temas que, culturalmente, estão relacionados ao ser mulher, tanto que os pré-natais ocorrem, via de regra, em centros de mulheres e toda a expectativa criada ao redor de quem gesta é que a pessoa será mãe.

Isso não obstaculariza, todavia, que um homem transgênero possa gestar, mormente porque o fato de se identificar como homem trans, mesmo que tenha passado por cirurgias de mastectomia, faloplastia ou metoidioplastia ou faça uso de hormônios masculinos (mas desde que permaneça com útero e ovários), não o impede de, querendo, passar pela experiência de ter um filho biológico. Afinal de contas, ser um homem trans não necessariamente representa “recusar o feminino”.²⁹

O primeiro caso citado pela mídia de “homem grávido” foi o do americano Thomas Beatie, em 2008, um transexual americano com então 34 anos de idade. Ele tornou-se um homem trans após um tratamento hormonal e uma mastectomia, mas conservou seus órgãos reprodutores. Thomas Beatie deu à luz a uma primeira criança, em 29 de junho de 2008, depois a outras duas crianças, em 9 de junho de 2009 e a última em 25 de julho de 2010.³⁰ Desde o caso Beatie a gestação transexual masculina tem se tornado cada vez mais comum.

Considerando a identidade de gênero do indivíduo, é possível, portanto, que o homem trans possa, interrompendo o uso de hormônios, gestar e, inclusive, por meio da FIV, utilizar os óvulos de sua eventual parceira. Do mesmo modo,

28 COSTA, Aline Pereira *et al.* **Cavalos-marinhos**: por que os machos engravidam? Disponível em: <https://www.bioicos.org.br/post/cavalos-marinhos-por-que-os-machos-engravidam>. Acesso em: 17 jul. 2023.

29 Expressão freudiana contida no texto “L’analyse avec fin et l’analyse sans fin”. **Résultats, Idées, Problèmes, II**. Paris: PUF, p. 266.

30 BOURSEL, Vincent; LAUFER, Laurie. Trad. Abiana Campos Baptista. **Atualidades do “rochedo” freudiano**: o “primeiro homem grávido”. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/agora/a/3NxQ64pS-FqYnHnrGLM8rQTR/#>. Acesso em: 17 jul. 2023.

uma mulher trans pode engravidar um homem trans, o que pode se dar por inseminação artificial e FIV, se os órgãos reprodutivos do casal foram mantidos. E um homem cis pode engravidar um homem trans, desde que o parceiro não tenha retirado o útero durante a transição.

A Resolução n. 2320/2022 do CFM, inclusive, em seu item II, aborda a possibilidade de reprodução assistida em casos como o de pessoas trans, ao prorromper que todas as pessoas capazes que tenham solicitado o procedimento e cuja indicação não se afaste dos limites da resolução podem ser receptoras das técnicas de reprodução assistida, desde que os participantes estejam de inteiro acordo e devidamente esclarecidos. Ademais, que é permitida a gestação compartilhada em união homoafetiva feminina, situação em que o embrião obtido a partir da fecundação do(s) oócito(s) de uma mulher é transferido para o útero de sua parceira.

Nessa ordem de ideias, não há falar em impedimentos biológicos à gestação de um homem trans, podendo-se concluir, portanto, pela possibilidade de um homem gestar um filho. A questão que se põe nessas situações é sobre como encarar a condição do homem trans sob a égide da proteção à maternidade prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considerando que a legislação posta não considerou a diversidade de famílias e relações entre os indivíduos.

Em se tratando de um homem trans que, por exemplo, tenha uma parceira cis e esta engravide ou o casal adote uma criança, não parece que haverá maiores dificuldades de se interpretar e aplicar as leis vigentes, porquanto a mãe terá o direito à licença-maternidade e o pai terá direito à licença-paternidade. Do mesmo modo, à mulher trans que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

Entretanto, em se tratando de um homem trans que engravida, indaga-se: como ficaria a sua situação, considerando que haveria a possibilidade de se discutir a concessão de licença-maternidade a um homem? Ao adentrar nessa seara, é salutar partir da premissa de que a convivência familiar e comunitária é um direito fundamental de crianças e adolescentes garantido pela Constituição Federal (art. 227) e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Além disso, a Constituição de 1988 é o primeiro texto na história brasileira a prever um título específico que consagra direitos sociais básicos e de caráter geral. Nesse tom, Gabriela Neves Delgado assesta que “a perspectiva da Constituição de 1988 é a defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, com base numa

concepção ampliada dos Direitos Humanos, estabelecendo o compromisso do Estado, da sociedade e do governo de zelar por tais direitos”.³¹

Os direitos sociais estão sujeitos ao mesmo regime jurídico dos demais direitos fundamentais. Destarte, não se limitam ao disposto no Título II da CF, podendo, inclusive, estarem dispostos em normas internacionais (cf. art. 5.º, § 2.º, da CF). A eles se aplica, ainda, o disposto no art. 5.º, § 1.º, da CF, e, por isso, possuem aplicabilidade direta, mesmo quando o alcance de sua eficácia possa ser avaliado no caso concreto (eficácia horizontal e diagonal dos direitos sociais).

Para mais, constituem aquilo que se denominou núcleo de matérias intangíveis, de forma que se encontram protegidos pelo poder de reforma constitucional, não podendo ser abolidos nem apequenados, sob pena de infesto retrocesso social. Como direitos de segunda dimensão vindicam, ainda, a representação de prestações positivas do Estado e tendem a concretizar a perspectiva de uma igualdade substancial e social tangenciando a incansável busca por melhores e dignas condições de vida das pessoas.

Destaca-se, ainda, que o trabalho da mulher foi um dos primeiros temas a constituir objeto de regulamentação pelas entidades internacionais. Foram criadas normas de caráter tutelar para tratamento da mulher no ciclo gravídico e, posteriormente, foram criadas normas que atribuíram às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens. Nesse passo, observou-se a necessidade de concessão de uma licença para os cuidados do infante, cujo prazo foi fixado em 120 dias (atualmente pode ser ampliado para empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã).

Nesse tablado, assim como os demais direitos fundamentais, o direito à maternidade é âmago do Estado Democrático de Direito Contemporâneo, tanto que o art. 6.º, “caput”, da CF entoa a fundamentalidade do direito social. O direito à maternidade, ainda, é a cepa jurídica para direitos sociais instrumentais como as licenças parentais (cf. art. 7.º, XVIII e XIX, da CF) e como o direito à segurança no emprego, o qual inclui a estabilidade provisória da gestante (cf. art. 10, II, “b”, do ADCT).

O amparo à maternidade no ordenamento pátrio se deve, ainda, ao compromisso assumido pelo Brasil na seara internacional, a exemplo da Convenção n. 103 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (atualmente consolidada pelo Decreto n. 10.088/2019). Tal norma veda ao empregador a demissão imo-

31 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006. p. 80.

tivada ou não comunicada da gestação, dispensando a confirmação da gravidez para efeito dos benefícios decorrentes da maternidade.

Ademais, conquanto não ratificada, a Convenção n. 156 da OIT que versa sobre igualdade de oportunidades para trabalhadores com responsabilidades familiares, também se destaca, como norma de direito comparado, a ser utilizada como fundamento à tutela da maternidade (art. 8.º da CLT). Isso porque contribui no combate à discriminação de trabalhadoras que também se ocupam como cuidadoras de ascendentes idosos, descendentes ou pessoas com deficiência em suas famílias.

Nesse contexto, as normas de proteção à maternidade possuem um caráter cogente dada à sua importância. Dessarte, o trabalhador não pode renunciá-las, tanto que em caso de pedido de demissão de empregada gestante, a ausência de assistência do respectivo sindicato possibilita a declaração de nulidade do pedido de demissão, por ser considerada como empregado detentor de estabilidade (art. 500 da CLT).

O direito de proteção à maternidade, portanto, transcende o interesse individual da empregada e configura-se como importante direito social instrumental de dupla função ou de titularidade dupla, pois além de proteger a mãe, também protege o infante que dela depende. Isso significa dizer que o fundamento da norma não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas efetivar a integral salvaguarda do filho, possibilitando a sua convivência harmônica e psicoeconomicamente segura.

A figura central da proteção à maternidade, portanto, é a criança, pois sem ela não há falar em maternidade. Tanto isso é verdade que a própria garantia de emprego insculpida no art. 10, II, “b”, do ADCT foi ressignificada pela previsão do parágrafo único do art. 391-A da CLT que garantiu a estabilidade provisória versada à empregada adotante a quem foi concedida guarda provisória, ou seja, independentemente da pessoa gestar, tudo no interesse da criança. No mesmo sentido, LC n. 146/2014 conferiu a mesma estabilidade a quem detiver a guarda do filho da gestante, em caso de falecimento desta.

Para mais, independentemente de adoção ou de guarda para fins de adoção, o homem empregado e segurado da Previdência Social também poderá ser destinatário da licença-maternidade nas situações de falecimento de seu cônjuge ou companheira (*ex vi* do art. 392-B da CLT c/c art. 71-B da Lei n. 8.213/91).

O art. 7.º, XVIII, da CF, que prevê o direito à licença-maternidade, portanto, deve ser interpretado à luz dos princípios da dignidade humana, da igualdade,

da liberdade reprodutiva, do melhor interesse da criança e do adolescente e da proporcionalidade, na dimensão da vedação à proteção deficiente. Isso porque, o âmbito de incidência do direito constitucional em comento, requer que se extraia sua compatibilidade com a necessidade de proteção ao vínculo maternal constituído por núcleos familiares diferentes dos considerados convencionais.

Licença-maternidade, dessa forma, é mais que um direito da mãe. É um direito da criança que necessita, nos primeiros meses de vida, de maior proteção e cuidados. Embora a palavra maternidade faça crer que é um direito da mãe, da mulher cis que gera a criança, a dinamicidade das relações interpessoais e as alterações legislativas já permitem ampliar esse direito ao cônjuge supérstite (ainda que do sexo masculino) e à mulher que adota (*i.e.*, ainda que não gere a criança).

A proteção constitucional do direito à maternidade, ainda, não dispensa o debate acerca da multiplicidade das relações conjugais e da proteção de novos modelos familiares. E sendo a finalidade da licença-maternidade o atendimento do melhor interesse da criança que necessita, na tenra idade, de maiores cuidados, melhor seria conceber o direito à licença pela gestação ou licença pelo ingresso de criança no lar, já que, da forma como hodiernamente vista, pode não atender aos reclamos das novas relações familiares.

O legislador brasileiro não previu a possibilidade de a maternidade ser exercida por uma mulher trans e a paternidade por um homem trans. Menos ainda previu a possibilidade de um homem trans pode fazer *jus* ao direito à maternidade. Todavia, com base na *mens* da proteção à maternidade e nos princípios protetivos que acercam as crianças e adolescentes, defende-se que no caso em que o homem trans seja quem engravide a ele sejam concedidos os mesmos direitos previstos às mulheres, quais sejam, a estabilidade insculpida no art. 10, II, “b”, do ADCT, bem como a aplicação irrestrita da seção que versa sobre a proteção à maternidade prevista na CLT.

Não há incompatibilidade o fato de o homem ser trans e usufruir de licença-maternidade, ainda que seu cônjuge seja uma mulher cisgênero, pois é à criança a quem interessa o direito à licença-maternidade. Sequer haveria vedação de que os pais (homem trans e mulher cis), inclusive, convencionassem quais dos dois faria *jus* a licença-maternidade se ambos forem empregados. Advoga-se que, em casos como o elucidado, ambos poderiam ter o direito à licença-maternidade, afinal, esta visa, ao fim e ao cabo, os cuidados e o desenvolvimento do pequeno ser em tenra idade.

No *leading case* RE 1.211.446, inclusive, já há discussão semelhante, pois a demanda versa sobre a possibilidade de servidora pública, mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja gestação de sua companheira decorreu de procedimento de inseminação artificial heteróloga, gozar do direito à licença-maternidade e o STF já reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada (Tema 1.072).³²

A legislação e a jurisprudência pátrias, portanto, ainda não preveem o direito a uma licença familiar. Lado outro, na Suécia, por exemplo, conhecida como *föräldraledighet*,³³ o nome da licença já deixa evidenciar que ela é uma licença para os pais (*föräldrar* significa pais e *ledighet* significa licença). Nesse país a lei oferece 480 dias de licença remunerada, que são divididos igualmente entre os pais. Além disso, 150 desses 240 dias podem ser transferidos de um progenitor para o outro, até a criança completar um ano.³⁴

A licença família ou familiar pode ser uma alternativa à solução dos impasses quanto à parentalidade de pessoas trans. Dessa forma, a mulher trans que adota teria o direito à licença-maternidade e estabilidade provisória previstos na legislação brasileira, sem margem a interpretações em sentido oposto. O homem trans que gere seu filho teria direito à licença gestante e aos direitos decorrentes. Repisa-se: a ausência de previsão legal específica para essas novas conformações familiares não pode servir de impedimento para o reconhecimento dos direitos de parentalidade das pessoas trans.

Reconhecer o direito à maternidade e os direitos que daí decorrem às pessoas trans representa uma forma de reconhecimento da identidade dessas pessoas como uma vitória na incansável batalha vivenciada pela não discriminação. Ademais, permite o exercício de direitos mínimos ligados à proteção à família, à convivência familiar, à igualdade e à liberdade que culminarão no triunfo ao respeito à dignidade humana.

32 A questão debatida nos autos do RE 1.211.446 ainda se encontra pendente de julgamento. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5701548&numeroProcesso=1211446&classeProcesso=RE&numeroTema=1072>. Acesso em: 21 jul.2023.

33 **Parental benefits**. Disponível em: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>. Acesso em: 21 jul.2023

34 Dados extraídos de notícia divulgada no jornal *The Guardian* em artigo sob o título **Paternity leave: US is least generous in list of world's richest countries**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/us-news/2020/jan/29/paternity-leave-us-policy>. Acesso em: 21 jul. 2023.

Nesse pensar, a par da igualdade constitucional prevista nos art.s 5.º e 7.º, XXX, da CF, o instituto da licença-maternidade e da garantia provisória prevista no art. 10, II, alínea b do ADCT deve ser estendido e aplicado a qualquer pessoa, independentemente de sua identidade de gênero. Dessa forma, o fato do homem trans encontrar-se em estado gravídico não pode constituir motivo para rescisão do contrato de trabalho (aplicação do art. 391, “*caput*”, da CLT). Ademais, o empregado trans tem o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 392, *caput*, da CLT).

Sob esse prisma, ainda, ao homem trans, em estado gravídico, é devido, durante a gravidez, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (“*ex vi*” do art. 392, § 4.º, I e II, da CLT).

Para mais, se o homem trans labora em função insalubre e está grávido, sustenta-se a aplicação do art. 394-A da CLT, porquanto o interesse à saúde da criança prevalece, podendo, para tanto, se afastar da função, cabendo à empresa pagar o adicional de insalubridade ao homem trans grávido ou lactante (§ 2.º). Quando não for possível que o homem trans gestante ou lactante seja afastado, a hipótese deverá ser considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213/91 durante todo o período de afastamento.

Patrocina-se, também, a aplicação dos art. 395 da CLT em caso de aborto não criminoso do homem trans e art. 396 da CLT para que o homem trans tenha o direito à, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete seis meses de idade e, quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado (cf. § 1.º do art. 396 da CLT).

A inserção do art. 75-F da CLT, ainda, permite que se confira prioridade de alocação em teletrabalho aos transgêneros com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade. Entende-se, que tal disposição foi derogada pelo art. 7.º, I, da Lei n. 14.457/2022, ao estabelecer tal prioridade para o empregado(a) que tenha filho, enteado ou criança sob sua guarda de até seis anos de idade. Ademais, cabe salientar que o art. 7.º, II, do mesmo diploma ampliou o alcance da norma ao assegurar a mesma benesse ao empregado(a) que tenha um filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com deficiência, independentemente de sua idade.

Destarte, ainda que ausente legislação específica destinada aos casos de maternidade de homens trans, o arcabouço normativo existente nos planos nacional e internacional permite que se assegure o direito à maternidade e os consectários decorrentes às pessoas transgênero de forma a humanizar sua condição, bem como respeitar seu direito à parentalidade, que não é obstado em razão de sua identidade de gênero.

4 CONCLUSÃO

As pessoas transgênero são vítimas frequentes de preconceito e estigmatização pela sociedade. Para a Organização Mundial de Saúde, até junho de 2018, a transexualidade ainda era compreendida como doença mental e por muito tempo, entender-se com transgênero foi sinônimo das maiores formas de aprisionamento da condição humana.

Pesquisas científicas já revelam que a condição de transgeneridade tem base biológica e, no Estado Democrático de Direito, não existe razão jurídica que justifique tratamento diferenciado com base em condições natas da pessoa. Ademais, o arcabouço normativo permite compreender que todo ser humano é igual em direitos e obrigações, independentemente de sua identidade de gênero.

A par disso, o indivíduo transgênero tem direito a ver respeitada a sua dignidade humana, a sua liberdade de escolha (inclusive de cidadania sexual), sua igualdade perante a lei, seu direito à parentalidade, incluindo o direito de gerar seu filho em seu ventre, mesmo sendo homem trans.

Considerando que a licença-maternidade visa ao maior interesse da criança que necessita de maiores cuidados em tenra idade, conclui-se que o homem trans que gesta tem direito a ver respeitados a garantia de emprego, prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, bem como os direitos de proteção à maternidade insculpidos na CLT.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

BARIFOUSE, Rafael. **Como ser transgênero foi de “aberração” e “doença” a questão de identidade**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-44651428>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar 146 de 25 de junho de 2014**. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.382 de 27 de junho de 2022**. Dispõe sobre o Sistema Eletrônico dos Registros Públicos (Serp); altera as Leis n. 4.591, de 16 de dezembro de 1964, 6.015, de 31 de dezembro de 1973 (Lei de Registros Públicos), 6.766, de 19 de dezembro de 1979, 8.935, de 18 de novembro de 1994, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 11.977, de 7 de julho de 2009, 13.097, de 19 de janeiro de 2015, e 13.465, de 11 de julho de 2017; e revoga a Lei n. 9.042, de 9 de maio de 1995, e dispositivos das Leis n. 4.864, de 29 de novembro de 1965, 8.212, de 24 de julho de 1991, 12.441, de 11 de julho de 2011, 12.810, de 15 de maio de 2013, e 14.195, de 26 de agosto de 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14382.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Provimento n. 73 de 28/06/2018**. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 845.779**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4657292&numeroProcesso=845779&classeProcesso=RE&numeroTema=778>. Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 1211446**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701548>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução n. 2320/2022**. Adota normas éticas para a utilização de técnicas de reprodução assistida sempre em defesa do aperfeiçoamento das práticas e da observância aos princípios éticos e bioéticos que ajudam

a trazer maior segurança e eficácia a tratamentos e procedimentos médicos, tornando-se o dispositivo deontológico a ser seguido pelos médicos brasileiros e revogando a Resolução CFM n. 2.294, publicada no Diário Oficial da União de 15 de junho de 2021, Seção I, p. 60. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2320>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BOURSEL, Vincent; LAUFER, Laurie. Trad. Abiana Campos Baptista **Atualidades do “rochedo” freudiano**: o “primeiro homem grávido”. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/agora/a/3NxQ64pSFqYnHnrGLM8rQTR/#>. Acesso em: 17 jul. 2023.

COSTA, Aline Pereira *et al.* **Cavalos-marinhos**: por que os machos engravidam? Disponível em: <https://www.bioicos.org.br/post/cavalos-marinhos-por-que-os-machos-engravidam>. Acesso em: 17 jul. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006.

DWORKIN, Ronald. **O direito da liberdade**: a leitura moral da Constituição norte-americana. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

FREUD, Sigmund. **L'analyse avec fin et l'analyse sans fin**. Résultats, Idées, Problèmes, II, Paris: PUF.

KAZUTAKA, Taku Fukao; SHIORI, Toshiki. Gray matter volume differences between transgender men and cisgender women: A voxel-based morphometry study. *In: Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*. V. 56, Issue 5, march, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0004867421998801>. Acesso em: 17 jul. 2023.

LISPECTOR, Clarice. **A descoberta do mundo**. Rio de Janeiro: Rocco. 1. ed. 1999.

MOREIRA, Adilson José. **Cidadania sexual**: estratégias para ações inclusivas. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

NERY, João W. **Viagem solitária**: memórias de um transexual 30 anos depois. São Paulo: Leya, 2011.

OLIVEN, John F. **Sexual Hygiene and Pathology**: a manual for the physician and the professions. 2. ed. Lippincott, 1965.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 103**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm. Acesso em 12 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 156**. Dispõe sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm. Acesso em: 12 jul. 2023.

PORTAL MIGLAHAS. Primeira trans a realizar cirurgia de mudança de sexo no Brasil foi chamada de “eunuco estilizado” na Justiça. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/296792/primeira-trans-a-realizar-cirurgia-de-mudanca-de-sexo-no-brasil-foi-chamada-de—eunuco-estilizado--na-justica>. Acesso em: 13 jul. 2023.

RAMIREZ, Karla del Valle *et al.* Implication of the Estrogen Receptor Coactivators SRC1 and SRC2 in the Biological Basis of Gender Incongruence *In: Sexual Medicine*, v. 9, Issue 3, jun.2021. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2050116121000489>. Acesso em: 17 jul. 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. *In: Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

WANG, Yanlu *et al.* Cortical gyrification in transgender individuals. *In: Cerebral Cortex*, v. 31, Issue 7, July 2021, p. 3184-3193. Disponível em: <https://academic.oup.com/cercor/article/31/7/3184/6169306>. Acesso em: 17 jul. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). 2023. Versão final da nova Classificação Internacional de Doenças da OMS (CID-11). Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/11-2-2022-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-doencas-da-oms-cid-11-e>. Acesso em: 15 jul. 2023.

EQUIDADE DE GÊNERO PARA TRABALHADORES COM ENCARGOS DE FAMÍLIA: POLÍTICAS DE LICENÇAS E REDUÇÃO DE JORNADA

Daniela Rocha Rodrigues Peruca

Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Federal de
Mato Grosso do Sul (UFMS), Especialista em Direito Processual Civil pela
Universidade Católica Dom Bosco (UCDB) de Mato Grosso do Sul.
Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 24.^a Região.

E-mail: dperuca@trt24.jus.br.

Curriculo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3085161835986777>.

INTRODUÇÃO

As relações de gênero passaram a ganhar destaque nas discussões que buscam efetivar direitos fundamentais e sociais, especialmente no que concerne à igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres.

Descortina-se a necessidade de mudança no papel tradicional tanto de homem como da mulher na sociedade e na família, para que se possa chegar à igualdade plena entre eles.

Nesse cenário, há urgência de que o Brasil ratifique a Convenção n. 156 e Recomendação n. 165 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando superar a divisão sexual do trabalho e garantir que os trabalhadores com encargos de família possam exercer o direito de trabalhar de maneira a conciliar seu emprego e a responsabilidade no cuidado, sem estarem sujeitos a discriminação.

Frise-se que os trabalhadores com encargos de família são àqueles com responsabilidades em relação a seus filhos dependentes e outros membros de sua família que precisam de seus cuidados ou apoio.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não dispõe de regramento no que se refere a redução da jornada e manutenção de remuneração para pais de crianças e/ou adolescentes com dependência de cuidados.

Assim, visando lançar luzes sobre a temática de equidade de gênero nas relações de emprego e amparo a criança e/ou adolescente que necessitam de cuidados, tratar-se-á nos capítulos seguintes acerca da importância das políticas de licenças para que ambos os pais possam compartilhar o tempo de cuidado com os filhos, bem como a necessidade de o Brasil ratificar a Convenção n. 156 e Recomendação n. 165 da OIT, visando a igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres, como, aliás, já o fizeram os outros países que compõem o Mercosul. E, por fim, a possibilidade de redução da jornada com manutenção de remuneração de pais de crianças e/ou adolescentes com deficiência, visando conciliar o emprego e as responsabilidades de cuidado.

Para atingir os fins esperados, a metodologia utilizada será documental e exploratória, utilizando-se o método indutivo, com caráter bibliográfico e documental.

1 A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS DE LICENÇAS PARA SE ATINGIR A EQUIDADE DE GÊNERO

O movimento pela igualdade de gêneros e empoderamento de mulheres e meninas é retratado na Carta das Mulheres Brasileiras aos constituintes de 1987. No documento constam reivindicações no âmbito de saúde, trabalho, educação, cultura, família, questões internacionais, entre outros.

No preâmbulo da Carta das Mulheres, há um clamor pela democracia e a liberdade, e também uma constatação de que para se atingir esse propósito deve ser garantida a igualdade de tratamento e oportunidades:

Nós, mulheres, estamos conscientes que este país só será verdadeiramente democrático e seus cidadãos e cidadãs verdadeiramente livres quando, sem prejuízo de sexo, raça, cor, classe, orientação sexual, credo político ou religioso, condição física ou idade, for garantido igual tratamento e igual oportunidade de acesso às ruas, palanques, oficinas, fábricas, escritórios, assembleias e palácios.¹

A igualdade referida na Carta das Mulheres é a igualdade material entre os gêneros; quer no mercado de trabalho; quer no exercício da cidadania; quer na constituição familiar.

A divisão dos encargos familiares é fundamental para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. E, nesse contexto, o direito à licença é uma medida importante para apoiar os pais no convívio com os filhos.

As licenças maternidade, paternidade e adoção são as mais conhecidas e concedidas no Brasil, porém, há instrumentos internacionais que disciplinam a licença parental.

A Constituição da República de 1988 trouxe bases mais avançadas para a concessão da licença maternidade, inspirada em normas internacionais de proteção à maternidade,² ao estabelecer como direitos sociais a proteção à maternidade e à infância (art. 6.º) e, ainda, como um direito fundamental à licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7.º, XVIII).

1 BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Carta das Mulheres**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituente%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 12 jul. 2023.

2 Convenção n. 103 da OIT (amparo à maternidade) ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e revista pela Convenção n. 183 da OIT (proteção à maternidade).

Para Cairo Jr., o fator determinante para a proteção à maternidade e condições especiais de trabalho para as mulheres é “a necessidade de oferecer cuidados especiais para a gestante, bem como para a mãe no sentido de prestar assistência ao filho recém-nascido e nos primeiros meses de vida [...]” (2018, p. 384).

Acréscase que os cuidados com o recém-nascido abrangem só os meses iniciais de sua vida, mas, também, durante toda a primeira infância.³

A licença maternidade pode vir a ser elástica se o empregador participar do Programa Empresa Cidadã (Lei n. 11.970/2008), ocasião em que haverá sua prorrogação por mais 60 dias.

Com o acréscimo do art. 392-A à CLT, houve extensão da licença maternidade à mãe adotante, o que contribuiu para a equidade entre a mãe biológica e àquela.

E, com o intuito de igualdade entre homens e mulheres, a Lei n. 12.873/2013, inseriu nova redação aos arts 392-B e 392-C da CLT, garantindo-se aos pais trabalhadores o direito ao salário maternidade, em caso de falecimento da mãe e, ainda, em caso de adoção e/ou guarda judicial, onde ele seja a parte do casal que fez a opção pelo encargo de cuidado da criança (VIEIRA, 2019).

Já a licença paternidade foi estabelecida para concessão por 5 dias (arts. 7.º, XIX e 10, §1.º do ADCT), contudo, a Lei n. 13.257/2016 ampliou o período prorrogando o benefício para 15 dias, o que gera o direito até 20 dias.

Contrapondo-se a licença maternidade e a paternidade, emerge que o ordenamento interno, identifica a mulher como sendo a cuidadora principal e o homem como o mantenedor da estrutura familiar.

A disparidade entre a duração das licenças (maternidade e paternidade) impacta na participação da mulher no mercado de trabalho, bem como na composição de sua renda e, por via de consequência, irradia efeitos na busca por equidade de gênero.

Para Candy Florência Thomé (2009^a, p. 52):

A licença paternidade tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, atualmente, no Brasil e mesmo na Espanha, é demasiado limitado para que,

3 Considera-se primeira infância o período que abrange os primeiros seis anos completos ou 72 meses de vida da criança (art. 2.º da Lei n. 13.257/2016).

efetivamente os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença paternidade fosse aumentado gradualmente até alcançar a licença maternidade.

A autora sugere a ampliação da licença paternidade, ainda que maneira gradual, como possibilidade para se equilibrar a divisão de encargos de cuidado entre homens e mulheres.

Visando a ampliação da licença paternidade encontra-se em tramitação o Projeto de Lei n. 242/2020, com intuito de inserir o inciso XIII⁴ ao art. 473 da CLT, garantindo-se licença aos pais por até 60 dias, a contar da alta hospitalar de filho recém-nascido com deficiência.

Embora haja uma restrição aos pais, pois dirigido àqueles com filho recém-nascido portador de deficiência, o Projeto de Lei pode vir a ser ampliado para contemplar todos os pais,⁵ uma vez que se encontra em discussão na comissão de assuntos sociais.

No tocante a licença parental, Gama, Oliveira e Henriques (2021, p. 9), asseveram que ela “visa ser uma política preocupada tanto como bem-estar da criança quanto com a promoção da equidade de gênero, pois potencializa o desenvolvimento de estratégias para o compartilhamento das tarefas domésticas e de cuidados”.

O termo parentalidade pode vir a substituir o termo maternidade no sentido de construir uma nova identidade de responsabilidade familiar, compartilhando os deveres de cuidado entre mães e pais, bem como, alargando seu espectro para contemplar famílias monoparentais e àquelas constituídas por duas mães ou dois pais (VIEIRA, 2019).

O ponto central da licença parental é possibilitar que as medidas de cuidados sejam destinadas a ambos os genitores com igual oportunidade de participar da rotina da criança.

4 “Art. 473 [...] XIII – até sessenta (60) dias contados a partir da data da alta hospitalar de filho recém-nascido com deficiência, nos termos do art. 2 da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015” (NR). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140637>. Acesso em: 12 jul. 2023.

5 Inclusive a Convenção n. 156 da OIT, que visa a igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, prevê a possibilidade de aplicação de suas disposições de maneira progressiva, desde que as medidas de implementação se apliquem a todos os trabalhadores (art. 10).

Regina Stela Corrêa Vieira (2019, p. 122) faz uma crítica na maneira como Direito do Trabalho aborda a responsabilidade nas relações de cuidado:

O modo como o Direito do Trabalho brasileiro trata o cuidado da prole como de responsabilidade quase que exclusiva da mulher, parecendo ignorar a participação do homem e o interesse estatal na reprodução da forma de trabalho, reforça o preconceito empresarial na contratação de mulheres, principalmente em idade fértil. Alega-se que o sistema de proteção à maternidade gera custos mais elevados das mulheres em relação aos homens, motivo pelo qual se opta preferencialmente por trabalhadores do sexo masculino.

Para Vieira, “[...] a determinação legal de que o empregador trate empregadas e empregados de forma igual não trará resultados enquanto o ordenamento jurídico não abandonar os paradigmas sexistas e biologicistas a respeito da maternidade e do papel das mulheres na família” (2019, p. 122).

Aliás, Federici (2021), ao comentar a obra “O Capital”, destaca a altivez de Marx ao tratar de o severo método de exploração capitalista do trabalho humano, principalmente no que concerne à utilização de mão de obra de mulheres e crianças, mas, também, faz um contraponto no sentido que “apesar da eloquência, seu relato é mais descritivo que analítico e não se propõe a discutir as questões de gênero que levanta” (2021, p. 67).

Ainda, a autora, argumenta que ao invés de discutir as questões de gênero “temos comentários bastante moralistas no sentido de que o trabalho fabril degradou a “integridade moral” das mulheres ao encorajar comportamento “promíscuo” e as fez negligenciar suas obrigações maternas” (2021, p. 67).

Verifica-se que a temática acerca da equidade de gênero perpassa pela lente de compartilhamento de responsabilidade nas relações de cuidado, uma vez que essa obrigação é quase sempre exclusiva da mulher.

O *European Institute for Gender Equality*, ao tratar sobre o índice de igualdade de gênero 2019, assevera que:

Se o cuidado das crianças não for mais considerado domínio exclusivo das mulheres e mais pais tirarem licença parental para ficar em casa e cuidar de seus filhos no primeiro ano, os resultados para a igualdade de gênero incluem maior participação das mulheres no mercado de trabalho, redução das disparidades salariais entre homens e mulheres e maior participação dos homens no trabalho doméstico.

Logo, urge a necessidade de o Brasil avançar em políticas de concessão de licenças para que os pais possam dispor de maior tempo em casa para cuidar

de seus filhos e, por via de consequência, atingir a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres. Essa é a temática a ser tratada no capítulo a seguir.

2 CONVENÇÃO N. 156 E RECOMENDAÇÃO N. 165 DA OIT E OS TRABALHADORES COM ENCARGOS DE FAMÍLIA

O Brasil está entre os membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ocorrida em 1919 e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (ILO-BRASIL). As normas internacionais são elaboradas no formato de convenções, recomendações, declarações ou resoluções. As convenções ao serem ratificadas passam a fazer parte do ordenamento jurídico do país adotante.

Os Estados-nação, ao ratificar as convenções, são obrigados a cumpri-las, e devem adotar as medidas necessárias para efetivar suas disposições (CIF, 2011).

A Convenção n. 156 e a Recomendação n. 165 entraram em vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983. Esses documentos estabelecem diretrizes para que os Estados-membros promovam igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

A Convenção n. 156 da OIT sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e a Recomendação n. 165, estabeleceram que:

No intuito de criar uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras, cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento de trabalhadores e trabalhadoras um objetivo de suas políticas nacionais, como vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitos a discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e as responsabilidades familiares.

Emerge que o instrumento visa proteger trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família, bem como pessoas que queiram trabalhar, para que possam exercer o direito sem estarem sujeitos à discriminação em decorrência de responsabilidades de cuidado com os filhos.

Ainda, a Convenção n. 156 elenca que para fins de efetiva igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores com encargos de família, que sejam consideradas as suas necessidades nos termos de condições de emprego (art. 4.º, “b”).

Aliás, a Recomendação n. 165, aponta como condições de trabalho, para que os trabalhadores com encargos de família possam conciliar de forma equilibrada os pilares profissão e família, a redução progressiva da jornada e flexibilidade na organização dos horários, entre outros (art. 18, “a” e “b”).

Na visão de Bárbara Ferrito (2019, p. 78):

Para além da mera igualdade diante da lei, a Convenção reconhece que trabalhadoras e trabalhadores vivem experiências distintas e que alguns estão perpassados por necessidades que os diferenciam dos demais. Tais urgências exigem um tratamento diferenciado para que seja possível alcançar condições iguais de vida e socialização.

Também, evidencia-se, que a Convenção n. 159 traz obrigações aos Estados Partes para que promovam medidas de promoção à informação e educação que gerem uma compreensão ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres (art. 6.º).

Trata-se da conscientização da sociedade sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres, modificando-se a assimetria na realização do trabalho de cuidados, que, ainda, é vista como responsabilidade exclusiva das mulheres (HIRATA, 2016, p. 61).

O tratamento à Convenção n. 156 da OIT, dispensado pelo Estado brasileiro, que ainda não a ratificou, diverge de os países que integram o Mercado Comum do Sul (Mercosul).

O Mercosul foi instituído pelo Tratado de Assunção, o que implica aos Estados Partes:

A livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países, por meio, entre outros, da eliminação dos direitos alfandegários e restrições não tarifárias à circulação de mercadorias e de qualquer outra medida de efeito equivalente. O estabelecimento de uma tarifa externa comum e a adoção de uma política comercial comum em relação a terceiros Estados ou agrupamentos de Estados e a coordenação de posições em foros econômico-comerciais regionais e internacionais. A coordenação de políticas macroeconômicas e setoriais entre os Estados Partes – de comércio exterior, agrícola, industrial, fiscal, monetária, cambial e de capitais, de

serviços, alfandegária, de transportes e comunicações e outras que se acordem -, a fim de assegurar condições adequadas de concorrência entre os Estados Partes. O compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração.⁶

A Argentina foi o primeiro Estado Parte do Mercosul, a ratificar a Convenção n. 156 da OIT em 14 de abril de 1987 (Ley n. 23.451⁷), seguida de o Uruguai que a ratificou em 2 de junho de 1989 (Ley n. 16.045⁸). O Paraguai, o fez em 22 de outubro de 2007 (Ley n. 3.338⁹). Já a Venezuela¹⁰ em 27 de novembro de 1984 e a Bolívia¹¹ em 15 de junho de 1998 (Ley n. 1.871¹²).

Entre os países que integram o Mercosul, o Uruguai possui políticas públicas voltadas ao sistema de cuidados, uma vez que o cuidado é um direito e uma função social, com previsão em legislação interna (Leis n. 19.161/2013 e 20.000/2021). O Sistema Nacional de Cuidados (SNC¹³), tem por objetivo criar um modelo de responsabilidade compartilhada entre família, Estado, sociedade e mercado, bem como, partilhá-la entre homens e mulheres:

La resolución del cuidado siempre ha estado relegado al ámbito privado de cada familia, según su disposición de tiempo y capacidad de compra, lo cual profundiza

6 Disponível em: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/TRTRA3059431072015102008POR.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2023.

7 Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23451-22030/texto>. Acesso em: 2 jun. 2023.

8 Disponível em: <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>. Acesso em: 2 jun. 2023.

9 Disponível em: <https://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/marcolegal/LEY-3338-2007.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2023.

10 A República Bolivariana da Venezuela se encontra suspensa de todos os direitos e obrigações inerentes à sua condição de Estado Parte do Mercosul, em conformidade com o disposto no segundo parágrafo do art. 5 do Protocolo de Ushuaia. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercosul/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

11 O Estado Plurinacional da Bolívia se encontra atualmente em processo de adesão e, em vias de incorporação pelos congressos dos Estados Partes. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercosul/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

12 Disponível em: <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-1871.xhtml>. Acesso em: 2 jun. 2023.

13 O SNC oferece atendimentos de assistência pessoal; programa de apoio de cuidados permanentes; centro de atendimento à criança e à família (CAIF); centro de dia para idosos; teleassistência em casa; asilos comunitários; candidatura à formação em cuidados; bolsas de inclusão socioeducativa (BIS); licenças de maternidade, paternidade, adoção e assistência na atividade pública e privada. Disponível em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/#>. Acesso em: 4 jun. 2023.

*desigualdades. Históricamente y hasta la actualidad las mujeres dedican mucho más tiempo a las tareas relacionadas a cuidar; en este sentido, se fomenta la responsabilidad compartida entre varones y mujeres.*¹⁴

Em decorrência de essa legislação, a Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad do Uruguai, elaborou o Plano Nacional de Cuidados (2021-2025),¹⁵ que faz menção expressa a promoção da igualdade de gênero:

*El rol de la política de cuidados em la promoción de la igualdad de género: Em términos de Política Pública, el Sistema de Cuidados es le conjunto de acciones públicas y privadas que brindan atención directa a las actividades y necesidades básicas de la vida diaria de las personas que se encuentran em situación de dependencia. Comprende un conjunto articulado de nuevas prestaciones, coordinación, consolidación y expansión de servicios existentes.*¹⁶

Portanto, constata-se que a ratificação da Convenção n. 156 da OIT, pelo Uruguai, possibilitou um avanço na legislação interna, visando garantir a equidade de gênero de trabalhadores que possuem encargo de família.

Nesse viés, cabe ao Estado brasileiro ratificar a Convenção n. 156 e a Recomendação n. 165 da OIT, como medida de efetivação de direitos sociais e fundamentais, garantindo-se a igualdade de oportunidades e tratamento aos trabalhadores com encargos de família, principalmente, modificando-se o eixo exclusivo de cuidador pela mulher para que passe a considerar, também, o homem.

Com esse olhar, abordaremos no capítulo seguinte a redução da jornada com manutenção de remuneração de trabalhadores com filho(a) com deficiência no âmbito da iniciativa privada.

14 Tradução livre: A resolução do cuidado sempre esteve relegada à esfera privada de cada família, conforme sua disposição de tempo e poder aquisitivo, o que aprofunda as desigualdades. Historicamente e até hoje, as mulheres dedicam muito mais tempo a tarefas relacionadas ao cuidado; neste sentido, encoraja-se a partilha de responsabilidades entre homens e mulheres.

15 Disponível em: file:///C:/Users/usuario/Downloads/JUNIO_PLAN%20DE%20CUIDADOS%202021-2025.pdf. Acesso em: 4 jun. 2023.

16 Tradução livre: O papel da política assistencial na promoção da igualdade de gênero: Em termos de Política Pública, o Sistema de Atenção é o conjunto de ações públicas e privadas que prestam atenção direta às atividades e necessidades básicas da vida cotidiana das mulheres em situação de dependência. Compreende um conjunto articulado de novos serviços, coordenação, consolidação e expansão dos serviços existentes.

3 A REDUÇÃO DA JORNADA COM MANUTENÇÃO DE REMUNERAÇÃO PARA OS TRABALHADORES COM FILHO(A) COM DEFICIÊNCIA

A Constituição da República Federal do Brasil de 1988 significou muito mais que o romper de um regime ditatorial, ao qual o país esteve envolto desde o golpe de 1964 até o alinhamento democrático, ocorrido a partir dos movimentos de 1985. Ela estabeleceu um novo compasso, permeado pelos direitos humanos já consagrados na esfera internacional.

Fábio Konder Comparato (2019, p. 239) enfatiza que “um dos traços da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 é a afirmação da democracia como único regime compatível com o pleno respeito aos direitos humanos”.

A Constituição elegeu como tríade protetiva a família, a sociedade e o Estado, que juntos, possuem a incumbência de colocar as crianças e os adolescentes brasileiros a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (art. 227, *caput*).

O artigo em comento deixa evidente que a proteção à criança e ao adolescente é integral, e que implica uma garantia de seus direitos trabalhistas, previdenciários, assistenciais, visando o primado pelo pleno desenvolvimento a salvo de toda e qualquer exploração. Em que pese tratar-se de uma norma de eficácia contida, ela irradia efeitos imediatos para sua efetiva concretização.

A previsão constitucional de integral proteção não poderia ser diferente, uma vez que se trata de uma Constituição Cidadã, que em seu preâmbulo instituiu:

[...] um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...].

Também, o Estado criará programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência (§1.º, II, art. 227).

Essa roupagem constitucional protetiva tornou-se o alicerce para que fosse promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990), que obriga a todos a zelar pela dignidade da criança e do adolescente.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) representa a vitória da cidadania, pois com sua promulgação iniciou-se um movimento efetivo de proteção integral às crianças e aos adolescentes (SOUZA, 2008).

Aliado a esses arcabouços normativos, o Estado brasileiro ratificou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, bem como editou a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Ao trazer a discussão de redução de jornada com manutenção de remuneração para pais de filhos com deficiência, no âmbito de o serviço público (Estadual e Municipal), a matéria se encontra dirimida com o julgamento pelo STF do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, com repercussão geral reconhecida (Tema 1097), ao firmar a tese: “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2.º e § 3.º, da Lei 8.112 /1990”.

No julgamento supramencionado, o relator ministro Ricardo Lewandowski, asseverou que:

[...] é plenamente legítima a aplicação da lei federal aos servidores de estados e municípios, diante do princípio da igualdade substancial, previsto na Constituição Federal e na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência. [...] a falta de legislação infraconstitucional não pode servir a justificar o descumprimento de garantias constitucionais, sobretudo quando envolvem o princípio da dignidade humana, o direito à saúde, o melhor interesse das crianças e as regras e diretrizes previstas na Convenção Internacional sobre Direito das Pessoas com Deficiência.¹⁷

Contudo, apesar de todos os instrumentos destacados e a tese firmada pelo STF (Tema 1.097), há resistência de empregadores em reduzir a jornada sem prejuízo de remuneração de trabalhadores da iniciativa privada que tenham sob sua guarda criança ou adolescentes com necessidades especiais, com, por exemplo, Síndrome de *Down*, Transtorno de Espectro Autista (TEA), Atrofia Muscular Espinhal.

O principal argumento utilizado é a ausência de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro destinado ao setor privado, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho não dispõe acerca do tema.

Cabe destacar, que a Lei n. 8.112/1990, que discorre sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas

¹⁷ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=499524&ori=1>. Acesso em: 3 jun. 2023.

federais, assegura horário especial de trabalho, ao servidor público que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência (§ 2.º e § 3.º, art. 98).

Atualmente tramita no Senado Federal o Projeto de Lei n. 2.436/2022, que visa acrescentar à CLT o art. 62-A:¹⁸

Art. 62-A – Mediante convenção ou acordo coletivo, será concedida, sem prejuízo do salário, jornada de trabalho especial ao empregado que tenha filho, enteado, adotado ou criança sob guarda judicial, que tenham deficiência, quando comprovada, por meio de perícia médica, a necessidade de assistência direta em horários coincidentes com o de trabalho, independentemente de sua compensação.

Vê-se que o Projeto de Lei n. 2.436/2022, delega aos instrumentos coletivos a pactuação sobre a jornada de trabalho, o que pode não atender a todos os trabalhadores.

O mais adequado seria a previsão de redução da jornada de maneira a contemplar todos e, também, a possibilidade, por meio de negociação coletiva, de ampliação de redução de carga horária e/ou modalidade da prestação de serviço (*home office*; jornada híbrida; dias alternados na semana etc.).

Pontua-se que a Legislação do Uruguai que trata sobre o subsídio de cuidado (*Ley* n. 19.161/2013), prevê em síntese que atividade laboral dos benefícios do subsídio de assistência não ultrapassará metade do horário habitual, nem poderá ultrapassar quatro horas dia (art. 13).

A possibilidade de redução de jornada com manutenção de remuneração aos pais de filhos com deficiência possui um duplo efeito; primeiro, garante-se o acompanhamento nas atividades de integração e qualidade de vida de o assistindo; segundo, altera-se o eixo de cuidado, exclusivo pela mulher e, compartilhando-se com o homem.

Essa mudança de eixo contribuirá na concretização da equidade de gênero, ou seja, igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres.

Por isso, enquanto não vir uma norma específica (contida na CLT) aos trabalhadores da iniciativa privada, deve-se utilizar do princípio de proteção integral à criança, adolescentes e jovens contidos na Constituição da República (*caput* e

18 Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9198353&t-s=1684419831838&disposition=inline&_gl=1*68esci*_ga*MTg0MzQwODc4OS4xNjgxMzAzODA2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NTc0MDk3NS40LjEuMTY4NTc0MTAxOC4wLjAuMA. Acesso em: 3 jun. 2023.

§1.º, II, art. 227,)), bem como na Lei n. 8.112/90 (art. 98, §2.º e §3.º) e, de maneira mais vanguardista da Convenção n. 156 da OIT, ainda que não ratificada.

CONCLUSÃO

Constata-se que a Constituição Federal de 1988 é um marco no movimento pela igualdade de gêneros e empoderamento de mulheres e meninas. Não se tratando, apenas, de uma igualdade formal, mas a igualdade material de gênero, principalmente, no que concerne a divisão de encargos familiares entre homens e mulheres.

Também, a Constituição inova ao estabelecer a proteção integral às crianças e aos adolescentes, consideradas pessoas em desenvolvimento físico, mental, moral e social.

Com essa visão protetiva e expansiva, a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 156 e Recomendação 165 da OIT, contribuirá para o compartilhamento de responsabilidade com os encargos de família e, por via de consequência, possibilitará a concretização de equidade de gênero, uma vez que a mulher teria condições de igualdade de tratamento e oportunidades com o homem na conciliação entre a atividade profissional e a familiar.

Acresça-se que a concessão de licenças (maternidade/paternidade/parental) é uma ferramenta importante nas medidas de cuidado, contudo, a licença paternidade deve ser igualada à maternidade, gerando o duplo efeito, qual seja estímulo à manutenção da mulher no mercado de trabalho e igual oportunidade de o pai participar da rotina da criança.

Por fim, a Consolidação das Leis do Trabalho precisa ter em seu catálogo norma específica garantindo-se aos trabalhadores com encargo de família o direito à redução de jornada com manutenção de remuneração para que os pais possam acompanhar todas as atividades que uma criança ou adolescentes com deficiência necessitam.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. **Ley n. 23.451/1987**. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23451-22030/texto>. Acesso em: 2 jun. 2023.

BOLÍVIA. **Ley n. 1.871**. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercosul/>. Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.069/1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.112/1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 4 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.970/2008**. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=11770&ano=2008&ato=2daATVE5UNRpWTe7f#:~:text=Ementa%3A,24%20DE%20JULHO%20DE%201991>. Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 12.873/2013**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/L12873.htm. Acesso em: 12 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.257/2016**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm#:~:text=II%20%2D%20por%2015%20\(quinze\),Ato%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias%20](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm#:~:text=II%20%2D%20por%2015%20(quinze),Ato%20das%20Disposi%C3%A7%C3%B5es%20Constitucionais%20Transit%C3%B3rias%20). Acesso em: 1 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.146/2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 2436/2022**. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9198353&ts=1684419831838&disposition=inline&_gl=1*68esci*_ga*MTg0MzQwODc4OS4xNjgxMzAzODA2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NTc0MDk3NS-40LjEuMTY4NTc0MTAxOC4wLjAuMA. Acesso em: 3 jun. 2023.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Carta das Mulheres**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidadada/a-constituinte-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 12 jul. 2023.

CAIRO Jr., José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO (CIF). **Direito internacional do trabalho e direito interno**: manual de formação para juizes, juristas e docentes em direito. Editado por Xavier Beaudonnet. Turim: 2011.

COMPARATO, Fábio K. **A afirmação história dos direitos humanos**. 12. ed. 2 tiragem. São Paulo: Saraiva, 2019.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. **Índice de igualdade de gênero 2019**: equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Disponível em: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/parental-leave-policies?language_content_entity=en. Acesso em: 1 jun. 2023.

FEDERICI, Sílvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Trad. Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. V. 1.

FERRITO, Bárbara. Que falta que faz: Convenção n. 156, OIT, conciliação dos tempos e corresponsabilidade. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 73-85, ago. 2019.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. **Ensaio**. SUR 24, v. 13, n. 24, p. 53-64, 2016. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/862888/mod_resource/content/0/Helena%20Hirata%20O%20trabalho%20de%20cuidado.pdf. Acesso: 2 jun. 2023.

GAMA, Andréa de Souza, Ana Clara de Assis Oliveira, Cristiane Cardoso Henriques. **Gênero e trabalho**: o papel das licenças maternidade, paternidade e parental em perspectiva comparada. III Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade. V Jornada de produção científica em direitos fundamentais e estados. Plataforma on line. 20 a 23 de set/2021. Disponível em <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7490/6346>. Acesso em: 1 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 156**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm. Acesso em: 1 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 165**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang-pt/index.htm#:~:text=Trabalhadores%20com%20encargos%20de%20fam%C3%ADlia%20devem%20gozar%20da%20igualdade%20de,promo%C3%A7%C3%A3o%20e%20estabilidade%20no%20emprego. Acesso em: 1 jun. 2023.

PARAGUAI. **Ley n. 3.338**. Disponível em: <https://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/marcolegal/LEY-3338-2007.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2023.

SOUZA, Jadir Cirqueira. **A efetividade dos direitos da criança e do adolescente**. São Paulo: Pillares, 2008.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário (RE) 1237867, com repercussão geral reconhecida (Tema 1097). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=499524&ori=1>. Acesso em: 3 jun. 2023.

THOMÉ, Candy Florêncio. **Direitos de conciliação entre trabalho e família**: licença-maternidade e licença-paternidade. São Paulo: LTr, 2009b.

URUGUAI. **Ley n. 16.045/1989**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>. Acesso em: 2 jun. 2023.

URUGUAI. **Ley n. 19.161/2013**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>. Acesso em: 3 jun. 2023.

URUGUAI. **Ley n. 20.000/2021**. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-o-riginales/20000-2021/1>. Acesso em: 3 jun. 2023.

URUGUAI. **Sistema de cuidados**. Disponível em: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/#>. Acesso em: 4 jun. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Casa do Direito; Letramento, 2019.

PARTE IV

TRABALHO DOMÉSTICO,
DE CUIDADO
E INFANTIL NA
INTERSECCIONALIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

UMA ANÁLISE SOBRE O RACISMO E SEXISMO NO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO NO BRASIL

Maria José Rigotti Borges

Mestra em Sociologia pela Universidade de Coimbra, Portugal; doutoranda em Sociologia pela Universidade de Coimbra, Portugal; juíza do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região; Especialista em Epistemologias do Sul pelo Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (Clacso), em Direito Público pelo Instituto de Direito Público (IDP) e em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; gestora regional do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial no TRT10; pesquisadora do grupo de pesquisa Capital e Trabalho (GPTC/USP); coordenadora da Comissão de Combate ao Trabalho Escravo do TRT-10; coordenadora do grupo de estudos interseccionais sobre gênero, raça e diversidade da EJUD10.

E-mail: maria.rigotti@trt10.jus.br.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6263249337762482>.

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico remunerado no Brasil condensa múltiplas desigualdades e discriminações que se sobrepõem.¹ As trabalhadoras domésticas² são interseccionalmente atravessadas pelo patriarcado, pela colonialidade³ de poder, pelo racismo e pelo classismo, nas suas múltiplas discriminações e desigualdades.

A interseccionalidade é uma perspectiva teórica transdisciplinar, que foi desenvolvida nos estudos feministas e de gênero, principalmente no feminismo negro, sendo uma categoria analítica que se contrapõe ao isolamento e à hierarquização dos grandes eixos de diferenciação – como classe, raça, gênero, orientação sexual, idade, deficiência física etc. – propondo uma análise da interação entre os diversos sistemas de opressão que operam a partir dessas relações na produção/reprodução das desigualdades.⁴

Em que pese o sentido acerca da interseccionalidade tenha sido percebido anteriormente, o seu termo, de forma sistematizada, teve origem nas décadas de 1970 e 1980 com as feministas negras norte-americanas. Kimberlé Crenshaw define o conceito, utilizando a metáfora de encontro de avenidas, em que há cruzamento de múltiplos marcadores sociais que geram desigualdades. É como a forma pela qual o racismo, as relações patriarcais, a opressão de classe e outros eixos possíveis de poder e discriminação criam desigualdades, o que é particularmente visível em se tratando das trabalhadoras domésticas remuneradas no Brasil.

No Brasil, Lélia Gonzalez, socióloga brasileira negra, intelectual, ativista e pioneira nas discussões sobre relação de gênero e raça, propôs uma visão afro-latino-americana do feminismo. Também é importante referencial sobre

1 Neste artigo, a referência é ao trabalho doméstico como categoria que abrange variados formatos, tanto mensalistas como diaristas, formais e informais: empregadas domésticas, faxineiras, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou quaisquer outros profissionais contratados para cuidar continuamente dos domicílios e das famílias dos tomadores de serviços, que prestam serviços com finalidade não lucrativa à pessoa física ou à família no âmbito residencial da prestação dos serviços.

2 Opta-se neste artigo pela flexão da categoria no feminino (trabalhadoras domésticas), ressaltando-se que não se desconsidera haver homens que também compõem a categoria. A opção se justifica pelo fato de que o recorte é os serviços domésticos a profissionais domésticas, cujas tarefas, no Brasil, são exercidas majoritariamente por mulheres (mais de 90%), na maioria negras.

3 Colonialidade refere-se à continuidade nas sociedades contemporâneas das balizas ideológicas das “zonas de ser/zonas de não ser”, de Frantz Fanon

4 VAZ; RAMOS, 2022.

a interseccionalidade ao jogar luz sobre o racismo e o sexismo na formação da sociedade brasileira. Lélia Gonzalez traz aportes teóricos do feminismo negro sobre o lugar da mulher negra na força de trabalho.

Ainda na década de 1970, Lélia Gonzalez colocou em xeque o mito da democracia racial e abordou as questões da desigualdade existente no país sob a lente da interseccionalidade, ainda que não tivesse utilizado este termo.

Este artigo irá abordar alguns aspectos de como se dá o entrecruzamento dos marcadores de opressão do sexismo e racismo nas vivências das mulheres trabalhadoras domésticas.

Os dados sociodemográficos têm revelado ser uma categoria racialmente genderizada, formada na imensa maioria por mulheres. Segundo dados do Dieese, no final de 2022, havia quase 6 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, as mulheres representavam 91,4% da força de trabalho empregada no setor e as trabalhadoras negras representavam 67,3% do total de mulheres da categoria.⁵

No plano legislativo trabalhista e previdenciário perduram discriminações e ausências, pois as normas, ainda que tenham mesmo que tardiamente evoluído em decorrência de lutas das trabalhadoras por direitos, não oferecem o mesmo arcabouço protetivo comparativamente a outras categorias de trabalhadores. Segundo dados da Pnad Contínua, em torno 76% das trabalhadoras domésticas trabalham sem a formalização do contrato de trabalho, seja por autorização legislativa no caso das diaristas, seja pela cultura naturalizada de descumprimento da legislação trabalhista. É atividade altamente precarizada, desvalorizada, invisibilizada e discriminada, o que resulta em uma condição de alta vulnerabilidade a todo tipo de violência e assédio.

Não por acaso, a OIT considera que o trabalho doméstico representa o núcleo duro do *deficit* de trabalho decente no Brasil e no mundo.⁶

Neste artigo serão abordadas as dimensões do trabalho de cuidado, a divisão sexual do trabalho, o sexismo e o racismo no trabalho doméstico remunerado no Brasil, bem como uma breve noção do fenômeno da branquitude na manutenção de privilégios.

5 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq106trabDomestico.html>. Acesso em: 10 ago. 2023.

6 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2023.

2 TRABALHO DOMÉSTICO COMO CUIDADO. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E REPRODUÇÃO SOCIAL

Falar sobre o trabalho doméstico (remunerado ou não) é tratar das dimensões do trabalho de cuidado. Duas principais características sobressaem às atividades de cuidado em geral: são trabalhos genderizados e racializados, desenvolvidos em sua imensa maioria por mulheres negras, e são atividades altamente desvalorizadas e invisibilizadas socialmente, em maior ou menor grau, a depender do cruzamento com outros indicadores interseccionais, como classe e raça.

A categoria do cuidado, na qual se inclui o trabalho doméstico, é um dos pontos-chave para a compreensão da divisão sexual do trabalho nas sociedades marcadas pela ideologia patriarcal, que produz e reproduz comportamentos sexistas. Sob tal perspectiva, o cuidado como trabalho é compreendido como revelador de desigualdades sociais, de relações de exploração e de dominação sob a perspectiva de gênero.⁷

Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho foi construída com base em dois pilares que se interconectam: o princípio da separação, que sedimenta a ideia binarista sexista de que existiriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio hierárquico, que coloca a mulher em uma posição de subalternidade ao tomar como premissa a ideia de que um trabalho de homem teria mais valor do que um trabalho de mulher.

Este aporte teórico é importante porque adentra na questão dos mecanismos de opressão relacionados ao ideário patriarcal. Partindo desta construção teórica que identificou a essência do androcentrismo e a assimetria das responsabilidades pelo trabalho de cuidado, na “[...] a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)”.⁸

Paradoxalmente à sua desvalorização e invisibilização, a função do trabalho de cuidado doméstico no sistema capitalista é de reprodução social. A “teoria da reprodução social” questiona a estrutura capitalista no valor e natureza do trabalho reprodutivo exercido por mulheres no cuidado doméstico, como

7 VIEIRA, 2020; MOLINIER; PAPERMAN, 2015.

8 HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599.

sustentáculo do trabalho produtivo de acumulação capitalista, assim como estrutura da sociedade, e que, contudo, é invisibilizado e desvalorizado.⁹

Segundo Federici,

[...] a diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração.¹⁰

Para parte das mulheres em todo o mundo, determinadas lutas feministas conquistaram o direito ao “desconfinamento” do ambiente privado/doméstico das mulheres (brancas) e sua inserção no mercado de trabalho, sendo considerada, de forma material e simbólica, importante conquista de direitos pela igualdade e emancipação de parte dessas mulheres.

Contudo, as desigualdades de gênero persistem no tempo com a desigual distribuição das responsabilidades pelas tarefas de cuidados domésticos para a imensa maioria das mulheres,¹¹ com graves impactos no mercado de trabalho em geral, na desigual participação nas esferas políticas decisórias, assim como na desvalorização e precarização do trabalho doméstico como profissão.¹²

Observa-se que o patriarcado, engrenagem do sistema capitalista, tem se mostrado bastante resiliente às mudanças sociais. Houve um remodelamento dos valores patriarcais de opressão de gênero, realçando-se o ideário neoliberal privatístico de responsabilidade individual e das famílias pelo cuidado.

Não importa que a realidade que subjaz o novo ideal sejam os níveis salariais decrescidos, diminuição da segurança no emprego, padrões de vida em declínio, um aumento abrupto no número de horas trabalhadas em troca de salários por família, exacerbação do turno dobrado – agora frequentemente um turno triplo ou quádruplo – e um aumento de lares chefiados por mulheres. O capitalismo

9 FEDERICI, 2019; BHATTACHARYA, 2013.

10 FEDERICI, 2019a, p. 40.

11 SORJ, 2008.

12 BORGES, 2022, p. 91-92.

desorganizado vende gato por lebre ao elaborar uma nova narrativa do avanço feminino e de justiça de gênero.¹³

O pensamento hegemônico patriarcal e capitalista permanece naturalizando a assimetria da distribuição de responsabilidade pelo cuidado doméstico, o qual continua desvalorizado e invisibilizado socialmente. Prevaecem narrativas de ser das mulheres, exclusiva ou preponderantemente, o dever de “reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico”.¹⁴

O que tem ocorrido na lógica das políticas neoliberais de livre mercado, inclusive no plano internacional, da concorrência e da individualização dos riscos sociais, é uma crescente retirada da responsabilidade coletiva no que diz respeito à reprodução social (sistema de saúde, educação, pensões, habitação). São agendas políticas de austeridade, corte de verbas públicas de programas sociais e privatização de serviços públicos essenciais ligados ao cuidado, prevalecendo a concepção de que as responsabilidades familiares são um assunto a ser resolvido privadamente e somente pelas famílias, com assimetria de responsabilidade às mulheres.

O resultado é uma mistura insana, especialmente por parte das mulheres, a forçar as responsabilidades de reprodução social a adentrar os interstícios das vidas que o capital exige que sejam dedicadas, sobretudo, a sua acumulação. Das duas formas, o regime acentua a contradição inerente ao capitalismo entre o imperativo da acumulação e os requisitos da reprodução social. Exigindo, ao mesmo tempo, um aumento na jornada de trabalho e a redução dos serviços públicos, o capitalismo exterioriza o trabalho de cuidado sobre as famílias e as comunidades enquanto reduz a capacidade de executá-lo.¹⁵

3 NOVAS CONFIGURAÇÕES, VELHAS DESIGUALDADES. “EMANCIPAÇÃO” PRA QUEM E DE QUE FORMA?

Quando se fala nas conquistas históricas pela emancipação das mulheres para o trabalho “fora do âmbito privado”, a qual mulher se refere?

13 FRASER, 2009, p. 25.

14 HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 602.

15 ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019.

O trabalho doméstico remunerado ocupou, e ainda ocupa, o lugar histórico de subalternidade laboral. No sistema patriarcal, a categoria profissional doméstica, no trabalho doméstico remunerado, (a maioria mulheres e negras) possibilitou e continua possibilitando a “liberação” de mulheres (na maioria brancas) para a participação no espaço público profissional, como já ressaltado.

E a trabalhadora negra, cumé que fica? é o título dado por Lélia Gonzalez a um artigo à revista *Mulherio*, de 1982, por ocasião das comemorações em torno do dia 1.º de maio, Dia do Trabalhador, em que ela indaga sobre o lugar da mulher negra na força de trabalho.

Os feminismos negros, decoloniais e pós-coloniais criticam a visibilização de lutas feministas que adotam como padrão hegemônico a realidade da mulher branca em uma visão eurocêntrica das demandas por igualdade, no processo de exclusão sistemática de grande parte das mulheres.

Essas críticas reagem “[...] às bases fundantes e ao próprio desenvolvimento do feminismo ocidental, uma vez que esse teria se curvado ao eurocentrismo, ao neoliberalismo econômico, ao imperialismo geopolítico e cultural e à colonialidade do poder epistêmico”.¹⁶

É incontornável reconhecer que as conquistas de parte das mulheres na sociedade brasileira, na dinâmica da desigual distribuição de responsabilidades, ainda dependem do trabalho de cuidado e limpeza doméstico de outras mulheres subalternizadas.

Como afirma Françoise Vergès,

[...] 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.¹⁷

16 VERGÈS, 2020, p. 6.

17 VERGÈS, 2020, p. 12.

Conforme analisado, os rearranjos capitalistas dos valores patriarcais de opressão de gênero e ao trabalho de reprodução, as mudanças ocorridas nas estruturas familiares e na composição de gênero no mercado de trabalho ao longo do tempo não resultaram em superação das desigualdades de gênero. Ao contrário, resultaram em agravamento de tensões entre as demandas do tempo de mulheres para se dedicarem aos cuidados domésticos (seja diretamente ou como principais responsáveis pela sua administração) e o tempo de uma parte das mulheres para se dedicarem ao próprio trabalho remunerado em diversas atividades profissionais, resultando na expressão cunhada por Bárbara Ferrito como “pobreza de tempo”.¹⁸

É ainda atual a análise de Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi sobre as continuidades e mudanças da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, a respeito da “bipolaridade do trabalho feminino”¹⁹. O fato é que o *locus* do trabalho doméstico remunerado no polo precarizado, preponderantemente de mulheres, em sua maioria negras e pobres, é o que viabiliza, no sistema patriarcal, capitalista, a inserção das mulheres ao polo mais escolarizado e de melhor posição social e profissional, uma minoria populacional na desigual sociedade brasileira.²⁰

Sob outro aspecto, não se pode deixar de verificar que é o trabalho doméstico remunerado também o que acaba ocupando no Brasil, nessa configuração, as lacunas pela ausência do Estado em políticas públicas de cuidados.

Para se articular este modelo de produção/reprodução, a classe média e alta no contexto da abissal desigualdade da sociedade brasileira utiliza o “modelo de delegação” na “conciliação de tarefas”.²¹

O caminho utilizado para articular o modelo é o de atribuir a outra mulher a realização do trabalho doméstico, que, no Brasil, na maioria dos casos representa uma superexploração das mulheres mais pobres (empregadas, diaristas, babás, cuidadoras) por parte das mulheres das classes médias e altas.

Ávila (2009), portanto, para analisar o trabalho doméstico assalariado, resgata a conexão intrínseca entre trabalho doméstico gratuito e remunerado, por meio do qual se estabelece uma relação de classe entre mulheres: as mulheres responsáveis pelo trabalho doméstico gratuito repassam esses afazeres para outras mulhe-

18 FERRITO, 2021.

19 BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000.

20 BORGES, 2022, p. 98.

21 HIRATA; KERGOAT, 2007.

res, pobres e majoritariamente negras, que, em troca de um pagamento, realizam as atribuições. Esse movimento de externalização estabelece uma subdivisão, fundamentada em relações de classe, no interior da divisão sexual do trabalho. Mas quem são essas mulheres que delegam a outras o trabalho doméstico? Estudos que preencham a lacuna e permitam conhecer o polo antagônico da relação de trabalho doméstico remunerado, o 'universo dos patrões' (BRITES, 2013), são ainda incipientes, dadas as dificuldades do acesso às informações, tanto nas pesquisas qualitativas, tal como demonstra a tese de Brites (2000) e o limite imposto pela fronteira da sala de estar, quanto nas pesquisas estatísticas populacionais.²²

Dessa forma, a depender da posição de classe e das relações raciais, o trabalho doméstico remunerado é fator importante no resultado da reprodução das desigualdades de gênero e reforça, conseqüentemente, a manutenção de vantagens de grupos privilegiados.

O trabalho doméstico no Brasil é um trabalho realizado majoritariamente por mulheres negras oriundas de famílias de baixa renda. Essa afirmação soaria coloquial não apenas em função da banalização que se faz da presença das mulheres no serviço doméstico, mas também pelo racismo estrutural que, em alguma medida, aprisiona os corpos de mulheres negras nas mesmas atividades realizadas na cozinha da casa grande durante o período de escravização. Ainda que comecem cada vez mais a ser veiculadas ideias como as de que 'o lugar da mulher é onde ela quiser', o que poderia parecer óbvio em sociedades menos segmentadas e desiguais em relação a gênero, o fato é que persistem barreiras que, por um lado, limitam a participação das mulheres em determinadas esferas e, por outro, limitam sua saída de outros espaços, como é o caso do trabalho doméstico.²³

A desvalorização e a invisibilização do trabalho doméstico em geral no âmbito privado (trabalho de cuidado), no imaginário patriarcal, na lógica da divisão sexual do trabalho, carregam as mesmas dinâmicas para o trabalho doméstico remunerado. As marcas de opressão de gênero de desvalorização do trabalho de cuidado, assim, marcam o trabalho doméstico remunerado com as mesmas lógicas patriarcal e capitalista, e são intensificadas e "remodeladas" pelo ideário individualista do neoliberalismo. No caso do Brasil, ademais, intensificadas pela perenidade do pensamento colonial/escravocrata, como veremos a seguir.

22 SOUSA, 2019, p. 143.

23 PINHEIRO; LIRA; REZENDE; FONTOURA, 2019, p. 11.

4 O TRABALHO DE CUIDADO NA VIDA PESSOAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. QUEM CUIDA DE QUEM CUIDA?

Merece um melhor aprofundamento a temática referente à divisão sexual do trabalho e à assimetria da responsabilidade pelo cuidado na vida cotidiana das trabalhadoras domésticas. Esta invisibilidade se dá também pela dinâmica das intersecções de raça e classe, e no correspondente processo de desumanização destas mulheres. Vale dizer, há uma desconsideração sobre as realidades vividas pelas mulheres trabalhadoras domésticas, que também sofrem, e de forma muito mais intensa, as opressões de gênero em seus cotidianos, na distribuição assimétrica das responsabilidades pelas atividades de cuidado de pessoas, animais e casa em suas rotinas domésticas.

É relevante se perguntar: como as trabalhadoras domésticas são afetadas no seu cotidiano pela divisão sexual do trabalho e assimetrias de responsabilidade pelo cuidado? Como operam, para elas, os processos de “conciliação” (trabalho doméstico para terceiros/trabalho doméstico nas suas casas) nas vivências da dinâmica patriarcal? Afinal, quem cuida de quem cuida?

As trabalhadoras domésticas, na lógica patriarcal, têm de administrar a dupla tensão de tempo. É inescapável verificar que, para estas profissionais, a administração de tempo e “conciliação” incluem a administração de tempo de locomoção, em transportes precários, lotados, insuficientes e em longos percursos, geralmente da periferia para os locais mais abastados da cidade, para a dedicação às demandas profissionais de cuidado em casas de terceiros, muitas das vezes em longas e exaustivas jornadas.

Além disso, essa administração do tempo e “conciliação” trabalho/casa para elas diz respeito ao enfrentamento das precárias condições de moradia, enfrentamento da violência estatal nas periferias, e da omissão e insuficiência do poder público em relação à segurança, a creches, escolas, atendimento à saúde, aos idosos e deficientes, para si, seus filhos e familiares. E tudo isso em um contexto atual do exponencial aumento de famílias monoparentais nas classes mais baixas sustentadas apenas por mulheres.²⁴

Maria Betânia Ávila acentua que a exploração do tempo de trabalho dessas trabalhadoras determina uma relação que as coloca à disposição de sua família e da família de outras famílias:

²⁴ Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2023.

Agregando-se os trajetos entre o local de moradia e o local do trabalho remunerado, o dia a dia das empregadas domésticas pode ser definido como uma sucessão de dias vividos, sobretudo, em função do trabalho reprodutivo. O cansaço e a exaustão, em muitos casos, são permanentes no dia a dia de trabalho. São a forma corporal que toma a sobrecarga de trabalho e que vai incidir sobre o lazer, o rendimento nos estudos, a qualidade da participação política, uma vez que o cansaço é um entrave para se manter com disposição para usufruir de outras dimensões da vida cotidiana e participar dos espaços coletivos de organização política. Dentro das contradições dessas relações de classe e de raça entre mulheres, a apropriação do tempo de trabalho se mostra um elemento central com o qual estão diretamente relacionadas a divisão sexual do trabalho e a sua reprodução. Como o trabalho doméstico é uma demanda sempre renovada e incessante, quanto mais o tempo de trabalho da empregada doméstica é apropriado, mais liberado de trabalho doméstico se torna o tempo no cotidiano da patroa.²⁵

A conciliação para estas mulheres, imensa maioria da população feminina no Brasil, é feita também por delegação dos cuidados da casa, criança, idosos, geralmente para redes de apoio, na maioria, formadas por outras mulheres. Comumente, sem terem condições de pagar pelos serviços domésticos de outra mulher, como ocorre com as mulheres que fazem parte da elite brasileira, e com um Estado absolutamente ineficiente e ausente em vários aspectos essenciais de suas vidas, recorrem a essas redes de apoio, como o auxílio de vizinhas, parentas, avós, filhas, e, em alguns casos, por falta de opção, levando para o trabalho ou deixando as próprias crianças cuidarem de si e da casa.²⁶

Segundo Juliana Sousa,

[...] sobretudo para as trabalhadoras pobres e entre elas as trabalhadoras domésticas, são as redes de solidariedade e ajuda mútua a alternativa que viabiliza o desempenho de uma atividade remunerada no mercado de trabalho brasileiro, num cenário de carência de políticas públicas e da atrofia quanto ao compartilhamento das tarefas domésticas entre mulheres e homens nas unidades familiares – a divisão sexual do trabalho doméstico.²⁷

Registre-se que a lógica da divisão sexual (e racial, como veremos a seguir) também é operante dentro da categoria, ou seja, há desigualdades entre

25 ÁVILA, 2016, p. 206.

26 BORGES, 2022.

27 SOUSA, 2019, p. 120.

homens trabalhadores domésticos (pouco mais de 1%) e as mulheres trabalhadoras domésticas. Os trabalhadores domésticos estão mais presentes em atividades externas e em atividades mais valorizadas e, comparativamente com as domésticas, obtêm as melhores remunerações. Este fato demonstra que intrinsecamente, dentro da categoria, opera-se a lógica patriarcal da divisão sexual do trabalho.

5 TRABALHO DOMÉSTICO, RACISMO ESTRUTURAL E DIVISÃO RACIAL DO TRABALHO

Para além dos atravessamentos do sexismo vivenciado pelas trabalhadoras domésticas, é absolutamente fundamental a compreensão acerca do racismo estrutural e estruturante da sociedade brasileira²⁸.

Para a compreensão do trabalho doméstico remunerado comumente se evoca a escravidão doméstica, tanto pelo fato de haver um grande percentual de mulheres negras nessas atividades, como também pela precariedade em termos de direitos trabalhistas, pela exploração, desvalorização e discriminação.

Também esta conexão se dá pelo fato de ser o trabalho doméstico remunerado.

[...] uma atividade profissional que se caracteriza pela prestação de serviços pessoais e por relações de trabalho que podem ser caracterizadas por alto nível de intimidade e/ou de afetividade, mais uma vez, as aproximações com o passado escravista brasileiro se colocam como óbvias, especialmente no que se refere à exploração do trabalho e ao desrespeito a direitos humanos.²⁹

Importante frisar, contudo, que, apesar de a escravidão doméstica ter sido uma das modalidades típicas de exploração de trabalho escravizado, não foram os escravos os únicos atuantes nos “serviços domésticos”, sendo uma das principais ocupações de mulheres pobres, fossem libertas ou livres.³⁰

28 Raça não é um termo fixo, estático, mas um conceito relacional e histórico. O seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado e se manifesta em atos concretos ocorridos no interior de uma estrutura social marcada por “contingência, conflito, poder e decisão” (ALMEIDA, 2019, p. 18).

29 SOUZA, 2016, p. 135.

30 SOUZA, 2016, p. 149.

Além disso, nos processos históricos de pós-emancipação, no Brasil, assim como em outras sociedades escravistas, a inserção social foi marcada por um cenário de extrema desigualdade, com amplas “limitações no acesso à cidadania para a população egressa ou descendente do cativeiro, fossem pela (re) construção de mecanismos de distinções sociais eivados de marcadores raciais, por sua vez caracterizadores de lugares sociais subalternos”.³¹

Conforme já analisado, na divisão sexual do trabalho, o sexismo é parte que sustenta o capitalismo. O racismo também está impregnado nas estruturas sociais e é pilar que sustenta o capitalismo.³² A compreensão do capitalismo passa, portanto, pela compreensão do racismo (e do sexismo) e vice-versa.

Nesse sentido, conforme afirma Maria Amélia de Almeida Teles, nunca se poderá avaliar a quantidade de mais-valia produzida pelo trabalho das mulheres negras escravizadas para a acumulação primitiva do capital,

[...] por um lado, reproduzindo a força de trabalho e, por outro, trabalhando nas tarefas domésticas a serviço dos colonizadores, nas casas dos senhores na cidade e no campo [...]. Enfim, a divisão do trabalho por sexo se consolidou na Colônia, fortalecendo a dupla opressão da mulher: de sexo e de classe. O machismo e a exploração econômica serviram ao sistema global de dominação patriarcal e de classe.³³

No Brasil, a colonialidade de poder³⁴ nos primeiros séculos de sua formação teve o trabalho escravo e a servidão como sustentáculos da economia nacional, o que contribui para a compreensão dos motivos da naturalização, “ou até mesmo um aprisionamento – do corpo e da imagem da mulher negra uma posição no sistema de estratificação social brasileiro”,³⁵ como ocorre ainda hoje no trabalho doméstico no Brasil.

O nosso passado de escravismo colonial na modernidade foi um sistema que perdurou por quase quatro séculos, neste que foi o último país do Ocidente a abolir a escravidão. Esse sistema foi forjado pelo que Achille Mbembe denominou de “espoliação organizada” de homens e mulheres originários de África,

31 SOUZA, 2016, p. 150.

32 FANON, 2020.

33 TELES, 2017, p.32

34 QUIJANO, 2009.

35 BERNARDINO-COSTA, 2015.

transformados em objeto, mercadoria e moeda por uma organização racional de desumanização de corpos negros. O sistema escravocrata foi uma escolha política deliberada e muito lucrativa às custas de vidas humanas espoliadas.

A uma grande parcela das mulheres negras escravizadas foi destinado o lugar dos espaços de servidão na “casa-grande”, como mucamas e amas de leite, chamadas de “mãe preta”. Eram escravizadas domésticas de “porta adentro”, expostas a muitas formas específicas de violências, como ataques sexuais, castigos, incluindo para as amas de leite a crueldade da restrição ao exercício da maternidade.

O fim do sistema escravocrata, ao menos sob o aspecto formal, no final do século XIX, deu lugar a políticas de embranquecimento e de limitações de acesso a todas as dimensões de cidadania para os trabalhadores e trabalhadoras ex-escravizados e seus descendentes. Portanto, uma abolição inconclusa, com a naturalização do racismo que caracteriza até hoje as estruturas sociais no Brasil.

Assim, a abolição formal do sistema escravocrata no Brasil, o qual perdurou por quase quatro séculos, não representou a ruptura completa com o pensamento do escravismo colonial e patriarcal, que ainda está fortemente impregnado nas estruturas sociais brasileiras. O modo como o país é estruturado socialmente, na reprodução de violências e desigualdades abissais, é calcado nos sistemas de opressão do patriarcado, do pensamento colonial e do classismo/servilismo, com origens nessa formação histórica social do país de passado do escravismo colonial no país.

Para grande parte das mulheres negras, no pós-abolição, os valores e práticas escravistas foram perpetuados nas rotinas como trabalhadoras domésticas em condições precárias e violentas, remanescendo o lugar de servidão.

Essa herança do escravismo colonial reflete um sistema de estratificação social, produzindo gêneros subalternizados, em uma divisão racial do trabalho que perdura até os dias de hoje, como ocorre ainda hoje no trabalho doméstico no Brasil, produzindo e reproduzindo violências de todo tipo.

Desde os primórdios da colonização portuguesa na América, a escravidão doméstica compreendeu uma das principais modalidades de exploração da força de trabalho escravizado. No decorrer de todo o período colonial, os escravos africanos – isso sem aqui se considerar a escravização de indígenas – foram figuras fundamentais nos domicílios, fossem nos campos ou nas cidades.³⁶

36 SOUZA, 2016, p. 147.

O pós-abolição ainda manteve mulheres negras na “margem”, local que representa tanto ambiente de repressão, quanto um local de resistência.

Para as mulheres que trabalham no trabalho doméstico remunerado, em sua maioria negra, a lógica da servidão se traduz em trabalho precário e intensa vulnerabilidade aos assédios e violências. Trata-se de categoria sobre a qual se condensam múltiplas desigualdades e discriminações que se interseccionam, caracterizando-se em intensa invisibilidade, exclusão social e precariedade.

No icônico e ainda atual texto “Racismo e sexismo na cultura brasileira”, Lélia Gonzalez explicita os atravessamentos de opressão por que passa a mulher negra, no contexto em que se insere a trabalhadora doméstica:

A longa epígrafe diz muito além do que ela conta. De saída, o que se percebe é a identificação do dominado com o dominador. E isso já foi muito bem analisado por um Fanon, por exemplo. Nossa tentativa aqui é a de uma indagação sobre o porquê dessa identificação. Ou seja, que foi que ocorreu, para que o mito da democracia racial tenha tido tanta aceitação e divulgação? Quais foram os processos que teriam determinado sua construção? Que é que ele oculta, para além do que mostra? Como a mulher negra é situada no seu discurso? O lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo. Para nós o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira. Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular. Consequentemente, o lugar de onde falaremos põe um outro, aquele é que habitualmente nós vínhamos colocando em textos anteriores. E a mudança foi se dando a partir de certas noções que, forçando sua emergência em nosso discurso, nos levaram a retornar a questão da mulher negra numa outra perspectiva. Trata-se das noções de mulata, doméstica e mãe preta.³⁷

Falar de racismo no trabalho doméstico requer também enfrentar a questão da branquitude, como o “lugar de privilégios simbólicos, subjetivos, objetivos, isto é, materiais palpáveis que colaboram para construção social e reprodução do preconceito racial, discriminação racial ‘injusta’ e racismo”.³⁸ Trata-se de racialização do “outro, do não branco”.

37 GONZALEZ, 1984, p. 224.

38 CARDOSO, 2010.

Dentro ainda desta perspectiva, Maria Aparecida Bento lança o termo “pacto narcísico da branquitude”³⁹ para descrever a experiência de um pacto de manutenção de privilégios das pessoas não negras que se beneficiam com as dinâmicas de racismo na sociedade, como claramente se verifica nas relações de trabalho doméstico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico remunerado é uma importante chave de leitura para a compreensão das desigualdades estruturais e abissais da sociedade brasileira, sendo o sexismo, o racismo, bem como o classismo, parte de sua expressão.

As trabalhadoras domésticas são mulheres que fazem parte da imensa categoria de quase 6 milhões de pessoas, na imensa maioria mulheres negras e pobres. Trata-se de categoria racialmente genderizada, portanto, cujas mulheres são atravessadas interseccionalmente por complexos mecanismos de opressão, tendo sido analisados neste artigo o sexismo e o racismo que fazem parte de suas vivências.

Em que pese o trabalho doméstico estar inserido na categoria de atividade de cuidado, cuja função no sistema capitalista é o da reprodução social, sofre os efeitos do sexismo advindo da divisão sexual do trabalho pela ideologia patriarcal, que faz distinção entre o que seria trabalho de homem e o que seria de mulher, ao mesmo tempo em que hierarquiza o trabalho daquele como mais valioso que o desta. O trabalho doméstico remunerado, sob a perspectiva sexista, insere-se, assim, no *locus* social de desvalorização e invisibilização.

Ainda que tenha havido avanços em lutas feministas de certos grupos de mulheres (brancas) por um “desconfinamento” do ambiente privado/doméstico e direito à sua inserção no mercado de trabalho, o fato é que houve um remodelamento da engrenagem do sistema capitalista, porquanto remanesce ainda em tempos atuais a naturalização da desigual distribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado.

Isto é, neste rearranjo de permanência do encargo, prioritária ou exclusivamente, às mulheres pelo trabalho de cuidado, coube às trabalhadoras domésticas em trabalho altamente desvalorizado e precarizado, a “liberação” das mulheres brancas para a participação no espaço público profissional.

39 BENTO, 2002.

Nessa dinâmica, as trabalhadoras domésticas sofrem duplamente os efeitos do sexismo em suas vidas cotidianas. Primeiramente pelo efeito acima descrito quanto à desvalorização, precarização e invisibilidade no trabalho de cuidado, cujo tempo de vida é consumido em prol de outras pessoas e famílias. E são atravessadas também pelas mesmas dinâmicas do ideário patriarcal quanto à divisão sexual do trabalho nas suas vidas pessoais, cujo trabalho de cuidado é intensificado pelas precárias condições de vida, que resultam em vivências que as desumanizam nas suas necessidades familiares e pessoais.

As trabalhadoras domésticas também são atravessadas pelo marcador de opressão do racismo estrutural e estruturante da sociedade brasileira, advindo de um histórico de escravismo colonial como escolha política do sistema de “espoliação organizada” de seres humanos. A abolição ainda é inconclusa porquanto remanesce a naturalização do racismo que caracteriza até hoje as estruturas sociais no Brasil.

O racismo estrutural se faz presente nas vivências das trabalhadoras domésticas, cujas mulheres, em sua maioria negras, permanecem como que à margem da sociedade, vivenciando discriminações na ausência e incompletude de direitos, bem como na ampla informalidade e desproteção trabalhista e previdenciária, em uma lógica ainda de servidão, vulnerabilidade, invisibilidade e práticas que revelam a colonialidade de poder ainda presente em prol de manutenção de privilégios da branquitude.

Há que se retirar o véu da indiferença para visibilizar os marcadores de opressão vivenciados pelas trabalhadoras domésticas e que estruturam a sociedade brasileira para avançarmos em prol de uma sociedade na promessa constitucional de ser efetivamente justa, livre e solidária!

Luta urgente! Luta de todas e todos nós!

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019. ISBN 978-85-98349-74-9.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. São Paulo: Boitempo, 2019. ISBN 978-85-7559-681-4.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA Helena; LOMBAR-

DI, Maria Rosa. (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 137-146.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. (orgs.). **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 137-146.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 147-163, 2015. DOI 10.1590/S0102-69922015000100009.

BHATTACHARYA, Tithi. O que é teoria da reprodução social? **Revista Outubro**, n. 32, 1.º semestre de 2019, p. 101-113.

BORGES, Maria José Rigotti. **Ouçam Mirtes**, mãe de Miguel: o trabalho doméstico remunerado e desigualdades no Brasil. Curitiba: Appris, 2022. ISBN 978-85-8192.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 100, p. 67-104, jul. 2000.

CARDOSO, Lourenço. **Branquitude acrítica e crítica**: a supremacia racial e o branco antirracista. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE, 2010.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo**: a situação da mulher negra na América Latina a partir da perspectiva de gênero. Portal Geledés, 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/#gs.aX2Ronc>. Acesso em: 14 jun. 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. DOI 10.1590/s0104-026x2002000100011.

FANON, Frantz. **Pele negra**, máscaras brancas. Trad. Sebastiao Nascimento. São Paulo: Ubu Editora, 2020. ISBN 978 65 86497 18 2.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019. ISBN 978-85-93115-26-4.

FERRITO, Barbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

FRASER, Nanci. Feminismo, capitalismo e astúcia na história. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, v. 14, n. 2, p. 11-33, 2009.

GONZALEZ, Lelia. **E a trabalhadora negra, cumé que fica?** Mulherio, São Paulo, v. 2, n. 7, p. 9, maio/jun. 1982.

GONZALEZ, Lelia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, p. 223-243, 1984.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. 5. ed. São Paulo: Perseu Abramo, 2011.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. DOI 10.1590/s0100-15742007000300005.

MBEMBE, Achille. Necropolítica. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 122-151, 2016.

MOLINIER, Pascale; PAPERMAN, Patricia. Descompartimentar a noção de cuidado? **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 18, p. 43-57, set./dez. 2015. DOI 10.1590/0103-335220151802.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela Torres; FONTOURA, Natália de Oliveira. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad Contínua. Texto para discussão, n. 2528. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf. Acesso em: 16 mar. 2020.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). **Epistemologias do Sul**. Coimbra: Almedina, 2009. p. 73-116.

SORJ, Bila. **Trabalho doméstico e de cuidados**: novos desafios para a igualdade de gênero no Brasil. In: SILVEIRA, Maria Lucia da; TITO, Neuza (org.). **Trabalhos domésticos e de cuidados: por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana**. São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista – SOF, 2008. p. 77-87.

SOUSA, Juliana. **A moral das senzalas e o trabalho doméstico remunerado no Brasil contemporâneo: luta coletiva e (sub) representação do conflito**

nos Tribunais da Justiça do Trabalho. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e

SOUZA, Flávia Fernandes. **Reflexões sobre as relações entre a história do serviço doméstico e os estudos da pós-emancipação no Brasil.** História, Histórias UNB, v. 4, n. 8, p. 131-154, 2016. DOI 10.26512/hh.v4i8.10949.

VAZ, Livia Sant'anna; RAMOS, Chiara. **A justiça é uma mulher negra.** Belo Horizonte: Grupo Editorial Letramento, 2021.

VERGÈS, Françoise. **Um feminismo decolonial.** São Paulo: Ubu Editora, 2020.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas,** v. 34, n. 98, p. 57-72, 2020. DOI 10.1590/s0103-4014.2020.3498.005.

TRABALHO DOMÉSTICO, ESCRAVIDÃO, GÊNERO E RAÇA: UM PASSADO AINDA PRESENTE

Daniela Valle da Rocha Muller

Mestra em Políticas Públicas em Direitos Humanos pelo Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos Suely Souza de Almeida (NEPP-DH) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho – 1.^a Região.

E-mail: danivmuller@gmail.com.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6991815335122427>.

Depois que ele me deitou na cama, beijou meu pescoço e levantou minha roupa, não senti nada que justificasse meu temor. Era como cozinhar ou varrer o chão, ou seja, mais um trabalho. Só que esse eu ainda não tinha feito, desconhecia, mas agora sabia que, como mulher que vivia junto a um homem, tinha que fazer.¹

1 INTRODUÇÃO

Foram historiadores ligados ao LABHOI – Laboratório de História Oral e Imagem/UFF² que trabalharam o conceito de “passado presente”. A partir dele identificam situações que, embora pertençam ao passado histórico, ainda reverberam no tempo presente. Esses pesquisadores buscam elementos capazes de amparar e municiar as demandas contemporâneas por políticas públicas de reparação, relativas ao passado escravista.

Os novos olhares historiográficos atendem ao direito da coletividade, consolidado nas últimas décadas, de ter acesso aos acontecimentos do passado que ficaram ao largo dos registros oficiais. Assim, a história contada sob a ótica exclusiva dos vencedores é reanalisada a contrapelo. Trata-se do direito à memória, fundamental para compreender a persistência das relações de opressão e dominação extremas, vivenciadas na atualidade.

Conhecer o sofrimento dos que lutaram e foram vencidos, massacrados, torna possível evitar que essas experiências, de profunda ofensa à dignidade humana, se perpetuem na atualidade. A escravidão praticada entre os séculos XVI e XIX é, certamente, uma experiência muito significativa na constituição da sociedade brasileira.

Ainda assim, há um apagamento da experiência de enfrentamento e superação da escravidão histórica, e sua relação com o processo de instituição do trabalho remunerado no Brasil, notadamente no campo jurídico. O silêncio é ainda maior em relação à experiência das mulheres escravizadas, que fica

1 VIEIRA JR., Itamar. **Torto Arado**. São Paulo: Todavia, 2019. p. 114.

2 Documentários, informações, palestras, aulas e demais trabalhos disponíveis em: LABHOI UFF Oficial. **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 6 jan. 2012. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/LABHOIUFFOficial>. Acesso em: 24 ago. 2023; LABHOI UFF Oficial. Passados Presentes: memória negra no sul fluminense (2011, legendas em português). **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-D629WbeRVU&t=1067s>. Acesso em: 24 ago. 2023; LABHOI UFF Oficial. **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 2 ago. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=P1DgfyI7D9A>. Acesso em: 24 ago. 2023.

diluída em uma narrativa histórica orientada pela perspectiva da experiência masculina, tanto na posição de senhor quanto na de cativo.

Esse apagamento persiste nos manuais de Direito do Trabalho, onde são raríssimas as referências à origem escravocrata do trabalho doméstico, embora as atividades e as condições de trabalho de diversas trabalhadoras domésticas da atualidade nos remetam, quase instintivamente, a figuras como a “mucama” e a “ama de leite”.

Ainda hoje as trabalhadoras domésticas são, na sua esmagadora maioria, mulheres negras com baixa escolaridade e parcos rendimentos, evidenciando como “o marcador racial, associado ao gênero, num país que vivenciou mais de 350 anos de escravidão, foi determinante para a perpetuação da subalternidade dessas trabalhadoras”.³

Apesar dessa bagagem histórica, e da continuidade da exploração aviltante de meninas e mulheres no pós-abolição – trabalhadoras que assumiram a carga de trabalho doméstico em um sentido bastante amplo – essa categoria foi historicamente excluída da proteção trabalhista, tanto legal quanto judicial.

Os crescentes e chocantes casos de trabalhadoras domésticas submetidas a tal condição, especialmente a partir do início da pandemia de covid-19 em março de 2020, parecem ter trazido à tona aspectos relevantes desse passado renegado. Acontecimentos trágicos que retornam nos desafiando a aceitar, compreender e superar a exploração predatória de trabalhadoras domésticas.

A partir dos conceitos de “consciência” e “memória” propostos por Lélia Gonzalez⁴ o presente artigo busca jogar luz sobre alguns aspectos desse passado traumático e “recalcado”, que reaparece nas “mancadas” do tempo presente. Desse modo, busca ferramentas para superar as injustiças ainda hoje impostas às trabalhadoras domésticas.

3 MARQUES, Maria C. S.; VARGAS, Juliana. Mulheres em situação de violência e trabalhos domésticos: vulnerabilidades e escravização. In: FIGUEIRA, Ricardo R.; MOURA, Flávia A.; SUDANO, Suliane (org.). **Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia**. São Luis: ADUFMA, 2022. p. 251-272.

4 GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Brasília, Anpocs, p. 223-244, 1984.

2 HISTÓRIA E MEMÓRIA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O passado é composto por incontáveis acontecimentos, sendo que apenas alguns deles são incluídos nos registros oficiais, e também considerados na construção das narrativas históricas. De forma simplificada, é possível dizer que a história é escrita a partir da seleção de certas ocorrências, registradas em fontes percebidas como relevantes e/ou confiáveis como, por exemplo, os mais diversos tipos de documentos: jornais, fotos, testamentos, correspondências, processos judiciais etc.

Em regra, essa seleção é realizada pelos vencedores, que certamente elegem fontes, fatos e pontos de vista capazes de confirmar e legitimar as relações sociais de poder, que lhes são favoráveis.

No caso específico do Brasil, a história oficial foi escrita por homens brancos de origem europeia, cristãos, heterossexuais e patriarcais. Um ponto de vista que apagou dos acontecimentos históricos a participação das mulheres, negros, homossexuais e todas as demais pessoas fora do padrão estipulado a partir dos parâmetros eurocêntricos de civilidade, beleza, economia etc.

Na disputa pela constituição da memória coletiva, lembrança e esquecimento se alternam como em um jogo dinâmico de luz e sombra. Enquanto certos fatos do passado são ressaltados, outros perdem protagonismo ou até mesmo saem de cena, caem no esquecimento. Portanto, a percepção do passado é mutável, se molda pelo conjunto de lembranças e esquecimentos, conformado pela coletividade, em determinado momento histórico.

A percepção hegemônica do passado escravista ainda está impregnada do que Lélia Gonzalez,⁵ a partir de conceitos psicanalíticos, denomina “consciência”, tida como um campo do desconhecimento, do encobrimento, da alienação. A memória, por sua vez, se revela a partir de aspectos imprevisos e inesperados, que eclodem equivocando e contestando a versão oficial construída pelos vencedores:

Já a memória, a gente considera como o não saber que conhece, esse lugar de inscrições que restituem uma história que não foi escrita, o lugar da emergência da verdade, dessa verdade estruturada como ficção. Consciência exclui o que a memória inclui [...] a memória tem suas astúcias, seu jogo de cintura: por isso, ela fala por meio das mancadas do discurso da consciência.⁶

5 GONZALEZ, *op. cit.*

6 *Ibid.*, p. 226.

Portanto, olhar com atenção essas mancadas do discurso da consciência, sobre o trabalho doméstico no Brasil, permite resgatar a memória que ficou presa nos lares, nas relações privadas e íntimas de exploração do trabalho humano. Situações que passam ao largo da História Social do trabalho no Brasil, por consideradas irrelevantes.

Para compreender a atual desvalorização das trabalhadoras domésticas, e dos serviços por elas realizados, é preciso buscar por essa memória. Isso porque as raízes dessa questão se relacionam com a misoginia, a ojeriza à mulher, própria do homem europeu que chega às Américas, e que legitimou o uso meramente utilitário dos corpos femininos.⁷

Na carta de Pero Vaz de Caminha, por muitos considerada a “certidão de nascimento” do Brasil, nas poucas referências às mulheres nativas a temática era apenas uma: o corpo. Para os invasores europeus, as nativas eram meros corpos disponíveis, prontos para serem desfrutados e descartados. É o que se percebe desde a expedição da nau Bretoa, que em 1511 partiu de Cabo Frio/RJ carregada de produtos e de animais exóticos, além de 36 nativos, dos quais 10 eram homens e 26, mulheres:

As mulheres teriam sido abusadas sexualmente pelos marinheiros ao longo da travessia. Uma delas, como nos conta o escrivão que documentou a viagem, chamada de Brígida, foi uma das poucas a sobreviver à viagem. Ela então foi entregue a certo Francisco Gomes em Portugal, que havia encomendado uma índia para si.⁸

Pouco tempo depois, mulheres africanas⁹ escravizadas e traficadas para a América Portuguesa se juntaram ao mesmo destino cruel das nativas.¹⁰ Mais corpos femininos para serem degradados em nome do bem-estar físico, emocional e sexual dos colonizadores.

7 REZZUTTI, Paulo. **Mulheres do Brasil**: a história não contada. Rio de Janeiro: LeYa, 2018.

8 *Ibid.*, p. 32.

9 Eram denominadas inicialmente de “peças da Guiné”, também eram identificadas como “negras de fora” (MOURA, Clóvis. *Dicionário da Escravidão Negra no Brasil*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013). No decorrer do século XIX tornou-se frequente a denominação “elemento servil” para se referir às africanas e africanos escravizados.

10 As nativas foram chamadas, por muitos séculos, de “gentio da terra” ou “negras da terra”.

A historiadora Mary Del Priore¹¹ constata que a partir do século XVIII se consolidou a visão da mulher como um simples instrumento a serviço da espécie humana. Na sociedade colonial brasileira as mulheres deveriam servir a um projeto demográfico,¹² que amparou o “aprisionamento” dos corpos femininos. Essas mulheres deveriam, assim, trabalhar em prol da ocupação e da exploração dessa imensa “ilha” que chamavam “Novo Mundo”.

É dentro desse projeto colonial que mulheres escravizadas, livres e libertas, cozinham, limpam, cuidam, atenderam aos desejos sexuais e até mesmo amamentaram os colonizadores, possibilitando a sua reprodução e o seu estabelecimento no território.

Ainda que os registros apontem um percentual de mulheres escravizadas inferior ao dos homens, os aspectos acima indicam que as experiências de escravização foram vivenciadas de formas muito diferentes por homens e mulheres. As peculiaridades da escravidão feminina estão relacionadas ao trabalho doméstico, reprodutivo, de cuidado. Muitas vezes essas tarefas eram cumuladas com o trabalho na lavoura, engenho e outros realizados também por homens escravizados.

Como constata Clóvis Moura¹³ a mulher escravizada era considerada inferior ao homem escravo, supondo-se, equivocadamente, que ela era privilegiada, “preferida do senhor, com que ia para a cama fazer sexo e parir mulatos”. A realidade, no entanto, era bem diferente: “logo após os partos essas mulheres eram obrigadas a trabalhar nas plantações de cana, sob o sol abrasador”¹⁴.

Nos engenhos, por exemplo, elas atuavam na moenda, lugar de maior perigo, onde os acidentes eram graves e frequentes. Muitas vezes em razão da inexperiência, sono, cansaço ou por qualquer outro descuido, tinham as mãos presas à moenda e seriam inteiramente esmagadas “se lhe não cortarem logo a mão, ou o braço apanhado, tendo para isto, junto da moenda, um facão”.¹⁵ Nos centros urbanos, sofriam outras modalidades de violência:

11 DEL PRIORE, Mary. **Ao sul do corpo**: condição feminina, maternidade e mentalidades no Brasil Colônia. São Paulo, Editora UNESP, 2009. p. 175-2016.

12 Projeto respaldado pela ciência médica construída exclusivamente por homens brancos, respaldada pelo projeto da Igreja Católica e do Estado, como analisa Mary Del Priore na obra citada.

13 MOURA, *op. cit.*, p. 148.

14 *Idem*, p. 118.

15 *Idem*, p. 148.

Um dos exemplos de violência a que estava sujeita a mulher escrava pode ser exemplificado pelo caso do soldado [...] Francisco Antônio de Paula que, estando de sentinela no Xafariz [sic] na cidade de São Paulo, “deu com o coice da arma na barriga de uma preta que se achava prenhe [...] E foi conduzida para a casa do seu senhor, o filho morto, ficando ela em perigo de vida”.¹⁶

Outro aspecto fundamental desse período foi o processo de racialização dos escravizados, que aos poucos se entrelaçou à justificação inicial para escravizar, que era de ordem moral e religiosa. Prometia a salvação física e espiritual de milhares e almas negras. Ameríndios e africanos seriam “resgatados” da selvageria e do paganismo por meio da cultura e da evangelização “oferecidas” pelos colonizadores europeus.

Esses fundamentos se amparavam em interpretações bíblicas questionáveis, como a que via na passagem sobre a “maldição de Cam”, por exemplo, uma confirmação de que “pessoas de cor” estariam marcadas, amaldiçoadas e destinadas a servirem como “escravo dos escravos”. Uma concepção que se consolida ao longo do ciclo colonial, e ainda mostra força no final do século XIX, como se vê no quadro de Modesto Brocos¹⁷ denominado “A redenção de Cam”.¹⁸

Lélia Gonzalez¹⁹ percebe que a mulher negra se encontra na encruzilhada dessas múltiplas opressões, por carregarem o estigma de gênero, do passado escravocrata e, ainda, do racismo. Por meio da figura da “mucama” a autora evidencia as peculiaridades sofridas pelas mulheres escravizadas, que no ambiente doméstico estavam expostas a toda sorte de violência.

Apesar de tida por “mais leve”, em razão do acesso à intimidade dos senhores, havia a expectativa velada (ou nem tanto) de servidão sexual, como inserida nas obrigações da mucama. Essa é a conclusão a que chega Lélia Gonzalez²⁰ por meio do verbete “mucama” do Dicionário Aurélio, que a identifica a como “amásia escrava”.

¹⁶ *Idem*, p. 283.

¹⁷ BROCOS, Modesto. **A Redenção de Cam**. 1985. Óleo sobre tela, c.i.d. 199 cm x 166 cm. A tela encontra-se em exposição no Museu de Belas Artes do Rio de Janeiro.

¹⁸ MULLER, Daniela V. R. Apontamentos sobre escravidão e racismo no Brasil. **Laborare**. ano V, n. 9, jul.-dez./2022, p. 151-169. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://revistalaborare.org/> DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-141>. p. 154-155.

¹⁹ GONZALEZ, *op. cit.*

²⁰ *Idem*.

Nota-se, pois, que a mucama foi utilizada para garantir o lazer e bem-estar de seus senhores, na medida em que lhe cabia os trabalhos domésticos, além de cuidar das crianças brancas desde o nascimento. E ainda, era utilizada pelo seu senhor como objeto de sua violência sexual.

Não havia qualquer preocupação com a preservação dessas mulheres. Nada obstante, elas assumiam todo o complexo de atividades e relações por meio das quais reconstruímos diariamente nossa vida e nosso trabalho, tais como alimentação, limpeza e bem-estar. Ou seja, eram as responsáveis pelas atividades reprodutivas e de cuidado.

Desde muito jovens, partir de 5 ou 6 anos de idade, as meninas escravizadas já trabalhavam, normalmente realizando a mesma atividade da mãe; “além [de] carregarem apetrechos da senhora, também cuidavam de crianças e faziam os serviços domésticos”²¹.

Outra figura emblemática da escravidão histórica, que remete a situações vivenciadas no presente, é a ama de leite:

Personagens recorrentes em pinturas, na literatura de ficção e de memória, as amas de leite foram representadas como símbolos de carinho e devoção a seus senhores no interior de uma escravidão doméstica, idealmente doce e benevolente. No âmbito das vivências cotidianas, a ocupação da ama de leite impactou de maneira singular as experiências da maternidade e as formas de exploração dessas mulheres [...] mucamas e amas de leite, incumbiam-se da prestação dos serviços mais íntimos e pessoais à família senhorial [...] a ocupação de ama de leite inseriu mulheres escravizadas numa teia complexa de relações sociais [...] as expôs [“escravas de portas adentro”] a práticas específicas de dominação e violência, envolvendo ataques sexuais, formas de vigilância e para as amas de leite, restrições ao exercício da maternidade.²²

Como amas de leite, as escravizadas assumiam a cansativa e delicada função de cuidar, integralmente, dos mais jovens componentes da família senhorial. A mais traumática das adversidades por elas enfrentada era o desaparecimento de seus próprios bebês, na maioria das vezes abandonados nas rodas dos expostos. A separação constituía uma estratégia dos senhores, que aproveitavam

21 MOURA, *op. cit.*, p. 118.

22 TELLES, Lorena F. S. Amas de leite (verbete). In: SCHWARCZ, Lília M.; GOMES, Flávio S. (org.). **Dicionário da escravidão e liberdade**. p. 99-105. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 99-100.

o período de lactação das cativas para criação de seus próprios filhos, ou para alugá-las sucessivamente a várias famílias.

Ao ser permitida a permanência do filho biológico junto à da escravizada, era obrigatório priorizar o aleitamento dos filhos dos senhores, o que condenava à morte precoce, desnutrição e outros males, as crianças nascidas no cativeiro, então denominadas “crias”²³.

Em 1872, na então capital, Rio de Janeiro, “o censo registrou que mais da metade das 24 mil mulheres cativas, de maioria crioula, eram ocupadas em serviços domésticos”, a farta documentação médica da época descreveu especificamente as amas de leite como “mulheres tristes, coléricas, embriagadas e negligentes, que dirigiam aos bebês brancos o peso de sua raiva, de sua dor e da sua impotência”.²⁴ Ainda em relação ao ano de 1872, no estado do Rio de Janeiro, 68% da força de trabalho feminina, aqui incluídas cativas, livres e libertas, estavam no serviço doméstico, 36% na agricultura e 2% no comércio.²⁵

Para refletir sobre a escravidão e as relações de trabalho, de raça e de gênero engendradas a partir dela, é fundamental considerar a experiência e o local da escravidão doméstica histórica. Embora as mulheres fossem minoria no tráfico atlântico, africanas e nativas, “atuaram no interior das casas-grandes e sobrados urbanos desde a implantação da escravidão nas Américas”.²⁶

Essas breves observações indicam a violência voltada especificamente às mulheres escravizadas, durante séculos. Com isso, é possível perceber um verdadeiro “trauma” coletivo, onde gênero e raça justificavam as condições aviltantes de vida e de trabalho a elas impostas, notadamente no ambiente e/ou atividades domésticas. Quando esse trauma é recalçado por uma sociedade que se nega a tratá-lo e superá-lo, perpetua-se a violência que o gerou. Foi o que ocorreu a partir da abolição da escravidão legal, em 1888.

23 A partir da leitura de normas romanas, prevalecia a regra que de a pessoa nascida de ventre escravo também era escrava e pertencia ao mesmo senhor de sua mãe. A lei de 1871 tenta limitar esse poder senhorial, limitando a possibilidade de separação das famílias, por exemplo.

24 TELLES, *op. cit.*, p. 102; 104.

25 DAMASCENO, Caetana M. “Cor” e “boa aparência” no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. In: FORTES, A. *et al.* (org.). *Cruzando fronteiras: novos olhares sobre a história do trabalho*. p. 255-278. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 264.

26 TELLES, *op. cit.*, p. 99.

3 TRABALHO DOMÉSTICO NO PÓS-ABOLIÇÃO

No decorrer do século XIX a proibição do tráfico, a concessão de alforrias e a emancipação gradual dos cativos, levou a um momento em que a liberdade se tornaria mais plural e multifacetada, como constata Raissa Alves²⁷. Apesar disso:

[...] a correlação entre negritude e escravidão permaneceu, de modo que o trabalho livre se configurava de diferentes maneiras para diversos grupos, mas principalmente, era muito diferente para brancos, especialmente imigrantes europeus, e negros africanos [...] É preciso levar em consideração que pessoas negras (fossem livres ou libertas) eram associadas à condição de cativas e encontravam-se condicionadas ao exercício de uma cidadania incompleta, independente de sua condição jurídica real, pois sua liberdade estava constantemente sob ameaça [...] A identidade branca e a brancura eram fontes de privilégio e proteção. Sua ausência significava ser objeto de propriedade. Assim, a brancura era a característica, o atributo, a propriedade exercida por seres humanos livres.²⁸

Especialmente após maio de 1888, com a transição do trabalho escravo para o remunerado, o discurso eugênico ganhou peso. Com ele, a origem africana das mulheres passou a representar uma metáfora para males, inclusive sociais, que “poderiam atingir as crianças brancas, as famílias abastadas, e como um perigo para o futuro da nação, a qual, nesse contexto, era imaginada a partir dos padrões europeus de civilização”.²⁹

Pouco depois da abolição, em 1890, o censo constatou que as operárias aumentam para 44% do total da força de trabalho feminina, sendo metade delas negras. Já o censo de 1900 indica que, na virada do século, as mulheres aumentam sua participação na indústria, “no magistério, na área de saúde e chegam a compor 80% da mão de obra engajada nos serviços domésticos remunerados. Em 1920 a participação neste setor alcança a cifra de 83%”³⁰. No ano de 1950 diminui o número de operárias, enquanto aumenta o número de atividades como datilógrafas e vendedoras. Ainda assim, as mulheres se mantiveram significativamente (80%) presentes nos serviços pessoais.

27 ALVES, Raissa R. *Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra*. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

28 *Idem*, p. 33; 48; 91.

29 TELLES, *op. cit.*, p. 104.

30 DAMASCENO, *op. cit.*, p. 264.

A falta de perspectiva no pós-abolição fez com que a grande maioria das mulheres negras se voltasse para a prestação de serviços domésticos, colocando-as numa situação de sujeição e dependência das famílias de classe média branca, para as quais seguiram trabalhando:

Em termos de representações mentais sociais que se reforçam e se reproduzem de diferentes maneiras, o que se observa é um racismo cultural que leva, tanto algozes como vítimas, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados [...] Quanto à mulher negra, sua falta de perspectiva [...] faz com que ela se volte para a prestação de serviços domésticos, o que a coloca em situação de sujeição, de dependência das famílias de classe média branca. A empregada doméstica tem sofrido um processo de reforço quanto à internalização da diferença, da “inferioridade”, da subordinação.³¹

Ao se engajar nos serviços domésticos remunerados, a mulher negra assume o papel de viga mestra da sua comunidade, para propiciar o sustento moral e a subsistência material dos demais membros da família. Com isso, ela duplicou seu trabalho físico ao se dividir entre a dura rotina na casa da “patroa” e as atividades de cuidado em sua própria residência³².

Além da dependência econômica e da baixa escolaridade, ainda pesa sobre a trabalhadora negra o racismo, que se que intensificou ao longo do século XX, fortalecido pela ideologia do branqueamento. Ao mesmo tempo, o preconceito se dissimulava sob o mito da democracia racial que, em conjunto com a ideologia do branqueamento, atua no campo da consciência, no sentido empregado por Lélia Gonzalez (1984), como já mencionado.

O racismo se apresenta como um discurso de exclusão, onde “o grupo por ele excluído é tratado como objeto e não como sujeito”. Disso resultam “representações sociais manipuladas pelo racismo cultural” onde a mulher negra está fortemente associada ao termo “doméstica”, relacionado às diversas atividades que marcam seu lugar “natural”: faxineira, babá, merendeira na rede escolar, servente nos supermercados, rede hospitalar etc.³³. Um ocultamento que se reflete, por exemplo, no uso de expressões como “boa aparência” para dissimular o racismo presente nas relações sociais.

31 GONZALEZ, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho. In: GONZALES, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. p. 54-76. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018. p. 73.

32 *Idem*.

33 *Idem*, p. 74-75.

Por meio de anúncios para recrutamento de mão de obra, publicados em jornais do Rio de Janeiro ao longo dos anos 1930/1940, Caetana M. Damasceno³⁴ percebe um lento deslizamento no uso das categorias “cor” ou “raça” para a expressão “boa aparência”. As categorias raciais mais explícitas são, assim, substituídas pela noção moral de “boa aparência”, que surge como uma metáfora da cor. É nessa quadra histórica que se vê, também, a substituição de termos como “criada” e “ama seca”, por “empregada doméstica” e “babá”, como observa a referida autora.

A lógica classificatória construída nos anos 1940 combinou valores que, apesar de externos ao mercado de trabalho, são dentro dele reconstituídos. Nesse processo se associa a cor (branca), a aparência (boa) a qualidades físicas e morais (bons dentes, de confiança, sossegada, alegre, carinhosa etc.). Uma lógica dicotômica que indicava exatamente qual era a cor da “boa aparência”.

Aos poucos, referências raciais explícitas se deslocam para o conceito de boa aparência, que surge como um “truque semântico destinado a minimizar [...] a importância da condição racial justamente ali onde as regras de sociabilidade se mostram especialmente severas: o mundo do trabalho”.³⁵

A consolidação do conceito de boa aparência foi um importante componente na manutenção de uma divisão racial do trabalho, que delega às mulheres negras os serviços mais penosos e pior remunerados, especialmente em atividades domésticas. No projeto varguista de integração nacional, as diferenças de raça foram, aos poucos, simbolicamente controladas por meio do apelo ao congraçamento, que pressupunha a miscigenação como demonstração da ausência de preconceito racial.

Na percepção de Lélia Gonzalez³⁶ o racismo se apresenta como “sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira”. A autora percebe a propalada democracia racial como um mito, e nessa condição “oculta algo para além daquilo que mostra”,³⁷ exercendo sua violência simbólica de maneira especial sobre a mulher negra.

34 DAMASCENO, *op. cit.*

35 DAMASCENO, *op. cit.*, 274.

36 GONZALEZ, 1984, p. 224.

37 *Idem*, p. 228.

A partir da psicanálise, a autora constata que o neurótico constrói modos de ocultamento do sintoma, obtendo, com isso, certos benefícios. Isso o exime, em especial, da angústia de se defrontar com o recalçamento. O mecanismo da neurose cultural brasileira nega ao negro o estatuto de sujeito humano, ao tratá-lo como objeto. Nesse contexto, a trabalhadora doméstica:

[...] nada mais é do que a mucama permitida, a da prestação de bens e serviços, ou seja, burro de carga que carrega sua família e a dos outros nas costas. Daí, ela ser o oposto da exaltação; porque está no cotidiano. E é nesse cotidiano que podemos constatar que somos vistas como domésticas. [...] Não adianta serem “educadas” ou estarem “bem-vestidas” (afinal, “boa aparência”, como vemos nos anúncios de emprego é uma categoria “branca”, unicamente atribuível a “brancas” ou “clarinhas”).³⁸

Aliada a essa neurose racista, a divisão sexual do trabalho é outro componente que contribui para a naturalização da exploração desmedida das trabalhadoras domésticas. Uma divisão onde as atividades domésticas e de cuidado, costumeiramente exercidas por mulheres, muitas vezes sequer são reconhecidas como trabalho.

Isso decorre do senso comum de que o papel e o lugar da mulher pertencem ao âmbito privado, onde é vista como “natural” a sua responsabilidade exclusiva pelas demandas domésticas, inclusive criação dos filhos e/ou cuidado com os idosos e doentes, além de cozinhar, limpar etc. Assim, “uma vez compreendidas como extensão dos afazeres femininos realizados no âmbito privado, essas profissões acabam desvalorizadas socioeconomicamente”,³⁹ com rebaixamento salarial e de garantias legais como um todo.

Lembre-se, ainda, que a divisão sexual e racial do trabalho atinge de modo desigual às mulheres. Ao sofrerem o processo de internalização das diferenças que as inferiorizam, as mulheres negras, que assumem as atribuições domésticas, possibilitam a emancipação econômica e cultural da patroa branca, como denuncia Lélia Gonzalez.⁴⁰

38 *Idem*, p. 230.

39 SUZUKI, Natália; CASTELI, Thiago. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil? In: FIGUEIRA, Ricardo R.; PRADO, Adônia; MOTA, Murilo P. (org.). **Escravidão ilegal**: migração, gênero e novas tecnologias em debate. Rio de Janeiro: Mauad X, 2022. p. 42.

40 GONZALEZ, 1984; 2018.

As múltiplas opressões que pesam sobre as trabalhadoras domésticas, na sua grade maioria mulheres negras, ficam ainda mais evidentes na promulgação da CLT, em 1943, quando a categoria profissional foi excluída da proteção legal garantida aos demais trabalhadores urbanos do setor privado:

Se temos, do ponto de vista legislativo, uma lei como a CLT que previa uma série de direitos para a classe trabalhadora, por outro lado, houve uma exclusão expressa do acesso a eles pelos trabalhadores e trabalhadoras domésticas. Eles e elas foram alijados dos direitos formais. O que ajudou a legitimar as relações de exploração que essas pessoas vivem [...].⁴¹

A exclusão da proteção legal propicia às trabalhadoras domésticas uma cidadania de segunda ordem, como constata Shirley Andrade⁴². Mais de meio século após a promulgação da CLT, elas ainda não possuíam os mesmos direitos dos celetistas.

Alguns direitos trabalhistas chegariam apenas em dezembro de 1972, com a Lei n. 5859, porém, de forma parcial e tímida. Esses direitos foram ampliados a partir da Constituição de 1988, mas a categoria só alcançou o mesmo patamar dos demais trabalhadores em 2015, com a edição da Lei Complementar n.105.

O retardo na equiparação das trabalhadoras domésticas às demais categorias comprova a resistência social em reconhecer como trabalho atividades domésticas e/ou de cuidado, e em valorizar as trabalhadoras que as realizam.

Indica, ainda, os resquícios de figuras serviçais, que em muitos aspectos remete à mucama e à ama de leite. Em comum, ainda há situações como o ingresso precoce no trabalho, “em média aos 11,4 anos de idade”;⁴³ prioridade na criação dos filhos dos patrões, em detrimentos dos próprios; total disponibilidade dos corpos femininos para realização, sem limites, das tarefas domésticas; jornadas exaustivas; condições degradantes de trabalho⁴⁴ etc.

41 ANDRADE, Shirley S. **A mulher negra no mercado de trabalho**: condições escravistas das trabalhadoras domésticas. Curitiba: Editora CRV, 2022. p. 31.

42 *Idem*, p. 30.

43 SUZUKI, *op. cit.*, p. 39.

44 OLIVEIRA, Gilca G. *et al.* Perfil das trabalhadoras resgatadas em condições análogas à de escravas na Bahia e em Mato Grosso: por onde anda o trabalho doméstico? In: FIGUEIRA, Ricardo R.; MOURA, Flávia A.; SUDANO, Suliane (org.). *Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia*. p. 230-250. São Luis: ADUFMA, 2022.; ANDRADE, *op. cit.*

Os elementos acima permitem constatar que o processo de recalque identificado por Gonzalez,⁴⁵ também está presente no âmbito do Direito do Trabalho. Isso pode ser percebido quando as construções doutrinárias e discursivas tradicionais, desse campo jurídico, avaliam o trabalho doméstico somente a partir da Lei n. 5.859/1972.

Raramente o passado escravocrata, relacionado às atividades domésticas, é abordado nas obras jurídicas sobre o tema. É como se o trabalho doméstico “surdisse” nos anos 1970, sem ligação com o passado escravocrata e a cidadania incompleta relegada, por tantas décadas, às trabalhadoras que o realizavam. Ao mesmo tempo, a categoria permaneceu todo o século XX sem galgar os mesmos direitos garantidos aos demais trabalhadores, no Brasil. E isso não pareceu um problema para a quase totalidade dos juristas.

A conjugação desses fatores levou, inclusive, à interdição do acesso à Justiça do Trabalho para essas trabalhadoras. É o que se depreende do acórdão localizado na pesquisa empreendida pela procuradora do Trabalho Elisiane dos Santos.⁴⁶ Conforme decisão publicada no Diário oficial de 25.10.1984, ao julgar o Recurso Ordinário n. 2279/84, a 3.^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região – TRT1 (RJ) analisou os pedidos formulados pela trabalhadora doméstica Maria do Bonfim Oliveira.

Como resposta à “ousadia” da trabalhadora, que reivindicava direitos garantidos aos trabalhadores celetistas, o Judiciário trabalhista declarou que ela estaria “batendo em porta errada”. Ao argumento de que “a Justiça não legisla”, os julgadores sugeriram que ela levasse seu arrazoado ao Congresso Nacional, e aguardasse uma nova lei assegurando à categoria os direitos pretendidos naquela ação judicial. Nota-se que não se tratou de mera rejeição dos pedidos, pois há quase uma reprimenda à demandante.

Com tantas portas fechadas, com tanta negação e dissimulação do racismo e sexismo, as trabalhadoras domésticas chegaram ao final do século XX com reduzidos direitos trabalhistas. Apenas os garantidos na Lei n. 5.859/1972 e os previstos no parágrafo único do art. 7.º da Constituição Cidadã de 1988. Demorou para que a cidadania incompleta, relegada a essas trabalhadoras,

45 GONZALEZ, 1984.

46 SANTOS, Elisiane dos. Congresso 60 Anos Amatra1 – Painel 2. **YouTube** [on-line], Escola Judicial – TRT1, 30 jun. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uLwgPIgn944>. Acesso em: 6 ago. 2023.

fosse identificada como um problema que precisava ser enfrentado, o que só ocorreu na segunda década no século seguinte.

Apesar do desejo da elite brasileira recalcar a experiência de violência e exploração extrema sofrida por essas mulheres, situações atuais fazem retornar questões ainda não superadas, e que reverberam nas atuais relações de trabalho doméstico. São as mancadas da memória, sugeridas por Lélia Gonzalez.

4 TRABALHO DOMÉSTICO E ESCRAVIDÃO NO TEMPO PRESENTE

Como já mencionado, com o advento da Lei Complementar 150 de 2015, é que as trabalhadoras domésticas alcançaram as mesmas garantias legais dos demais trabalhadores celetistas. Esse movimento legislativo chega, contudo, no “momento onde o mundo do trabalho está em frangalhos, heterogêneo, fragmentado, sem proteção, [...] É como se esses direitos tivessem chegado [...] em um ambiente menos propício à efetivação”.⁴⁷

Conjugado a isso, as garantias legais se destinam às trabalhadoras cujo vínculo de emprego está formalizado, o que pressupõe a prestação de serviços, para o mesmo núcleo familiar, em três dias por semana ou mais. Ocorre que, segundo informações do Dieese, em 2020, 75% das trabalhadoras domésticas estavam na informalidade, ou seja, fora das garantias legais previstas na LC n. 150/2015. Portanto, a maior parte dessas trabalhadoras não foi contemplada com as garantias legais ali previstas.

A desvalorização das trabalhadoras domésticas, e dos serviços por elas realizados, aliada à histórica exclusão dessas trabalhadoras da proteção just trabalhista, propicia um ambiente facilitador da submissão dessa categoria às condições de trabalho análogas à de escravo⁴⁸. O delito ocorre, em resumo, quando a pessoa que trabalha é colocada em situação aviltante e inadmissível, em decorrência de relação de trabalho.

47 ANDRADE, *op. cit.*, p. 31-32.

48 Conforme o atual art. 149 do Código Penal, o crime de reduzir alguém à condição análoga a de escravo se configura com a presença de um ou mais dos seus modos de execução: submeter o trabalhador a trabalhos forçados, a jornadas exaustivas, a condições degradantes de trabalho e restringir sua locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, bem como: cercear o uso de meio de transporte por parte do trabalhador, manter vigilância ostensiva no local de trabalho, reter documentos e/ou objetos pessoais do trabalhador, e outros artifícios para retê-lo no local de trabalho.

Apesar de estudos apontarem maior suscetibilidade das mulheres negras às situações de exploração ilegal em subempregos, a proporção nacional de mulheres flagradas em condições análogas à de escravo foi ínfima até 2018.

Com efeito, os dados das vítimas resgatadas em condições análogas às de escravo, obtidos por meio da habilitação no seguro desemprego entre 2003 e 2018, indicam que 94,7% eram homens.⁴⁹ Apesar de, oficialmente, as mulheres serem pouco mais de 5% das vítimas resgatadas nesse início de século XXI, isso não significa que as trabalhadoras, domésticas em especial, estão a salvo desse crime:

Na distribuição da população ocupada, também fica evidente o peso do emprego doméstico na ocupação de mulheres negras (18%). De maneira geral, o trabalho doméstico fica invisibilizado na discussão sobre o trabalho escravo [contemporâneo], apesar das conhecidas condições desumanas a que essas mulheres estão sujeitas em muitos casos, tendo em vista, principalmente, o peso da cultura escravocrata na definição do lugar da mulher negra.⁵⁰

A sub-representação das mulheres nesse grupo deve-se, em parte, à tradicional tolerância com as mazelas das mulheres trabalhadoras em geral, o que se agrava no caso das domésticas, atravessadas por múltiplas opressões, em especial as de gênero, raça e classe. Por muitas décadas, as condições inaceitáveis de trabalho de boa parte dessa categoria permaneceram naturalizadas, em uma sociedade que supervaloriza a privacidade ínsita à propriedade privada, em detrimento da proteção aos direitos sociais e trabalhistas.

Milita em favor da preservação de relações de trabalho doméstico abusivas, ainda, a representação feminina associada a um fictício “dom natural” para assumir toda a função do cuidado, que “naturaliza tal atividades como exclusiva do gênero feminino e a anula como trabalho”, com isso, o trabalho de cuidado, não remunerado ou mal pago, “é desproporcionalmente assumido por mulheres e meninas que, além da discriminação de gênero, sofrem preconceito em decorrência da sua raça, etnia, nacionalidade, sexualidade e casta”.⁵¹

49 SUZUKI, *op. cit.*, p. 39.

50 ALVES, *op. cit.*, p. 83.

51 MARQUES, *op. cit.*, p. 264;268.

Desse modo, entre 2003 e 2018 há apenas 15 registros de resgates relacionados ao trabalho doméstico em condições análogas a de escravo.⁵² Porém, quando os dados nacionais do período são desagregados e regionalizados, nota-se uma significativa proporção de mulheres escravizadas nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro.⁵³

Nesse contexto, muitos já eram os indícios quanto à existência de um grande contingente de trabalhadoras, em especial domésticas, submetidas a condições análogas à de escravo, sem que a política pública de enfrentamento chegasse a elas. Consequentemente, ficam de fora dos dados oficiais acerca do delito. Uma realidade que faz do emprego doméstico “uma escravidão remunerada”, na avaliação de Ediane Maria,⁵⁴ trabalhadora doméstica e, atualmente, deputada estadual eleita por São Paulo.

Os crescentes e chocantes casos de trabalhadoras domésticas submetidas à condição de trabalho análoga à de escravo, especialmente a partir do início da pandemia de covid-19 em março de 2020, parecem indicar que por trás desse reduzido percentual de resgatadas, há um passado renegado, mas que se apresenta sempre que as mancadas do dia a dia assim o permitem.

E uma dessas mancadas parece ter surgido com a referida pandemia, quando a situação de silêncio acerca de relações abusivas de trabalho, no ambiente doméstico, se alterou substancialmente. Na época, o Brasil contava com 4,9 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 4,5 milhões eram mulheres e, dessas, 3 milhões se identificaram como negras.⁵⁵

A partir das restrições sanitárias impostas pela pandemia covid-19, várias denúncias de trabalho doméstico em condições análogas à de escravo vieram à tona. Apenas na Bahia houve 28 casos denunciados em 2020. Uma boa parte das denúncias se refere à proibição das trabalhadoras retornarem para suas residências, ao argumento de que poderiam contaminar seus patrões.⁵⁶

52 OLIVEIRA *et al.*, *op. cit.*, p. 234.

53 SUZUKI, *op. cit.*, p. 42.

54 OPERA MUNDI. Ediane Maria: Doméstica e Sem-Teto na Assembleia De SP – SUB40. *YouTube* [on-line], 20 out. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MaYZxcsv3Y>. Acessado em: 9 out. 2022.

55 OLIVEIRA *et al.*, *op. cit.*, p. 231.

56 OLIVEIRA *et al.*, *op. cit.*, p. 247.

O significativo caso de denúncias, envolvendo trabalhadoras domésticas, levou o Ministério Público do Trabalho a criar grupos específicos de atuação. Seu intuito é enfrentar as dificuldades próprias ao combate a essa modalidade de trabalho escravo contemporâneo: a proximidade entre a trabalhadora e os patrões, e a construção de laços afetivos entre eles; a vulnerabilidade socioeconômica das trabalhadoras; a inviolabilidade garantida às residências; aceitação social da hiperexploração no emprego doméstico, onde as jornadas exaustivas são uma constante.

É possível que a inflexão observada a partir da pandemia seja fruto do acúmulo propiciado pelas políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres. Violências até então consideradas questões privadas, mas que se tornaram problemas públicos e penais⁵⁷. De toda sorte, as situações denunciadas na pandemia trouxeram à tona a banalidade da exploração desmedida das trabalhadoras domésticas, das péssimas condições de trabalho às quais muitas são constantemente submetidas. A exposição dessa dura realidade também evidenciou os mecanismos que a perpetuam.

Entre 2020 e 2021 houve redução de 30% no número de trabalhadoras domésticas brasileiras. Entre as que permaneceram na atividade, houve redução na renda mensal, conforme dados do Dieese. A pesquisa aplicada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), por sua vez, indica que 28% delas trabalharam normalmente no período crítico da pandemia.

Esses dados somente demonstram o aprofundamento de uma realidade de precarização que já vinha se desenhando. A “pandemia de covid-19 é somente o acelerador desses processos que deixam o trabalhador e a trabalhadora mais expostos à expropriação de sua força de trabalho” como constata Andrade.⁵⁸

O caso mais emblemático de desrespeito aos direitos fundamentais e trabalhistas das domésticas, no desafiador período da pandemia de covid-19, talvez seja o trágico incidente que resultou na morte do pequeno Miguel. Como as escolas estavam fechadas, sua mãe, a trabalhadora doméstica Mirtes Renata, o levou consigo para poder cumprir a jornada laboral:

[...] no dia 2 de junho de 2020, em Recife, Pernambuco, no meio da pandemia do novo coronavírus, Mirtes Renata Santana de Souza, na época empregada domés-

57 MARQUES, *op. cit.*, p. 257.

58 ANDRADE, *op. cit.*, p. 29.

tica, foi convocada para trabalhar pela sua patroa, Sarí Gaspar Corte Real, esposa de Sérgio Hacker Corte Real (à época, prefeito do município de Tamandaré/PE). Sarí reside em um apartamento de luxo [...]. Mirtes teve de levar junto seu filho Miguel Otávio, de 5 anos de idade, por não ter como quem deixa-lo, considerando que as escolas estavam fechadas por conta das medidas sanitárias tomadas na pandemia. A tragédia ocorreu quando Mirtes levou a cachorra da família para fazer as necessidades no térreo do edifício. Miguel ficou sob os cuidados de sua patroa, Sarí, que estava em casa fazendo manicure [...] Miguel foi para o elevador, porque queria ver sua mãe, e Sarí conversou com ele, apertou o botão da cobertura do edifício de 41 andares e voltou a fazer as unhas. Miguel ficou sozinho no elevador e acabou caindo do 9.º andar e faleceu.⁵⁹

Nota-se na situação, ocorrida poucos meses após o início da crise sanitária relacionada ao coronavírus, uma continuidade de opressões que propicia ambiente fértil para o desrespeito aos bens mais valiosos da trabalhadora doméstica e seus familiares: a vida, a dignidade, a integridade física e psíquica da pessoa humana.

O evento que resultou na morte de Miguel escancara uma realidade onde o bem-estar, e até mesmo a vaidade, dos beneficiados pelo serviço se sobrepõe à preservação da vida dos filhos das mulheres que assumem atividade remunerada de cuidado, no ambiente doméstico.

Uma situação que extrapola a esfera individual das vítimas, e escancara a perpetuação de relações que, por um lado, privilegiam as pessoas brancas beneficiadas pelo farto e barato trabalho doméstico, ao mesmo tempo em que mantém a vulnerabilidade das mulheres, quase sempre negras, que o realizam.

Nesse aspecto, o julgamento com perspectiva de gênero, proferido no processo n. TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021 indica um importante posicionamento do Judiciário brasileiro, ao sinalizar uma significativa mudança de postura, no que se refere à proteção legal e judicial de trabalhadoras domésticas. Nessa decisão o Judiciário Trabalhista faz uma incomum avaliação do trabalho doméstico, no caso que vitimou Miguel, filho da trabalhadora Mirtes, e aponta novos horizontes interpretativos e jurisprudenciais sobre o tema.

De início, afirma a necessidade de analisar a situação por meio do olhar interseccional proposto no Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, estabelecido por meio da Portaria n. 27/2021 do CNJ, cuja aplicação pelos

59 BORGES, Maria J. R. **Ouçam Mirtes, mãe de Miguel**: trabalho doméstico remunerado e desigualdades no Brasil. Curitiba: Appris, 2022. p. 24-25.

magistrados se tornou obrigatória, conforme Resolução n. 492/2023, também do CNJ. Isso porque, reconhece que as particularidades que envolvem a relação de trabalho doméstico exigem a consideração das questões estruturais que entrelaçam raça, gênero e classe, como caminho para concretização da justiça social no Brasil.

Ao analisar a trágica morte de Miguel, percebe-se tratar do ápice de uma realidade que tem, em sua base, a histórica rotina de desrespeito à vida, à dignidade das trabalhadoras negras, notadamente as que assumem atividade doméstica remunerada. Assim, vê-se que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos “estruturalmente discriminatórios”, que levam à negação sistemática de direitos à categoria doméstica:

[...] essa cruel objetificação alcançou a vida de uma criança, filho da Sra. Mirtes Renata e neto da Sra. Maria Marta, ambas trabalhadoras domésticas [...] que não puderam desfrutar do isolamento social. [...] Mirtes teve arrancada de si, para sempre, a possibilidade de cuidar de seu filho [...] a análise crítica do direito constitucional do trabalho permite identificar que a violação dos direitos trabalhistas da categoria doméstica tem como origem comum o padrão discriminatório estrutural que conduz à percepção social de que as trabalhadoras domésticas não podem ser titulares de direitos.⁶⁰

Mais além, o referido acórdão reconhece que a proteção ao trabalho doméstico se reveste em proteção à mulher negra, maioria absoluta nessa categoria. Em contrapartida, reconhece a função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes. A neutralidade do direito passa a ser compreendida como um mito, ao se admitir que quem opera o direito atua necessariamente sob influência do patriarcado e do racismo, conforme expressamente reconhecido no julgado ora comentado.

Com isso, os ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vislumbraram, na terrível situação, uma lesão que transcendeu os interesses particulares das trabalhadoras lesadas, mãe e avó de Miguel. A conduta antijurídica dos patrões, ao perpetuar o padrão racista e patriarcal, ofendeu relevantes interesses sociais.

Por conta disso, a mais alta Corte Trabalhista do país buscou proferir uma decisão que conferisse “efetividade aos princípios fundamentais da República Federativa Brasileira, em especial o de uma sociedade livre de racismo, sem o

60 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3.^a turma. **Acórdão. RRAg-597-15.2020.5.06.0021**. Acórdão. GMABB/rs. Relator: min. Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 28 jun. 2023.

que não há que se falar [...] em justiça social ou trabalho decente”. A inovadora decisão ainda explicita que:

[...] o racismo é uma das principais peças integrantes do motor da engrenagem que mobiliza não só a sociedade, mas também o mercado de trabalho brasileiro. No mundo do trabalho, em especial no doméstico, o racismo é a peça que conduz à reprodução de atos ilícitos pelos empregadores [...] a propagação da visão escravagista sobre a inexistência de limites para a expropriação do trabalho de mulheres negras atravessa não apenas a sua saúde física e mental, como também sua vida e a existência de seus dependentes. [...] há patente interesse social e é dever jurídico o Estado o desmantelamento da engrenagem fulminante que esmaga os direitos e as vidas das pessoas negras e, por conseguinte, das trabalhadoras domésticas.⁶¹

Na decisão, o Judiciário Trabalhista reconhece as profundas influências do passado escravocrata nas relações de trabalho estabelecidas atualmente. Reconhece que há nelas um passado ainda presente, apesar de transmutado em arranjos e modalidades aparentemente distantes do passado escravista. Porém, na essência, são novidades incapazes de mudar substancialmente certas dinâmicas de hiperexploração e desvalorização, como as que atingem as trabalhadoras domésticas.

A mencionada decisão, proferida pelo TST, admite a presença desse passado recalcado, nas relações de trabalho doméstico atuais. Ontem, filhos de amas de leite e mucamas eram alijados de suas mães, para que elas servissem a casa senhorial, tanto diretamente quanto por meio da “locação” de seus serviços a terceiros. Hoje, trabalhadoras continuam à mercê de empregadores que reproduzem relações de dominação de gênero e raça que, no limite, levam ao desprezo em relação à vida de uma criança de apenas 5 anos de idade.

Considerando que a escravidão e o trabalho doméstico remunerado estão fortemente associados no Brasil, é preciso enfrentar os elementos históricos ainda presentes nas relações atuais, mesmo quando acontece de forma análoga ao que ocorreu no passado. Ou seja, é preciso encarar esse passado presente, caso se pretenda realmente combater e enfrentar a prática de exploração criminosa dessas trabalhadoras.

Sabe-se que apenas a decisão proferida pelo TST é insuficiente para enfrentar preconceitos tão arraigados. Mesmo no âmbito do Judiciário, há intensa disputa acerca dos temas aqui tratados. Aqueles beneficiados pelo racismo

⁶¹ *Idem*.

estrutural e pelo patriarcado resistem na manutenção de seus privilégios. Ainda assim, se percebe na decisão uma possibilidade de novos olhares, para antigas e aflitivas mazelas sociais. Uma porta até então fechada, que se abre permitindo ao Judiciário Trabalhista ampliar garantias individuais e coletivas, no intuito de reparar injustiças históricas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora exista um apagamento da experiência de escravização sofrida por mulheres, ao longo da história do Brasil, o exercício do direito à memória abre novas possibilidades para compreensão do passado renegado. Assim, é possível elaborar novas perguntas a velhos documentos e fatos, a fim de desvelar as peculiaridades do cativo feminino, nas atividades de cuidado, no ambiente doméstico. Um resgate que permite detectar, hoje, continuidades de práticas escravocratas, ainda que de forma análoga ao que ocorria no passado histórico.

Resgatar a memória da infâmia da escravidão permite que os corpos massacrados contem histórias que os documentos oficiais tentaram calar, denunciem os imperdoáveis crimes contra a humanidade, perpetrados especialmente contra as mulheres escravizadas. Um resgate necessário para alertar sobre as situações que, sob novas roupagens, perpetuam os mesmos tipos de violação à dignidade da pessoa humana.

Por tudo que foi dito, é possível identificar a escravidão como um trauma da sociedade brasileira, fruto de séculos de violência física e simbólica contra as pessoas escravizadas. Entre essas, as mulheres sofreram violências específicas, ligadas à sua relação com a produção e reprodução da vida humana.

Apesar dos avanços sociais experimentados no decorrer do século XX, o racismo e o sexismo identificados por Lélia Gonzalez⁶² como sintomas da neurose cultural brasileira, não foram devidamente encarados pelo conjunto da sociedade. Pior que isso, sob o manto de uma falaciosa democracia racial, o racismo ganhou novos contornos, e se consolidou na estrutura social brasileira. E a legislação, que reiteradamente negou proteção legal à categoria das trabalhadoras domésticas, permitiu a continuidade da intensa exploração desses corpos femininos. De certa forma, uma negação do problema que levou ao seu recalque.

62 GONZALEZ, 1984.

Como já dito, por meio de brechas na estrutura social, as mancadas do dia a dia apontadas por Lélia Gonzalez, questões recalcadas retornam, oferecendo uma oportunidade para que sejam encaradas, compreendidas e, nesse processo, superadas. As restrições sanitárias impostas pela covid, momento em que ocorreu a dolorosa situação vivida por Mirtes Renata, parecem ter gerado uma dessas oportunidades.

Ao evidenciar de forma tão crua a violência ainda presente nas relações de trabalho doméstico, e a consequência para as mulheres que o realizam, o episódio trouxe para o centro do debate público as questões de gênero, raça e classe que atravessam, ainda hoje, a realidade dessas trabalhadoras.

Algo que estava oculto nas relações sociais de trabalho parece ter despertado a atenção dos formuladores de políticas públicas, inclusive na área trabalhista. Os juristas foram desafiados a reinterpretar velhas normas, à luz da atual busca por equidade nas relações de raça e gênero, como se constata por meio da inovadora decisão no processo n. TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021.⁶³

O presente artigo buscou evidenciar aspectos silenciados na história oficial, a fim de possibilitar novos rumos para o presente. A condição humana foi negada às mulheres indígenas, africanas e suas descendentes, e esse processo de desumanização tem sido a justificativa para as mais diversas violências praticadas contra essas mulheres e meninas.

A busca e a preservação da memória das escravizadas agregam pontos de vista ordinariamente desconsiderados. Como isso, tornam possíveis novos olhares para compreensão dos fenômenos sociais atuais, onde a utilização, em larga escala, de trabalho doméstico forçado, exaustivo, degradante, com baixíssima ou nenhuma remuneração ainda é uma realidade a ser superada.

REFERÊNCIAS

ALVES, Raissa R. **Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra**. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

ANDRADE, Shirley S. **A mulher negra no mercado de trabalho: condições escravistas das trabalhadoras domésticas**. Curitiba: Editora CRV, 2022.

BORGES, Maria J. R. **Ouçam Mirtes, mãe de Miguel: trabalho doméstico remunerado e desigualdades no Brasil**. Curitiba: Appris, 2022.

63 BRASIL, 2023.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3.^a Turma. **Acórdão RRAg-597-15.2020.5.06.0021**. GMABB/rs. Relator: ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 28 jun. 2023.

BROCOS, Modesto. **A Redenção de Cam**. 1985. Óleo sobre tela, c.i.d. 199 cm x 166 cm.

DAMASCENO, Caetana M. “Cor” e “boa aparência” no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. *In*: FORTES, A. *et al.* (org.). **Cruzando fronteiras: novos olhares sobre a história do trabalho**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 255-278.

DEL PRIORE, Mary. **Ao sul do corpo: condição feminina, maternidade e mentalidades no Brasil Colônia**. São Paulo, Editora UNESP, 2009.

GONZALEZ, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho. *In*: GONZALES, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018. p. 54-76.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Brasília, Anpocs, p. 223-244, 1984.

LABHOI UFF Oficial. **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 2 ago. 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=P1DgfyI7D9A>. Acesso em: 24 ago. 2023.

LABHOI UFF Oficial. Passados Presentes: memória negra no sul fluminense (2011, legendas em português). **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-D629WberVU&t=1067s>. Acesso em: 24 ago. 2023.

LABHOI UFF Oficial. **YouTube** [on-line], Rio de Janeiro, 6 jan. 2012. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/LABHOIUffOficial>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARQUES, Maria C. S.; VARGAS, Juliana. Mulheres em situação de violência e trabalhos domésticos: vulnerabilidades e escravização. *In*: FIGUEIRA, Ricardo R.; MOURA, Flávia A.; SUDANO, Suliane (org.). **Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia**. São Luís: ADUFMA, 2022. p. 251-272.

MOURA, Clóvis. **Dicionário da Escravidão Negra no Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2013.

MULLER, Daniela V. R. Apontamentos sobre escravidão e racismo no Brasil. **Laborare**, ano V, n. 9, jul.-dez./2022, p. 151-169. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://revistalaborare.org/>. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-141>.

OLIVEIRA, Gilca G. *et al.* Perfil das trabalhadoras resgatadas em condições análogas à de escravas na Bahia e em Mato Grosso: por onde anda o trabalho doméstico? *In*: FIGUEIRA, Ricardo R.; MOURA, Flávia A.; SUDANO, Suliane (org.). **Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia**. São Luís: ADUFMA, 2022. p. 230-250.

OPERA MUNDI. **Ediane Maria**: Doméstica e Sem-Teto na Assembleia De SP – SUB40. *YouTube* [online], 20 out. 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MaY-ZxcsxV3Y>. Acesso em: 9 out. 2022.

REZZUTTI, Paulo. **Mulheres do Brasil**: a história não contada. Rio de Janeiro: LeYa, 2018.

SANTOS, Elisiane dos. Congresso 60 Anos Amatra1 – Painel 2. **YouTube** [on-line], Escola Judicial – TRT1, 30 jun. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=uLw-gPIgn944>. Acesso em: 6 ago. 2023.

SUZUKI, Natália; CASTELI, Thiago. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil? *In*: FIGUEIRA, Ricardo R.; PRADO, Adônia; MOTA, Murilo P. (org). **Escravidão ilegal**: migração, gênero e novas tecnologias em debate. Rio de Janeiro: Mauad X, 2022. p. 39-58.

TELLES, Lorena F. S. Amas de leite (verbete). *In*: SCHWARCZ, Lília M.; GOMES, Flávio S. (org.) **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 99-105.

VIEIRA JR, Itamar. **Torto Arado**. São Paulo: Todavia, 2019, p. 114.

TRABALHO INFANTIL: ASPECTOS DE GÊNERO E RAÇA DO TRABALHO PRECOCE DE CRIANÇAS NO BRASIL

Manuela Hermes de Lima

Mestre em Direito Público. Juíza do Trabalho do
Tribunal Regional do Trabalho da 5.^a Região.

“Trabalho infantil é um crime
E tem cor e endereço
[...]
Prioridade nossa
É assegurar que cresçam e floresçam
(...) Merecem o mundo como um jardim
E não como uma cela”

Emicida & Drik Barbosa, **Sementes**

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como finalidade analisar o trabalho precoce de crianças negras no Brasil, país fundado a partir da escravização de pessoas negras, encontrando nas crianças de etnia negra, que desembarcavam dos tumbeiros no período colonial, a mão de obra para lavouras de cana-de-açúcar e trabalhos que requisitavam mãos menores em razão da precisão exigida para desempenho de determinadas atividades. Observa-se do atual cenário de trabalho precoce no país que a naturalização do trabalho infantil de crianças negras tem, portanto, raízes históricas, permeando a compreensão da sociedade brasileira ao desumanizar a criança negra, deslocando-a para uma condição de não sujeito, por força e circunstâncias estruturais de ordem econômica e social, encontrando-se à margem, e sequer considerada criança quando o tema em questão tem como pano de fundo o trabalho.

Em razão do contingente de crianças negras nessa condição no país, traçamos algumas reflexões sobre o tema, que se apresenta desafiador e complexo. Não se trata de um recorte temático, mas um ponto central que requer observação aliada à raça, por serem as crianças negras as mais afetadas pelo trabalho infantil, sem desconsiderar, também, a gravidade do trabalho infantil indígena resultante da vulnerabilidade dos povos originários desde a colonização.

Tratar sobre o trabalho infantil no Brasil importa conhecer suas origens históricas para melhor compreensão dos resultados atuais e dificuldades para seu combate e enfrentamento, e a maior incidência de crianças negras expostas ao trabalho infantil. Assim, crianças negras figuram, em sua quase inteireza, nessa situação, como resultado do denominado processo inconcluso da abolição.

Discorrendo sobre o período pós-abolição, Raíssa Roussenq esclarece que a Lei n. 2.040, de 28/09/1871, conhecida como Lei do Ventre Livre, apesar de

declarar “livres todos os filhos de mulheres escravizadas nascidos a partir da sua publicação”, fez-se acompanhar de inúmeras condicionantes, como “manter as crianças em poder dos senhores de suas mães até os 8 anos de idade, entregá-los ao Estado e receber uma indenização ou utilizar os serviços até os 21 anos de idade”.¹

No Brasil, alguns traços fenotípicos, tais como pigmentação da pele, formato do rosto, nariz, cabelo, foram utilizados para definição de raça, sendo ressignificados historicamente conforme interesses de determinados grupos sociais, consistindo o conceito de “raça” em construção social, ao passo que a construção do racismo surge como instrumento de exclusão de uma coletividade social, com a particular questão de relações de dominação por outros grupos.²

A concepção adotada pelo grupo branco europeu de superioridade foi erigida como mecanismo para difundir o racismo e a suposta inferioridade da pessoa negra, com base na cor da pele como forma de exclusão. Para Fanon, na colonização, os corpos de pessoas negras foram alvos de um “processo de inferiorização”, com consequências em diversas áreas, sendo, portanto, este processo epidermizado a partir da compreensão pela cor da pele, objetificando o corpo negro.³

A respeito da idade para início do trabalho por crianças negras na colônia, é possível encontrar referências de idades que variam de 5 a 8 anos de idade, implicando no encerramento do ciclo da infância para a criança negra escravizada. Em razão do gênero, atribuía-se aos meninos os trabalhos externos e/ou internos à casa e, às meninas, as atividades de cuidados. Após séculos, as atividades de cuidados em residência ainda recaem sobre meninas negras, com repetição de ciclos por mulheres negras na família, comprovando a triste realidade que o trabalho doméstico infantil possui gênero e raça bem definidos.

À medida que aumentava a tensão externa para cessação da escravização de pessoas no Brasil e, quando adveio a proibição de forma definitiva, sinalizam alguns historiadores que detentores de escravos passaram a dispensar certa

1 ALVES, Raissa. **Entre o silêncio e a negação**. 1. ed. Casa do Direito, 2019. p. 36.

2 DIEHL, F. A construção social do racismo e a sua ressignificação contra os imigrantes haitianos. **Movimentação**, v. 3, n. 4, p. 119-133, 2017. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/4633>. Acesso em: 31 ago. 2023.

3 FANON. Frantz. capitalism, racism and the sociogenesis of colonialism *apud* FAUSTINO, Deivison Mendes. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/yjXxD5LyqfYtsfmrj886wsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 ago. 2023.

atenção quanto ao estado de saúde de tais crianças, então filhos e filhas de pessoas escravizadas, vislumbrando futura dificuldade em reposição da mão de obra escravizada, não se podendo atribuir que o tratamento dispensado à criança negra constituísse processo de humanização da infância negra.⁴

O pós-abolição trouxe desdobramentos e reconfigurações do trabalho precoce de crianças negras, inclusive aquele desempenhado na zona rural, a partir da adoção de práticas e condutas racistas reproduzidas por gerações, do reforço da meritocracia por grupos privilegiados, da segregação da população negra pela negação de diversos direitos, do obstáculo para acesso à alimentação, moradia, educação, mobilidade econômica e social, com o agravamento da naturalização da mão de obra infantil negra, que compromete há anos o desenvolvimento psíquico de tais crianças, com consequente violação de suas infâncias, por força da vulnerabilidade social que estão submetidas.

2 TRABALHO INFANTIL NEGRO CONTEMPORÂNEO

O trabalho infantil deixa marcas na pessoa adulta por seu contexto adverso, pois a criança em situação de trabalho precoce, frequentemente, é a pessoa trabalhadora adulta submetida à condição de trabalho precário e degradante, circunstância evidenciada nas operações de combate ao trabalho análogo realizadas no país. É possível observar pelos relatos de pessoas resgatadas o início do labor ainda prematuramente, com a predominância da exploração e desumanização.

Constituindo a população negra a maioria no país, constata-se, também, que as crianças negras representam o maior percentual em vulnerabilidade e na condição de trabalhadoras prematuras, marcadas pela invisibilidade social, possuindo no presente trabalho o objetivo de fomentar algumas reflexões sobre a questão com viés racial. Não se trata, pois, de um recorte temático, mas de tema central que deve ser enfrentado por todos os segmentos da sociedade, requisitando acurada observação aliada à raça, por serem as crianças negras as mais que afetadas pelo trabalho infantil no país.

As desigualdades e a condição de pobreza são determinantes para o trabalho precoce por crianças negras, refletindo as condições de precariedade e

4 MATTOSO, Katia Queirós. O filho da escrava. In: PRIORE, Mary Del (org.). **História das crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1991. p. 76-97.

pobreza da população negra, quando comparada com a parcela de pessoas brancas. Os efeitos perversos do racismo no Brasil são sentidos pela criança negra antes mesmo ao seu nascimento, pelas dificuldades enfrentadas pela mulher negra para acesso às políticas públicas na gestação, e por integrar o maior percentual de violência obstétrica no pré-natal e parto, além da elevada taxa de mortalidade quando comparada a crianças brancas da mesma idade, porquanto constata-se o óbito de crianças negras de até 1 ano em percentual 22,5% maior quando comparadas às crianças brancas.⁵

Constituídas em maior percentual por famílias monoparentais, as mulheres negras, ainda transitam nas menores faixas de renda, informalidade, desocupação e desemprego, circunstâncias que empurram as crianças e adolescentes negras e negros ao trabalho prematuro, como forma de acréscimo de renda e garantia de sua subsistência, gerando nessas famílias a expectativa dessa complementação de renda oriunda do trabalho de suas crianças e adolescentes em prejuízo ao desenvolvimento integral psíquico, emocional e com comprometimento da regularidade escolar.

Para a Organização Internacional do Trabalho,⁶ considera-se trabalho infantil qualquer atividade que prive a criança e o adolescente de suas dignidades, infâncias, comprometendo seus desenvolvimentos físicos e mentais, acarretando também, prejuízos na vida escolar, total ou parcialmente, com abandono da escola.

O ordenamento legal brasileiro assegura às crianças e adolescentes proteção integral, atenção prioritária no seu desenvolvimento, com reconhecimento de responsabilidade solidária da família, da sociedade e do Estado, como instrumentos para efetivação dos direitos e garantias fundamentais (art. 227 da CF de 1988 e ECA, Lei n. 8.069/1990). Igualmente, a Convenção n. 182,⁷ elenca as piores formas de trabalho infantil, tais como o trabalho que, por sua natureza ou condição, traz prejuízos à saúde, a moral ou segurança de crianças, e ações efetivas para alcance de sua eliminação, e a de n. 138, estabelece a idade mínima ao trabalho, definida no país mediante art. 7.º, XIX, CF/88.

5 Disponível em: <https://www.abrasco.org.br/site/noticias/8m-mulheres-negras-sofrem-mais-violencia-obstetrica/45463/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

6 OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 31 ago. 2023.

7 OIT. **C182**. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang-pt/index.htm. Acesso em: 31 ago. 2023.

Dados coletados em 2019 pelo IBGE, com amparo na Pnad, revelam que, antes da pandemia, 1,758 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos estavam submetidas ao trabalho infantil, sendo 706 mil em atividades compreendidas entre as piores formas de trabalho prematuro, apurando que 66,1% das crianças em situação de trabalho precoce eram **pretas ou pardas**.

Com intuito de combater e erradicar o trabalho infantil, a Assembleia Geral da ONU instituiu o ano de 2021 como o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, no entanto, dados do Relatório “Trabalho Infantil: estimativas globais 2020, tendências e caminhos a seguir”, elaborado pela OIT e Unicef, apontam cenário mundial com 160 milhões de crianças em trabalho prematuro e um panorama preocupante, com acréscimo do trabalho precoce a partir de 2016, contabilizando 8,4 milhões de crianças, números que cresceram significativamente após 2020.

Nesse sentido, o relatório divulgado em junho de 2021 pela OIT e Unicef, **Child Labour: global estimates 2020, trends and the road forward**, também faz importante alerta para estagnação, pela primeira vez em 20 anos, dos resultados para erradicação do trabalho infantil no mundo.⁸

Em análise sobre o trabalho escravizado no Brasil, Godinho Delgado ressalta o tratamento desumanizante a que estava submetida a pessoa negra na sociedade colonial, lançando um alerta preocupante quanto às ideologias contemporâneas que norteiam os interesses e ritmos do mercado econômico capitalista, afastando-se de princípios e institutos que visam à proteção e tutela das pessoas e do trabalho.⁹

Assim como o racismo e a sociedade se reconfiguram, observamos, também, novas formas de exploração da mão de obra infantil negra, tais como o trabalho plataformizado, em que crianças negras, geralmente meninos, circulam pelas ruas de grandes cidades em bicicletas e à exaustão, para atender entregas, cuja atividade envolve inúmeros riscos.

A cena que se repete no cotidiano urbano e se mistura na paisagem das cidades, de forma naturalizada, remete ao período colonial em que crianças realizavam transportes de objetos aos seus senhores.

8 UNICEF. Disponível em: ata.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward. Acesso em: 12 jun. 2021).

9 DELGADO. Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil**. Formação e Desenvolvimento. Colônia, Império e República. Ed. Jus Podium, 2023. p. 67.

O mito da democracia racial e o argumento da meritocracia reforçam na sociedade brasileira a naturalização do trabalho infantil de crianças negras e pobres, construindo falsas justificativas e narrativas para problema de enorme gravidade, como mecanismo de desqualificar as frentes de combate e enfrentamento ao trabalho precoce, ignorando problemas estruturais que envolvem a temática.

As narrativas que permeiam o indefensável trabalho prematuro refletem a sociedade racista, com flagrante ausência perceptiva no sentido de que trabalhar na infância compromete o desenvolvimento integral e saudável da criança, especialmente as negras que não são vistas pela sociedade como sujeitos de direito, e que convivem com a privação ao direito de brincar, estudar e de ser criança, sem a prioridade e proteção integral contemplados no ordenamento legal.

O racismo que marca a sociedade brasileira impõe, portanto, à criança negra, sem constrangimentos ou disfarces, a supressão de sua infância.

Estudo recente aponta que 45,4% de crianças de 0 a 14 anos de idade vivem em situação de pobreza (condição da maioria de crianças negras no país) e 1.768.476 milhão de crianças estão em situação de trabalho infantil, correspondendo a 4,6% da população nesta faixa etária.¹⁰

Incluído na lista das piores formas de trabalho infantil, o trabalho doméstico infantil, invisível por se desenvolver no âmbito residencial, alcança 94,2% de crianças e adolescentes meninas, sendo 73,4% negras. Esse alto índice guarda fortes reminiscências do período escravocrata e retira dessas meninas a dignidade, resultando em violações graves, além da exposição aos mais diversos riscos, como jornadas extenuantes, comprometimento da saúde, abusos psicológicos e violência sexual.

Assim, eliminar as piores formas de trabalho infantil consta como meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e deve constituir compromisso dos poderes públicos e sociedade brasileira.

Combater e erradicar o trabalho infantil no país passa, inclusive, por enfrentar todas as mazelas do racismo e seus impactos na vida da população negra, relegada à situação de vulnerabilidade social e econômica, estando a criança e o adolescente que trabalham prematuramente sujeitos aos riscos de acidentes e morte.

¹⁰ Disponível em: <https://fadc.org.br/noticias/fundacao-abrinq-traca-panorama-da-infancia-e-adolescencia-no-brasil>. Acesso em: 31 ago. 2023.

Em 1998, no município de Santo Antônio de Jesus, na Bahia, ocorreu uma das maiores violações de direitos humanos e da criança do país, decorrente da explosão da fábrica de fogos, que culminou na denúncia na Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a condenação do Brasil em 2020.

No rol de pessoas que morreram na fábrica após a explosão, contabilizou-se a morte de 22 crianças com idade de 9 a 17 anos de idade, consistindo, na sua totalidade, crianças negras. Os relatos colhidos retratam jornadas de seis horas no período escolar, feriados e férias escolares.

Após 27 anos da tragédia da explosão na fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus, a localidade ainda registra, segundo relatos da comunidade e inspeções, pequenas produções de fogos em residências e a utilização de crianças como mão de obra para confecção de determinados artifícios, especialmente artifícios menores, o que tem demandado esforços para fiscalização pelos órgãos competentes, em cumprimento a uma das determinações da corte interamericana quanto as medidas de não repetição, com intuito de eliminar os riscos de novas ocorrências que atentem contra os direitos humanos.

Uma audiência pública em junho de 2023 no município onde ocorreu a explosão, com representantes públicos e do Movimento 11 de Dezembro, composto por familiares das vítimas da explosão da fábrica, reconhecendo a urgência da reparação, deliberou sobre estratégias e ações para dar cumprimento às determinações da decisão da Corte Interamericana.

O racismo, por si só, traz implicações psíquicas e emocionais. A desumanização de infâncias negras gera nessas crianças efeitos psíquicos e sociais, que, ainda tão cedo, tem comprometida a sua saúde psíquica, pela submissão ao trabalho prematuro, violando o compromisso constitucional firmado no país de garantir-lhe direito à proteção integral conjugado com o racismo sistêmico e estrutural, comprometendo o seu direito à educação e rendimento, já que essas crianças, pela sua condição de extrema vulnerabilidade, têm maiores índices de evasão escolar, ainda quando beneficiárias dos programas de transferência de renda, que adotava como uma das condicionalidades a frequência escolar.

Estudos sobre impactos do trabalho prematuro revelam que a inserção de crianças no trabalho ocasiona estresse infantil e sintomas de depressão na vida adulta. De igual modo, a falta de tempo livre para brincar implica em efeitos psicológicos negativos à criança, levando à solidão, isolamento social e

comprometimento da autoestima e autoconfiança em prejuízo ao seu desenvolvimento cognitivo e emocional.¹¹

Na reprodução e repetição do ciclo, temos o trabalho infantil doméstico, incluído como uma das piores formas de trabalho infantil, que conta com a predominância de meninas e mulheres negras, demonstrando ser uma ocupação que tem gênero (aproximadamente 5,6 milhões de mulheres) e raça (57% de mulheres negras) bem definidos, perpetuando no curso dos anos o quadro de desigualdades, exigindo esforços conjugados para promoção do direito à proteção integral dessas meninas negras e promoção de políticas públicas que assegurem o amplo desenvolvimento e ruptura do ciclo geracional.

Na assertiva de que o Brasil foi construído pelas mãos do povo negro, acrescento que, também, por mãos negras infantis, que perderam suas existências e infâncias no trabalho forçado, ao curso de 400 anos.

É preciso dar um basta ao trabalho infantil, à exploração e morte de crianças e jovens negros(as) e ao comprometimento do desenvolvimento pleno das infâncias negras, exigindo-se a elaboração e efetivação de políticas públicas direcionadas à infância e à juventude negra, com a priorização de recursos para os programas de transferência de renda, implementação de educação, atenção às famílias e sensibilização da sociedade, colaborando para o fortalecimento da rede de proteção combatente ao trabalho infantil e pelo direito de direito a viver e ser criança.

3 CONCLUSÃO

O trabalho precoce de crianças negras no Brasil tem reminiscências históricas e encontrou, nas crianças de etnia negra que desembarcavam dos tumbeiros no período colonial a mão de obra para lavouras de cana-de-açúcar e trabalhos que requisitavam mãos menores para desempenho de determinadas atividades.

O cenário atual cenário do trabalho precoce no país apresenta uma naturalização do trabalho infantil de crianças predominantemente negras, permeando a

11 ARANSIOLA, Temidayo James; JUSTUS, Marcelo. Child labor hazard on mental health: evidence from Brazil *apud* AZEVEDO, Nair Correa Salgado; SOUZA, Taisa Palma. Brincar é coisas séria: as contribuições. *Colloquium humanarium*, v. 14, n. 1, p. 31-39, 2017 *apud* KOZYREFF, Alan Martinez. Trabalho infantil e os transtornos psíquicos. In: Kátia Magalhães Arruda, Mariama Ferruci Braga, Vanessa Dumont (orgs.). **Trabalho infantil**: desbanalizar para esperar. São Paulo: Leme, 2023. p. 156.

compreensão da sociedade brasileira quanto ao processo de desumanização da criança negra, por força de circunstâncias estruturais de ordem econômica e social.

As reflexões abordadas no presente trabalho trouxe como proposta aliar o trabalho infantil à raça, aqui compreendida como uma construção social, por serem as crianças negras as mais afetadas pelo trabalho precoce, que compromete o seu desenvolvimento em violação aos direitos da criança.

Constituindo a população negra a maioria no país, constata-se, também, que as crianças negras representam o maior percentual em vulnerabilidade e na condição de trabalhadoras prematuras, marcadas pela invisibilidade social, figurando as desigualdades e a condição de pobreza como determinantes para o trabalho de crianças negras, refletindo as condições de precariedade e pobreza da população negra, quando comparada com a parcela de pessoas brancas.

O mito da democracia racial e o argumento da meritocracia reforçam na sociedade brasileira a naturalização do trabalho infantil de crianças negras e pobres, construindo falsas justificativas e narrativas para problema de enorme gravidade, como mecanismo de desqualificar as frentes de combate e enfrentamento ao trabalho precoce, ignorando problemas estruturais que envolvem a temática.

O enfrentamento e combate ao trabalho infantil exige a elaboração e a efetivação de políticas públicas direcionadas à infância e à juventude negra, com a priorização de recursos aos programas de transferência de renda, implementação de educação, atenção às famílias e sensibilização da sociedade, colaborando para o fortalecimento da rede de proteção combatente ao trabalho infantil e pelo direito de direito a viver e ser criança.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Raissa. **Entre o silêncio e a negação**. 1. ed., Casa do Direito, 2019.
- ARANSIOLA, Temidayo James; JUSTUS, Marcelo. Child Labor Hazard on Mental Health: Evidence from Brazil apud AZEVEDO, Nair Correa Salgado; SOUZA, Taisa Palma. Brincar é coisas séria: as contribuições colloquium humanarium, v.14, n. 1, p. 31-39, 2017 apud KOZYREFF, Alan Martinez. Trabalho infantil e os transtornos psíquicos. Trabalho infantil: desbanalizar para esperar. São Paulo. Leme, 2023.
- DELGADO. Maurício Godinho. **Direito do trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento**. Colônia, Império e República. Ed. Jus Podium, 2023.

DIEHL, F. A construção social do racismo e a sua ressignificação contra os imigrantes haitianos. **Movimentação**, v. 3, n. 4, p. 119-133, 2017. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/4633>. Acesso em: 31 ago. 2023.

FANON. Frantz. **Capitalism, racism and the sociogenesis of colonialism** *apud* FAUSTINO. Deivison Mendes. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/yjXxD5LyqfYtsfmrJ886wsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 31 ago. 2023.

MATTOSO, Katia Queirós. O filho da escrava. *In*: PRIORE, Mary Del (org.). **História das crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1991.

AS MULHERES E OS ESPAÇOS PÚBLICOS: UMA INTERLOCUÇÃO COM HENRI LEFEBVRE A PARTIR DA LEITURA DE ALMENDRA ALADRO E DA TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL

Natália Queiroz Cabral

Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, doutoranda na Universidade Federal de Minas Gerais, juíza do trabalho substituta auxiliar na 22.^a Vara do Trabalho de Brasília; integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Constituição e Cidadania da Universidade de Brasília e do Grupo de Pesquisa Estudos Decoloniais da Universidade Federal Fluminense.

E-mail: nataliaqcr@gmail.com.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5276585849960389>.

1 INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é refletir sobre o direito à cidade, a partir da perspectiva da mulher e, para tanto, pretende-se fazer uma resenha crítica do artigo de autoria de Almendra Alado, intitulado **Las mujeres em Lefebvre: por uma relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas**.

O presente estudo analisará como A. Alado dialogou com a obra de H. Lefebvre no que diz respeito ao uso dos espaços públicos e do direito às cidades, à luz da abordagem do sociólogo francês sobre o direito à cidade, desde 1969 e apontar como a questão urbana foi posta pelo autor, considerada a tensão social, espacial e temporal e a luta de classes.

Também será apontado como o artigo tratou a condição das mulheres na obra de H. Lefebvre, o lugar das mulheres nas cidades e o lugar da reprodução social, como acontece a hierarquização do gênero nas cidades e as conclusões de A. Alado.

Por fim, serão apresentadas as considerações finais e uma abordagem crítica do diálogo travado entre os autores mencionados.

2 O DIREITO À CIDADE E A RELEITURA DO ESPAÇO URBANO, NA PERSPECTIVA DAS MULHERES. COMO ALMENDRA ALADO DIALOGOU COM A OBRA DE HENRI LEFEBVRE E COM A TEORIA DA REPRODUÇÃO SOCIAL

A autora do artigo *Las mujeres em Lefebvre: por uma relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas* introduz o tema mencionando que as cidades são um produto histórico e carregam consigo, desde a Antiguidade, relações de dominação e que, em 1969, H. Lefebvre se dispôs a estudar a questão urbana.

O sociólogo refletiu sobre as tensões que envolviam o espaço urbano, como era utilizado, e como a luta de classes, num determinado momento histórico de desenvolvimento das forças produtivas, perdeu sua condição de determinar o uso das cidades, passando a estar relacionada com o espaço possível que o Estado estaria disposto a ceder para a gestão da cidade.

Os direitos humanos, então emergentes e relacionados com os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais emolduraram o direito à cidade e o reconhecimento, na América Latina, teria ocorrido no Brasil, com a promulgação da Constituição de 1988.

Na Argentina, de onde parte a fala da pesquisadora A. Aladro, o princípio vetor teria sido a Lei de acesso justo à moradia, de n. 14449, promulgada na Província de Buenos Aires.

No Brasil, considero que a promulgação da Constituição Federal em 1988 foi um marco histórico-constitucional, pois privilegiou os direitos sociais, deles se apropriou, inclusive com a inserção dos mesmos nos primeiros capítulos do seu texto, assim como se verifica no preâmbulo, que já assegura o cumprimento dos direitos sociais, e nos artigos primeiro, terceiro, quarto, quinto e sexto. Além disso, nos remete à importância dos direitos humanos e, consequentemente, à igualdade entre homens e mulheres.

Voltando ao artigo, a autora aponta que a ausência de políticas específicas para as mulheres nos espaços urbanos permitiu as críticas à concepção inicial de cidade, nas áreas da geografia, do urbanismo, da sociologia e da antropologia.

Então, ela aponta que a invisibilidade das mulheres nas cidades, bem como a maneira pela qual os bens urbanos são usados pelas mulheres têm relação com a divisão sexual do trabalho e, no meu sentir, com a teoria da reprodução social.

Citando A. Falú, A. Aladro ensina que as cidades “se percebem de maneira diferente de acordo com os sujeitos sociais”¹ e o uso das cidades e eventual qualidade de vida que oferecem às pessoas, e como essas exercem sua cidadania, estarão relacionados com o “conjunto de bens urbanos que se referem a direitos de cidadania”.

O artigo pretende, também, problematizar a questão do cuidado como algo familiar, privado, individual, assim como socializar a discussão, trazendo a teoria da reprodução social para contribuir com a reflexão e aprofundar o debate do classismo.

E, também, visa revisitar o espaço social concebido por H. Lefebvre no que diz respeito à visão unitária da exploração capitalista e da opressão da mulher e das ideias inicialmente postas por ele no final da década de 70, frente à realidade hoje posta.

O trabalho de A. Aladro parte de duas ideias preconcebidas, a saber:

- 1 Os estudos atuais sobre direito à cidade estão setorizados nas obras que abordam a mulher na cidade contemporânea e se essa setorização

1 ALADRO, Almenda. **Las mujeres una Lefebvre**: poumana relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas. Disponível em: <https://www.doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs0.2021.186026>. Acesso em: 8 ago. 2023.

- exclui a exploração capitalista, em detrimento da problematização sobre opressão de gênero, inclusive com aportes de teorias distantes do marxismo;
- 2 Existe preconceito de gênero em relação às dimensões que compõem o direito à cidade enquanto capacidade explicativa e outro viés nas políticas de aplicação deste mesmo direito.

A partir destas duas ideias centrais, a autora iniciará a reflexão dialogando com H. Lefebvre sobre a noção por ele indicada de espaço social, reprodução social e como ele considerou as mulheres em sua obra.

No livro *La production de l'espace*, escrito em 1974, por H. Lefebvre, cuja tradução para a língua espanhola data de 2013, o espaço social foi entendido pelo sociólogo como uma unidade dialética, composta pela seguinte tríade: as práticas espaciais – espaço percebido; as representações do espaço – espaço concebido; os espaços de representação – e espaços vividos.

Pensando a partir deste paradigma, a autora defende que, considerados os aspectos mentais, físicos e sociais relacionados entre si, não seria possível que as investigações fossem feitas de modo apartado, separando a tríade mencionada. Os espaços sociais deveriam ser analisados em conjunto e não separadamente.

Contudo, a autora aponta que a obra de H. Lefebvre se descuidou dos estudos sobre a reprodução social, no que diz respeito a temas como: mercado imobiliário, políticas de habitação social, instrumentos, ocupação do solo, conflitos urbanos, entre outros.

Na obra mencionada de H. Lefebvre, o espaço social é o conjunto de relações de produção e de reprodução, sendo que as últimas representadas simbolicamente por mulheres ou símbolos sexuais femininos e, os masculinos, por sua vez, estão acompanhados por outros símbolos, como a idade.

A autora compreende que o simbólico divide as relações codificadas e ocultas, que são as relações sociais de reprodução, que para H. Lefebvre seriam "*relaciones biofisiológicas entre los sexos, las edades, com la específica organización familiar*" e as relações de produção, que seriam "*la division del trabajo y su organización, por tanto [...] las funciones sociales jerarquizadas*".²

2 ALADRO, Almenda. **Las mujumaes en Lefebvrmapor una relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas**. Disponível em: <https://www.doi.org/10.11606/issn.2176-8099>.

O capitalismo encontra suas origens na separação do trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo, sendo que a autora aponta situações específicas, como a reprodução biológica, a reprodução da força de trabalho e a reprodução das relações sociais de produção. Há identificação com a família, com a classe operária e com as relações que constituíram a sociedade capitalista.

H. Lefebvre coloca a família como a base das relações pessoais, ligadas à natureza, à terra, à procriação e, assim, ligadas à reprodução, o que deveria ser conservado. A partir da divisão do valor conferido à produção e à reprodução surge espaço para a negação de diferenças, tanto que elas viriam, as tais diferenças, da natureza e do tempo, como também do corpo, da idade, do gênero e da etnia.

O sociólogo identificou a supremacia masculina na produção do espaço, o que corresponde aos interesses de classe, assim como ele emite, ao longo de sua obra, comentários sobre a situação da mulher no espaço e na história.

Apesar de ter vivido e escrito parte de sua obra como contemporâneo do movimento feminista materialista francês, não tece comentários sobre as mulheres enquanto integrantes fundamentais da teoria da reprodução social, o que incomoda a pesquisadora A. Aldro, que repetiria várias das deficiências do próprio marxismo sobre o tema.

No meu sentir, tecendo pequena digressão, a influência da obra de Marx no pensamento de H. Lefebvre impediu que o sociólogo tivesse uma visão diferente do lugar ocupado pela mulher na teoria da reprodução social, lugar esse de extremo destaque, pois responsável pela produção da vida, na visão marxista, mas sem o devido reconhecimento.

O que importa seria identificar a pessoa que está responsável pelo trabalho reprodutivo e de cuidado, ostentando ou não um corpo, nome ou caracteres femininos. E os encargos familiares podem estar sob a responsabilidade de qualquer pessoa, do sexo feminino ou não. Mas é importante ressaltar que majoritariamente são mulheres as pessoas que se ocupam dos cuidados com a família, com os doentes, com a manutenção da vida e isso as impede de estar no mercado de trabalho de forma competitiva.

A menção feita por H. Lefebvre ao fato de que o aparecimento e uso de eletrodomésticos, para facilitar o trabalho do lar e, assim, diminuir o tempo gasto com tais tarefas pela mulher, iria ser usado para que a mulher pudesse “*hacer*

tonterías o para aburrirse", ou seja, para brincar ou acabar por se aborrecer (tradução livre), não foi bem recepcionada por A. Aladro.³ A ideia transmitida é de que o trabalho com a maternidade tiraria a mulher do tédio próprio do cotidiano.

Foram ainda mais polêmicas, contudo, segundo a pesquisadora argentina, as opiniões de H. Lefebvre sobre o perigo de um regime feminista que atacasse o machismo e prejudicasse as relações sociais capitalistas.

Lado outro, o pensador francês defendeu o reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho social e denunciou a carga mais pesada suportada pelas mulheres imposta pelo regime capitalista, o que revela uma preocupação que até os dias de hoje não teve atenção dos Estados, tampouco uma solução.

Para A. Aladro, H. Lefebvre pôde superar, sozinho, ainda que parcialmente, os problemas que o marxismo não foi capaz de enfrentar, no que diz respeito ao lugar histórico da mulher nas relações sociais, tanto que mencionou que o trabalho industrial poderia ser uma solução "feminina", ainda que tivesse permanecido defendendo a divisão sexual do trabalho como algo biológico.

Em razão dessas ideias, H. Lefebvre teria elaborado duas teses, que erroneamente se atribuem ao movimento feminista, então seu contemporâneo, sendo a primeira a definição da mulher em razão de seus órgãos específicos e funções sexuais, como um ser oposto ao homem; a segunda tese, que derivou da primeira, foi no sentido de que o avanço das mulheres pode gerar uma distopia matriarcal, com a introdução das tecnologias na vida cotidiana, assim como a um (suposto) desejo de vingança em relação aos homens.

A pesquisadora argentina acaba por concluir que ou as mulheres se apropriam das armas e submetem os homens às mesmas condições que suportaram ou ficam presas na dominação que na realidade disfarça o feminismo liberal (o que nos leva a refletir profundamente sobre os muitos feminismos que hoje se apresentam).

E também considera que a opressão do gênero acabou por fomentar a construção do espaço abstrato, apontado por H. Lefebvre.

Com a transição para o regime capitalista, a degradação dos corpos feminismos, embrutecidos pela prostituição, bem como as violências suportadas

3 E de outro modo não poderia ser, pois revela uma postura sexista e estereotipada, a respeito do que a mulher faria com tempo livre, ainda que seja preciso refletir sobre o tempo histórico no qual Henri Lefebvre redigiu grande parte de sua obra.

pelas mulheres eram desconsideradas pela população, insensível ao sofrimento em razão dos valores morais. A divisão do trabalho em reprodutivo e produtivo, como já mencionado, e a pauperização geral da classe operária, como um todo, afetou mais as mulheres e as tornou dependentes economicamente dos companheiros e invisíveis ao mercado de trabalho.

Como detalhou S. Federici, citada por A. Aladro, as mulheres foram expulsas de muitos trabalhos assalariados e também das ruas, espaço que ficou perigoso para elas, assim como foram proibidas de se reunir com outras mulheres e se tornaram dependentes de seus pais ou maridos.

E faço a segunda digressão: as ruas e os espaços públicos, incluindo o de trabalho, continuam perigosos para as mulheres, que sofrem assédio moral e sexual nas praças, no transporte público e no local de trabalho. O perigo que surge com o surgimento das cidades só aumentou.

Os valores burgueses trazidos pelas revoluções, como igualdade e fraternidade, longe de alcançarem tanto homens como mulheres, serviram para consolidar os valores dos homens que, unidos pelo constitucionalismo liberal, ocuparam os espaços de poder e relegaram as mulheres à esfera privada, excluídas da política, da administração pública e das instituições.

E na esfera privada as mulheres sofrem e continuam sofrendo agressões físicas, verbais, sexuais e financeiras.

Na Argentina⁴ as mulheres suportaram essas condições, observadas as particularidades do colonialismo, que determinaram a convivência de mulheres, escravos e crianças sob a condução do homem proprietário, o que também ocorreu no Brasil.

Na Argentina e no Brasil os espaços urbanos como ruas, praças e igrejas eram usados por mulheres, locais em que se desenvolvia a vida cotidiana e pessoas de variadas origens se encontravam, inclusive as mulheres das classes menos favorecidas, que lá estavam vendendo produtos ou cumprindo mandados de seus senhores.

As mulheres e seus corpos eram fiscalizados pelos homens e, em nome da honra, eram controladas socialmente, já que a polícia e o Estado atuavam como um prolongamento do poder patriarcal.

No sentir de A. Aladro, a regulação da vida civil acarretou grandes prejuízos às mulheres, que perderam espaços públicos, restando conformadas com o

4 O Brasil, como país colonizado, também passou por este processo.

exercício do magistério ou da prostituição, em casas específicas, ou ainda no cuidado doméstico, tendo o homem (pai ou marido) como administrador de suas vidas.

Nos termos do aludido pela pesquisadora argentina, a teoria da reprodução social teria surgido com Lise Vogel, em 1983, e relacionou exploração e opressão, ou seja, classe e gênero, conseguindo articular em nível abstrato e concreto conceitos teóricos. Se as mercadorias possuem valor de troca e de uso, a força de trabalho se transforma em uma mercadoria, como qualquer outra, o que ultrapassaria a ideia de produção e reprodução, num prisma ontológico da força de trabalho.

Estas ideias teriam potencial de recuperar as ideias de H. Lefebvre e complementá-las, sendo certo ainda, segundo A. Aladro, citando Bhattacharya, que a ontologia da força de trabalho aponta para dois espaços que se encontram separados, mesmo que condicionados: espaços de produção de valor e de reprodução da força de trabalho.

No meu sentir, a teoria da reprodução social se desenvolve de modo mais profundo a expansão do capitalismo, a partir das décadas de 1950/1960 nos Estados Unidos e na Europa Ocidental, diante de uma necessária tensão entre o sistema capitalista e a ausência direta de preocupação dos marxistas com a desvalorização do trabalho desenvolvido pelas mulheres, ainda que não com a mesma nomenclatura que ganhou a partir da década de 1980.

Afinal, a luta de classes e a atuação dos trabalhadores se estendia ao trabalho realizado pelas mulheres, que já ostentavam a sobrecarga de uma dupla jornada e passaram a ter consciência disso, até pela necessidade econômica imposta a quem morava nas cidades.

Instituições como escola e espaços comunitários, assim como os benefícios da seguridade social, seriam fundamentais para se viver nos espaços urbanos e neles se exercer atividade produtiva. E a diferença entre uma trabalhadora que usufrui do direito à cidade e outra que está em outro espaço é grande, pois a reprodução social se desenvolve de modo diferente.

Segundo H. Lefebvre o espaço social do capitalismo acabará na fragmentação, homogeneização e hierarquização, explicando que a divisão vai ocorrer para que o espaço seja privatizado e negociado como mercadoria e a hierarquização possa permitir ao patrão dizer qual espaço será usado e de que forma.

A pesquisadora aponta que o acesso, a disponibilidade e o gozo efetivo dos lugares de reprodução social fazem parte das políticas de hierarquização dos

espaços, pois assim o capitalismo modela quem poderá estar em que lugar e qual espaço usar. Do mesmo modo, deixa indisponíveis, para alguns grupos, bens e serviços urbanos. Em locais como a América Latina, a marginalização de bairros populares é inevitável e suas consequências sociais, nefastas.

A reflexão de A. Aladro é profunda, dura e muito pertinente: *“el control social que ejerce el Estado al momento de delimitar el patrón urbano condiciona la reproducción social de las familias proletarias”*.⁵ (o controle social que o Estado exerce no momento de delimitar o padrão urbano condiciona a reprodução social das famílias proletárias).

E as relações sociais de produção capitalista sofrem uma forte influência do gênero, reflexo da divisão sexual do trabalho, além de estarem condicionadas, segundo a autora, aos recursos econômicos que as financiam, sendo que as mulheres da classe trabalhadora suportam um processo de pauperização cada vez mais agudo.

A pesquisadora argentina concluiu que H. Lefebvre realizou uma abordagem da teoria social marxista rompendo pontos de vista preestabelecidos, pois usou uma ampla noção de reprodução social e alcançou conclusões importantes, usadas até hoje.

As ideias do sociólogo francês permitem a compreensão do lugar ocupado pelas mulheres nas cidades, de modo precário, em muitos casos, e de modo mais inclusivo, em outros, o que revela como o Estado age como mediador do uso do espaço público. E pode contribuir para o aumento da pobreza de muitas trabalhadoras.

A socialização, feita pelas mulheres, das funções de reprodução social diante da inacessibilidade dos serviços públicos, citados pela autora como alimentação, saúde, educação e transporte, complementa a teoria *lefevbriana*, pois dá conta de explicar “as cidades integrando exploração e opressão...”.

A professora de história e ativista da justiça social nos EUA, Tithi Bhattacharya, define de modo didático uma das ideias centrais do que é a teoria da reprodução social.⁶

5 ALADRO, Almenda. **Laumamujeres en Leumavre**: por una relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas. Disponível em: <https://www.doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcco.2021.186026>. Acesso em: 8 ago. 2023.

6 BATHATTACGARYA, Tithi. **O que é a teoria da reprodução social?** Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2019/03/08/tithi-bhattacharya-o-que-e-a-teoria-da-reproducao-social>. Acesso em: 8 ago.2023.

A ideia mais importante da teoria da reprodução social é que o capitalismo é um sistema unitário que pode integrar com êxito, ainda que de maneira desigual, a esfera da reprodução e a esfera da produção. Salários baixos e a tendência neoliberal à redução dos custos no trabalho podem gerar execuções hipotecárias e violência doméstica no lar.

A partir deste conceito é fácil perceber a importância da atividade da mulher no mundo do trabalho, num sistema neoliberal (ou ultraliberal), uma vez que a esfera reprodutiva fica a cargo primordialmente das mulheres e como estas pessoas são exploradas e fazem parte da estrutura que organiza o sistema capitalista.

E sem a sua atuação não seria possível a criação, a manutenção e a renovação da mão de obra. Afinal, qual o corpo que fica grávido, realiza o parto, se dedica aos primeiros cuidados, suporta as consequências do engravidamento, cuida da primeira infância, orienta o estudo para as provas, faz os curativos, leva ao médico e participa da reunião de pais? É o que ostenta útero, e como tal precisa de uma atenção específica quando ingressa no mercado de trabalho ou nele tenta permanecer, o que normalmente acontece por necessidade de subsistência.

Assim como precisa de uma atenção especializada nas cidades e nos espaços públicos, pois a contemporaneidade, o avanço tecnológico e as descobertas científicas não vieram acompanhadas de avanços sociais no campo do trabalho humano, com especial ênfase no trabalho desempenhado por mulheres.

O sistema capitalista se moldou às novas tecnologias, e permanece usufruindo da mão de obra da classe trabalhadora, lucrando com a necessidade que as pessoas têm de subsistir e exigindo, para isso, que as famílias reproduzam mão de obra obediente. Destaco trecho da estudiosa Silvia Féderici, na obra *O patriarcado do salário*:⁷

Considerando a fábrica, o capital precisa da família ou, mais especificamente, a disciplina da primeira é baseada na disciplina da segunda, e vice-versa. Ninguém nasce trabalhador ou trabalhadora. É por isso que, seja vestindo bandeiras decoradas com estrelas, seja com foices e martelos, no coração do capitalismo sempre encontramos a glorificação da vida familiar.

7 FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: Notas sobre Marx, Gênero e Feminismo. Trad. Heci Regina Candiani. V. I. Belo Horizonte: Boitempo, 2021.

E se existe alguma resistência a este modelo é a realizada por mulheres ou adolescentes que trabalham sem o devido reconhecimento e sem qualquer retribuição pecuniária, pois aquele que funciona como o patriarca não percebe a opressão (ou prefere não perceber) e dela se beneficia. Assim, quem pode mudar o panorama social vigente são os corpos oprimidos.

O trabalho doméstico é invisível, constante, diário e essencial para o exercício de qualquer outra tarefa considerada produtiva. E permanece sendo feito gratuitamente por mulheres e crianças.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar em unir raça e classe para refletir sobre o uso das cidades, em especial na perspectiva da mulher, foi genial. Apenas um destes pontos de partida não teria sido suficiente e o artigo escrito pela professora e pesquisadora argentina A. Aladro sobre o tema, pensando na obra e no legado deixado pelo sociólogo francês, a partir das mulheres e do feminismo marxista, permite um sobrevoo sobre questões históricas, contemporâneas e futuras.

Reputo fundamental o papel da obra do sociólogo francês, após a confecção desta resenha crítica, a contar do estudo propiciado pelas reflexões trazidas por A. Aladro, na busca de um lugar para a mulher na sociedade capitalista, em como este lugar está vinculado às relações sociais por ela mantidas e na divisão sexual do trabalho.

A ideia de que para as mulheres determinados trabalhos são inacessíveis, ainda na contemporaneidade, se consolida quando lemos a obra de H. Lefebvre, pois a condição feminina, a maternidade e a maternagem continuam sendo empecilhos contundentes, que impedem a escalada por espaços produtivos de destaque.

E o próprio ir e vir das mulheres nas cidades e o medo de estar num coletivo lotado ou de voltar tarde do trabalho são exemplos de que os espaços públicos não foram pensados em corpos femininos circulando nos espaços urbanos. E as cidades são um produto capitalista.

H. Lefebvre pensou no uso das cidades de modo socialmente justo e, para exemplificar, cito o seguinte trecho:⁸

8 LEFEBVRE, Henri. **Le droit à la ville suivi de espace et politique**. Paris: Antropos, 1972.

Nestas condições difíceis se abre o caminho dos diretos que definem a civilização (mais frequentemente contra a sociedade). Esses diretos mal conhecidos tornam-se pouco a pouco habituais antes de se inscrever em códigos formalizados. Eles mudariam a realidade se entrassem na prática social: direto ao trabalho, à instrução, a educação, à saúde, a habitação, à vida. Entre esses diretos em formação figura o direto à cidade (não à vida antiga, mas à vida urbana, à centralidade renovada, aos lugares de encontro e de trocas, aos ritmos da vida, e empregos do tempo permitindo o uso pleno e inteiro destes momentos e lugares). A proclamação da realização da vida urbana como reino do uso (da troca e do encontro livre do valor de troca) reclamando o domínio sobre a economia (do valor de troca, do mercado e da mercadoria) e se inscrevendo consequentemente, na perspectiva da revolução sobre hegemonia da classe operária.

O movimento feminista deve ao pensamento de H. Lefebvre, respeitado o momento histórico e as condições sociais e culturais nas quais estava inserido, um apontamento sobre a libertação da mulher caso fosse trabalhar na indústria, ou seja, quando se inserisse no ambiente produtivo.

E com isso, a ela seria possível fazer uso dos bens disponibilizados pela cidade, já que depois de acessar o emprego, teria direito de frequentar os lugares de convívio e os espaços de lazer (e condições para tanto), se pensarmos apenas na situação econômica. Tendo direito à habitação, à saúde, ao transporte, teria direito à vida, como mencionado por H. Lefebvre.

Contudo, seja pelo momento histórico, seja por não ter se desconectado integralmente da influência marxista, há contradição quando o sociólogo reconhece a mulher como parte fundamental na teoria da reprodução social, mas normaliza sua vinculação biológica com o cotidiano e a maternidade, o que atualmente se conhece como trabalho de cuidado.

E mesmo acessando os bens e serviços ofertados pela cidade, a mulher permanece ostentando a condição feminina e como tal, com barreiras invisíveis e que somente a sociologia poderá transpor, já que depende de como a sociedade naturalizou o que ser mulher.

E como se verifica nas relações sociais, o cuidado é suportado majoritariamente por mulheres, não remuneradas por este trabalho, que acumulam o trabalho produtivo, ainda que precarizado, seja pela discriminação no mundo do trabalho, seja pela dificuldade de acumular duplas jornadas, seja pela necessidade de conciliar a maternidade e o trabalho reprodutivo com o produtivo.

Assim, revela-se a importância das teorias de H. Lefebvre sobre reprodução social, sobre o uso das cidades, bem como a relevância de suas ideias como ponto de partida para o movimento feminista. Para a academia, para os direitos sociais e para a busca de uma convivência social que respeite os direitos humanos, a continuidade desta reflexão é fundamental.

REFERÊNCIAS

ALADRO, Almenda. **Las mujeres en Lefebvre**: por una relectura del espacio urbano desde los feminismos marxistas. Disponível em: <https://www.doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcso.2021.186026>. Acesso em: 8 ago. 2023.

BATHATTACGARYA, Tithi. **O que é a teoria da reprodução social?** Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2019/03/08/tithi-bhattacharya-o-que-e-a-teoria-da-reproducao-social>. Acesso em: 8 ago. 2023.

BENHABIB, Seyla. **O feminismo e a teoria moral**. Disponível em: <https://1library.org/article/seyla-benhbib>, p. 42-57. Acesso em: 8 jul. 2023.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo. Trad. Heci Regina Candiani. Belo Horizonte: Boitempo, 2021. V. I.

FEDERICI, Silvia. **Reencantando o mundo**: feminismo e a política dos comuns. Trad. Coletivo Sycorax: Solo comum, São Paulo: Elefante, 2022.

FRASER, Nancy. Justiça anormal. **Revista Faculdade Direito Universidade de São Paulo**, v. 108, p. 739-768, jan./dez. 2013.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”**. Trad. Julio Assis Simões. São Paulo: Cadernos de Campo, 2006.

JIRÓN, Paola. Planificación urbana y de transporte a partir de relaciones de interdependencia y movilidad del cuidado. In: NIEVES RICO, María; SEGOVIA, Olga (eds.). ¿Quién cuida en la ciudad? **Aportes para políticas urbanas de igualdad**. CEPAL, Santiago de Chile: 2017. p. 405-431.

LEFEBVRE, Henri. **Lógica formal**, lógica dialética. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979.

LEFEBVRE, Henri. **Le droit à la ville suivi de espace et politique**. Paris: Antropos, 1972.

LEFEBVRE, Henri. **Critique de la vie Quotidienne, T.III**. De la modernité au modernisme (Pour une métaphilosophie du quotidien). Paris: L'Arche, 1981.

LEFEBVRE, Henri. **Le droit à la ville**. Paris: Antropos, 1968.

LEFEBVRE, Henri. **La producción del espacio**. Trad. Emílio Martinez. Madri: Capitán Swuing Libros, 2013.

LEFEBVRE, Henri. **De lo rural a lo urbano**. Trad. Javier Gonzalez Pueyo. 4. ed. Barcelona: Cultura libre, 1978.

ONU Mulheres. 2020. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ONUMULHERES-COVID19_LAC.pdf. Acesso em: 8 ago. 2023.

PARTE V
PROTOCOLO DE
JULGAMENTO
EM PERSPECTIVA DE
GÊNERO E RAÇA

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: NOVA ABORDAGEM DE DESIGUALDADES ESTRUTURAIS

Morgana de Almeida Richa

Doutora e mestre em Direito Constitucional pela
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.

E-mail: gmmar@tst.jus.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5508485783831850>.

1 JULGAMENTO VOLTADO PARA A IGUALDADE MATERIAL ENTRE OS GÊNEROS

Com o propósito de fortalecer uma cultura jurídica de reconhecimento e efetivação da equidade de gênero, incluídos os direitos de todas as mulheres e meninas, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, em 2021, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, fruto dos estudos do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria n. 27/2021, ratificado na Recomendação n. 128/2022. Atualmente, foi transformado em Resolução n. 492, de 17 de março de 2023, do CNJ.

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, que colocam pessoas em posição de não ser. Por outras palavras, implica julgar sob a premissa da igualdade material.

Para além do aporte teórico interpretativo-dogmático, pretende, portanto, a concretização dos direitos fundamentais insertos na Constituição, superando a ideia da neutralidade da norma em abstrato e da preconceção de que o magistrado, ainda que um ser cultural, poderia pensar inerentemente de forma neutra.

Tendo como influências externas para a sua criação, os protocolos do México, Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, implica reconhecer que o almejado julgamento imparcial pressupõe uma postura ativa de desconstrução dos vieses. Por tratar de questões inerentes a toda a sociedade, envolve temas transversais de todos os setores da Justiça e uma visão holística do Direito, incluídos juízes, advogados e estudantes.

Para além da questão posta, é fato que a massividade da judicialização favorece o julgamento por estereótipos. São muitos os que enxergam nas “regras da experiência” da instrução (art. 375 do CPC) e na máxima de Malatesta de que “o ordinário se presume e o extraordinário se comprova”, a autorização para o emprego de um princípio tácito, qual seja, “*in dubio pro stereotype*”.

Assim é que julgar com perspectiva de gênero, no caso, significa superar estereótipos e preconceções, bem como atentar para a interseccionalidade de opressões e para o discurso internalizado de uma sociedade ainda genderizada, com espaços de inferioridade e subordinação.

Na síntese de Glòria Poyatos i Matas, a metodologia do protocolo implica:

[...] analisar a questão do litígio, que deve ser implantada nos casos em que relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados estão envolvidos e requer a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, na busca de soluções equitativas para situações desiguais de gênero.¹

Com efeito, deve-se levar em consideração que a universalização não cria normas neutras, que as mulheres são sub-representadas no Legislativo,² o que tem reflexo nas leis,³ e que é inevitável ainda existirem vieses conscientes e

1 MATAS, Glòria Poyumas i. **Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa.** iQual. Revista de Género e Igualdad, v. 2, 2019, p. 7-8.

2 O STF já julgou constitucional a ação afirmativa para incentivar a candidatura feminina. Nesse sentido, a ADI 5617, assim emendada: “AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E ELEITORAL. ART. 9.º DA LEI 13.165/2015. FIXAÇÃO DE PISO (5%) E DE TETO (15%) DO MONTANTE DO FUNDO PARTIDÁRIO DESTINADO AO FINANCIAMENTO DAS CAMPANHAS ELEITORAIS PARA A APLICAÇÃO NAS CAMPANHAS DE CANDIDATAS. PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. REJEIÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE. OFENSA À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. 1. O Supremo Tribunal Federal, ao examinar as alegações de inconstitucionalidade de norma, deve fixar a interpretação que constitucionalmente a densifique, a fim de fazer incidir o conteúdo normativo cuja efetividade independe de ato do Poder Legislativo. Precedentes. 2. O princípio da igualdade material é prestigiado por ações afirmativas. No entanto, utilizar, para qualquer outro fim, a diferença estabelecida com o objetivo de superar a discriminação ofende o mesmo princípio da igualdade, que veda tratamento discriminatório fundado em circunstâncias que estão fora do controle das pessoas, como a raça, o sexo, a cor da pele ou qualquer outra diferenciação arbitrariamente considerada. Precedente do CEDAW. 3. A autonomia partidária não consagra regra que exima o partido do respeito incondicional aos direitos fundamentais, pois é precisamente na artificiosa segmentação entre o público e o privado que reside a principal forma de discriminação das mulheres. 4. Ação direta julgada procedente para: (i) declarar a inconstitucionalidade da expressão ‘três’ contida no art. 9.º da Lei 13.165/2015; (ii) dar interpretação conforme à Constituição ao art. 9.º da Lei 13.165/2015 de modo a (a) equiparar o patamar legal mínimo de candidaturas femininas (hoje o do art. 10, § 3.º, da Lei 9.504/1997, isto é, ao menos 30% de cidadãs), ao mínimo de recursos do Fundo Partidário a lhes serem destinados, que deve ser interpretado como também de 30% do montante do fundo alocado a cada partido, para eleições majoritárias e proporcionais, e (b) fixar que, havendo percentual mais elevado de candidaturas femininas, o mínimo de recursos globais do partido destinados a campanhas lhes seja alocado na mesma proporção; (iii) declarar a inconstitucionalidade, por arrastamento, do § 5.º-A e do § 7.º do art. 44 da Lei 9.096/95” (ADI 5617, Tribunal Pleno, relator ministro Edson Fachin, DJe 03/10/2018).

3 Como exemplo, na esteira da ADI 1.946, o STF, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n. 576.967, em que se discutia a incidência previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade, adotou a perspectiva de gênero, para fixar a tese de que “É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade”. Extrai-se do voto do relator, ministro Roberto Barroso, que, “Admitir a incidência da contribuição importa em permitir uma discriminação que é incompatível com texto constitucional e tratados internacionais

inconscientes sobre o comportamento feminino e o papel da mulher, num país em que, somente em 1962, a mulher casada deixou de ser juridicamente considerada relativamente incapaz.

Por certo, o inverso também ocorre e as normas estereotipadas são por vezes tendenciosas para com os homens, como a reduzida licença-paternidade,⁴ mas em escala drasticamente menor.

Não raro, pressupõe-se que às mulheres cabe o trabalho de cuidado, não remunerado, na família. Atribui-se ao homem o trabalho produtivo e à mulher o trabalho reprodutivo. Existe a cultura de que há atividades “naturalmente” femininas ou masculinas. Isso, também na seara laboral, com a divisão sexual do trabalho, em que as mulheres majoritariamente exercem atividades com menores salários e têm dificuldade de ser promovidas, ao que se chama teto de vidro (*glass ceiling*), essa barreira invisível.

A existência dessa hierarquia estrutural, originada da cultura, perpetua a desigualdade substancial, replicando-se em todos os setores da vida, inclusive na atividade jurisdicional. Embora desfazer pré-compreensões, inclusive entre mulheres, não seja tarefa simples, sem dúvida, ter consciência e refletir sobre o grau de interferência dos estereótipos no julgamento já é um passo relevante, sem olvidar os retumbantes reflexos que essa realidade tomará com o uso da inteligência artificial, no âmbito dos contratos de trabalho e nos julgamentos das controvérsias daí resultantes.

Nesse contexto, o Judiciário assume papel educador, de desconstrução de desenhos mentais que não mais condizem como os tempos atuais. Com efeito, a divisão entre os sexos nunca pode ser examinada em uma perspectiva a-histórica, o que decorre da própria natureza do direito fundamental à igualdade, marcado por historicidade, inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, relatividade e personalidade,⁵ irradiado para todo o ordenamento.

que procuram proteger o acesso da mulher ao mercado de trabalho e ao exercício da maternidade” (Tribunal Pleno, julgado em 5/8/2020, DJe 21/10/2020).

4 O que suscita o debate sobre a adoção de licença parental mais abrangente no país.

5 Segundo José Afonso da Silva, os direitos fundamentais “são históricos como qualquer direito. Nascem, modificam-se e desaparecem”. Por inalienabilidade, entende-se a ausência de viés econômico-patrimonial. Por imprescritibilidade, a característica de que, mesmo que não se usufrua de determinado direito fundamental no passar dos anos, ele não deixa de ser exigível. Irrenunciabilidade, por se poder deixar de exercê-lo, mas não se poder renunciá-lo. Relatividade, no sentido de que nenhum direito fundamental é absoluto, e personalidade (**Curso de Direito Constitucional Positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009).

Julgar com perspectiva qualificada implica, portanto, empatia, colocar-se no lugar do outro, perfazendo um recorte de gênero, de forma interseccional, uma vez que outros marcadores sociais como raça e classe também se interligam, na instrução e avaliação de provas, bem como na identificação dos normativos e precedentes aplicáveis. Sob esse enfoque, averigua-se, num processo cooperativo, se o tratamento discriminatório é corretor ou perpetuador da desigualdade.

Aplicar esse método pressupõe interpretar o direito de maneira não abstrata. Disso não deflui, inexoravelmente, que a conclusão será sempre favorável aos grupos protegidos, mas sim que a prestação jurisdicional será mais legítima.

2 JULGAR COM PERSPECTIVA COMO UMA POLÍTICA PÚBLICA DE GOVERNO

Julgar com perspectiva de gênero tem inspiração matricialmente constitucional, embora a palavra gênero não seja mencionada na nossa Carta Maior. Como visto, entretanto, implica dar um passo à frente para a realização da igualdade material, com o dismantelamento de estruturas, ainda que subliminares, estereotipadas e estereotipantes, perpetuadoras de dominação.

Para tanto, são necessárias medidas estruturais, leis, políticas públicas, organização de dados e plano de formação e capacitação para operadores da justiça.

A questão já perfaz um sistema jurídico multinível. O tema tem menção normativa expressa no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030 das Nações Unidas, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, na Convenção 100 da OIT, no art. 11 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CE-

DAW⁶ 7) e nos arts. 5.º, *caput* e I, e 7.º, XXX, de nossa Constituição Federal e no art. 461 da CLT.

O país é, ainda, signatário da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Belém do Pará, 9 de junho de 1994⁸), em cujo art. 6.o consta o direito de toda mulher “a ser livre de todas as formas de discriminação” e “a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação”.

A sua efetivação, entretanto, ainda não se realizou.

6 O Brasil é signatário, na forma do Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Eis o teor do art. 11: “1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas. 3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derrogada ou ampliada conforme as necessidades”.

7 Observe-se na Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea “g”, a determinação para que se “Revisem as regras sobre o ônus da prova, a fim de assegurar a igualdade entre as partes, em todos os campos nos quais as relações de poder privem as mulheres da oportunidade de um tratamento justo de seus atos pelo judiciário” (NAÇÕES UNIDAS. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Recomendação Geral n. 33: acesso das mulheres à justiça. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_33_acesso_das_mulheres_a_justica.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023).

8 Promulgada pelo Decreto n. 1.973, de 1.º ago. 1996.

De acordo com o relatório Global Gender Gap Report 2022,⁹ faltam, ao menos, 132 anos para eventual alcance da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No cenário atual, as mulheres representam 31,9% da força de trabalho global, contra 68,1% de homens. No Brasil, essa proporção é de 30,4% de mulheres e 69,6% de homens.

Segundo pesquisa da FGV, no mesmo ano (quarto trimestre), as mulheres recebem 28,3% menos que os homens para exercer a mesma função. A disparidade salarial (*gender gap*) aumenta entre os profissionais com ensino superior completo, caso em que o salário é 36,4% menor que o dos homens¹⁰. Também é ínfima a participação feminina em altos cargos empresariais.

Pesquisa do IBGE mostra que, em 2022, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo que os homens: 21,3 horas contra 11,7 horas semanais¹¹. Por fatores a isso identificados ou conexos, há maior percentagem de mulheres em regime de trabalho por tempo parcial, bem como altos índices de informalidade.

No ambiente de trabalho, são constatadas, tal como ilustra o Protocolo, microagressões e assimetria na pré-contratação e no curso do contrato. São condutas comuns relatadas: *manterrupting*, em que a participação das mulheres é cerceada por interrupções de sua fala; *mansplaining*, explicações desnecessárias com indicação subliminar de maior dificuldade de compreensão; *bro-priating*, com apropriações de ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito; *slut shaming* a moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho e *gaslighting*, com desqualificação da sanidade mental da mulher.

Tal como ensina Charles Fourier, “O grau de civilização de uma sociedade se mede pelo grau de liberdade da mulher”. Com efeito, menor *gender gap* implica maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), uma vez que as mulheres re-

9 WORLD ECONOMIC FORUM. **Gender Gap Report 2022**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>. Acesso em: 20 jul. 2023.

10 FGV. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 15 jul. 2023.

11 IBGE. **PNAD contínua outras formas de trabalho**, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 13 jul. 2023.

presentam metade da população mundial. Por isso, o Poder Judiciário se soma aos esforços pela realização desse objetivo.

A questão de gênero nesta esfera de Poder contempla duas dimensões de equidade: como perspectiva de julgamento e a igualdade de gênero entre magistrados e magistradas. É grande a possibilidade de a mulher ser julgada por um juiz homem, embora na Justiça do Trabalho o número de mulheres seja maior.¹²

É evidente que as aspirações constitucionais acerca da dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos da República, ao lado da construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um dos objetivos fundamentais, serão atingíveis mediante atuação efetiva e independente do Poder Judiciário, sobretudo, capaz de atender às antigas e novas demandas sociais de igualdade.

René Marcic apontou, em 1957, a transição de um “Estado Legistativista” para um “Estado Judiciarista”, no século XX.¹³

Antoine Garapon observa:

O espaço simbólico da democracia emigra silenciosamente do Estado para a justiça. Em um sistema provedor, o Estado é todo-poderoso e pode tudo preencher, corrigir, tudo suprir. Por isso, diante de suas falhas, a esperança se volta para a justiça. É então nela e, portanto, fora do Estado, que se busca a consagração da ação política.¹⁴

Ao lado disso, Mauro Cappelletti e Bryant Garth afirmam que “a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para a sua efetivação”¹⁵ e que tais direitos sociais “frequentemente exigem novos mecanismos procedimentais que os tornem exequíveis”.¹⁶

12 Dos dados coletados pelo Observatório Excelências Femininas, em 2021, extrai-se um total geral de 1.854 homens e 1.682 mulheres no Judiciário, sendo, em primeiro grau, 1.528 homens e 1.459 mulheres e, em segundo grau, 326 homens e 223 mulheres. No Tribunal Superior do Trabalho, contabilizam-se sete mulheres atualmente.

13 SALDANHA, Nelson. Estado, jurisdição e garantias (um capítulo da história constitucional). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66891/69501>. Acesso em: 23 ago. 2022.

14 GARAPON, Antoine. **O juiz e a democracia: o guardião das promessas**. Rio de Janeiro: Revan, 1999. p. 48.

15 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988. p. 11-12.

16 *Idem, ibidem*, p. 69.

Nesse contexto, mostrou-se insuficiente um Estado de Direito meramente formal, de “dimensão técnica, socialmente neutra”.¹⁷ Justiça-valor e justiça-instituição aproximaram-se. Para a realização da justiça social, foi necessária a construção de um sistema jurídico acessível e inclusivo.

Não se pode olvidar que os princípios e objetivos da Constituição vinculam todos os órgãos estatais. Isso se realiza por meio de estratégias multifacetadas de atuação, entre as quais políticas públicas também são categorias jurídicas.

Isso implica o redesenho das competências decisórias, com a ampliação do papel do Judiciário como formulador de políticas judiciárias. Dimensiona Fábio Konder Comparato, que “a legitimidade do Estado passa a fundar-se, não na expressão legislativa da soberania popular, mas na realização de finalidades coletivas, a serem alcançadas programadamente”.¹⁸

Em outra ocasião, já se destacou que “o Estado-juíz incorporou a possibilidade de promoção dos valores fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, observada a transferência da solução dos compromissos da lei fundamental para o caso concreto”.¹⁹ Isso não se limita ao muito debatido processo estrutural. Trata, propriamente, da *policy analysis*, que implica construir, avaliar e decidir sobre as melhores opções políticas, relativas a determinados problemas públicos, no âmbito da competência do Judiciário.

Reitera-se: a Constituição de 1988 conferiu funções de Estado ao Poder Judiciário, que passa a ser ente constituído integrante do plexo estatal formulador de políticas públicas no espaço de suas atribuições.

O Estado, no âmbito das atividades constitucionalmente atribuídas ao Poder Judiciário, confirma a função transformadora da realidade social, congloba o desenvolvimento nacional capaz de atender a prestação da justiça, além da construção de projetos de pacificação. Essa nova moldura, sem dúvida, fortalece a estrutura estatal, ao destinar papéis flexíveis ao Poder Judiciário de acordo com a evolução da política e das decisões exigidas em cada momento específico de sua realização.

17 SANTOS, Boaventura de Souza. Introdução à sociologia da administração da justiça. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 21. Coimbra: Universidade de Coimbra, nov. 1986, p. 18.

18 COMPARATO, Fábio Konder. Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas. **Revista de informação legislativa**, v. 35, n. 138, abr./jun., 1998, p. 44.

19 RICH, Morgana de Almeida. O CNJ e a trajetória constitucional. In: STOCO, Rui; PENALVA, Janaína (orgs.). **Dez anos de reforma do Judiciário e o nascimento do Conselho Nacional de Justiça**. São Paulo: RT, 2015.

Tem-se como desdobramento a constatação de que o fim da atividade judiciária é proporcionar ao jurisdicionado a concretização de um direito que lhe está sendo negado ou ameaçado de efetivação, de maneira que a atividade jurisdicional não pode ser o bastante, caso se perca de vista sua destinação.

Por isso, o Conselho Nacional de Justiça, em espaço de função atípica institucional, consonante com a cooperação prelecionada pela teoria moderna da separação de poderes, por meio da Resolução n. 255/2018, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Com efeito, o CNJ tem, rotineiramente, estimulado políticas públicas para a igualdade de gênero, v.g., pela via normativa, Resoluções n. 252/2018, 254/2018, 255/2018, 270/2018, 248/2019, 351/2020, 376/2021 e 418/2021, bem como Recomendações n. 79/2020, 42/2021, 85/2021 e 128/2022.

A Justiça do Trabalho, que surgiu para corrigir uma vulnerabilidade, é especialmente vocacionada para tanto. No TST, foi instituído um Grupo de Trabalho em estudos de Gênero, Raça e Equidade, que se reúne periodicamente, e criou-se o Observatório Excelências Femininas.²⁰

Pode-se mesmo dizer que a cultura institucional do TST caminha para uma situação de paridade de gêneros, porquanto as mulheres ocupam 41% dos cargos de gestão.²¹

Ao aplicar o arcabouço normativo trabalhista, há normas expressas de proteção, como o capítulo de proteção ao trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho, mas também se utilizam lentes de gênero para, *verbi gratia*, dar-se interpretação ampliativa à “hierarquia” exigida no tipo penal do assédio sexual. Da mesma forma, quanto a piadas preconceituosas no ambiente de trabalho, entende-se pela desnecessidade de dolo no *animus jocandi*.

Muitos outros exemplos poderiam ser dados sobre a aplicação do protocolo. Passo ao exame de casos destacados.

20 Criado pelo Ato Conjunto TST. ENAMAT n. 1/2022, com “o propósito de inserir um olhar institucional a respeito da participação das mulheres na Justiça do Trabalho, propiciar reflexões sobre o reconhecimento profissional das magistradas, bem como permitir sejam observadas, analisadas e sugeridas ações concretas em prol da igualdade de gênero no Judiciário”.

21 Disponível em: <http://portalintranet.redetst/web/tst-intranet/-/mulheres-est%C3%A3o-em-41%-25-dos-cargos-de-gest%C3%A3o-no-tst>. Acesso em: 17 ago. 2023.

3 O ESTADO DA ARTE DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO

O atual estágio do julgamento por lentes de gênero é auspicioso, com inúmeros precedentes formados sob o enfoque da igualdade material. No STF, pode-se dizer de um marco histórico, o recente julgamento da ADPF 779, realizado em 1.º de agosto de 2023, no qual, por unanimidade, entendeu-se como contrária aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à vida e da igualdade de gênero a tese da legítima defesa da honra.

Também em outros casos, a Corte Constitucional, examinou o ordenamento com tal enfoque. Entre todos, destaca-se:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. **CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATA GRÁVIDA À ÉPOCA DA REALIZAÇÃO DO TESTE DE APTIDÃO FÍSICA. POSSIBILIDADE DE REMARCAÇÃO INDEPENDENTE DE PREVISÃO EDITALÍCIA.** DIREITO À IGUALDADE, DIGNIDADE HUMANA E LIBERDADE REPRODUTIVA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. 1) O teste de aptidão física para a candidata gestante pode ser remarcado, posto direito subjetivo que promove a **igualdade de gênero**, a busca pela felicidade, a liberdade reprodutiva e outros valores encartados pelo constituinte como ideário da nação brasileira. 2) A remarcação do teste de aptidão física, como único meio possível de viabilizar que a candidata gestante à época do teste continue participando do certame, estende-lhe oportunidades de vida que se descortinam para outros, oportunizando o acesso mais isonômico a cargos públicos. 3) O princípio da isonomia se resguarda, ainda, por a candidata ter de, superado o estado gravídico, comprovar que possui a mesma aptidão física exigida para os demais candidatos, obtendo a performance mínima. 4) A família, mercê de ser a base da sociedade, tem especial proteção do Estado (art. 226 da CRFB), sendo certo que a Constituição de República se posicionou expressamente a favor da proteção à maternidade (art. 6.º) e assegurou direito ao planejamento familiar (art. 226, § 7.º), além de encontrar especial tutela no direito de previdência social (art. 201, II) e no direito de assistência social (art. 203, I). 5) O direito à saúde, tutelado expressamente no art. 6.º, requer uma especial proteção no presente caso, vez que a prática de esforços físicos incompatíveis com a fase gestacional pode pôr em risco a saúde da gestante ou mesmo do bebê. 6) O constituinte expressamente vedou qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas que obstaculize o planejamento familiar (art. 226, § 7.º), assim como assegurou o acesso às informações e meios para sua efetivação e impôs o dever de propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito. 7) A ampla acessibilidade a cargos, empregos e funções públicas é assegurada expressamente em nosso sistema constitucional (art. 37, I), como corolário do princípio da isonomia, da participação política e o da eficiência administrativa. 8) A remarcação do teste de aptidão física realiza com efetividade os postulados constitucionais, atingindo os melhores resultados com recursos mí-

nimos, vez que o certame prossegue quanto aos demais candidatos, sem descuidar do cânone da impessoalidade. 9) A continuidade do concurso em geral, com reserva de vagas em quantidade correspondente ao número de candidatas gestantes, permite que Administração Pública gerencial desde logo supra sua deficiência de contingente profissional, escopo último do concurso, assim como permite que os candidatos aprovados possam ser desde logo nomeados e empossados, respeitada a ordem de classificação. 10) O adiamento fundamentado na condição gestatória se estende pelo período necessário para superação da condição, cujas condições e prazos devem ser determinados pela Administração Pública, preferencialmente em edital, resguardada a discricionariedade do administrador público e o princípio da vinculação às cláusulas editalícias. 11) A inexistência de previsão em edital do direito à remarcação, como no presente caso, não afasta o direito da candidata gestante, vez que fundado em valores constitucionais maiores cuja juridicidade se irradia por todo o ordenamento jurídico. Por essa mesma razão, ainda que houvesse previsão expressa em sentido contrário, assegurado estaria o direito à remarcação do teste de aptidão para a candidata gestante. 12) A mera previsão em edital do requisito criado pelo administrador público não exsurge o reconhecimento automático de sua juridicidade. 13) A gravidez não se insere na categoria de “problema temporário de saúde” de que trata o Tema 335 de Repercussão Geral. É que a condição de gestante goza de proteção constitucional reforçada, por ter o constituinte estabelecido expressamente a proteção à maternidade, à família e ao planejamento familiar. 14) Nego provimento ao recurso, para fixar a tese de que “É constitucional a remarcação do teste de aptidão física de candidata aprovada nas provas escritas que esteja grávida à época de sua realização, independentemente da previsão expressa em edital do concurso público”. (RE 1.058.333. 2020).

O TST, atento à necessária perspectiva, também já produziu julgados contra estereótipos, marcadores da cultura nacional:

[...] INDENIZAÇÃO POR GASTOS COM MAQUIAGEM, MANICURE, DEPILAÇÃO, RELÓGIOS E BRINCOS. IMPOSIÇÃO PATRONAL. TESE DO TRIBUNAL REGIONAL NO SENTIDO DE QUE É DO “SENSO COMUM” POR SER ADOTADA PELAS MULHERES “EM QUALQUER OUTRO EMPREGO QUE ENVOLVA EXPOSIÇÃO PÚBLICA”. MAQUIADA. **JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. EXIGÊNCIAS QUE INTERFEREM NA CONDIÇÃO PESSOAL DA MULHER. NECESSIDADE DE RESPEITO À SUA AUTOTRREFERÊNCIA. PRÁTICA CARACTERIZADORA DO “DEVER SER” DE CADA SEXO.**

O entendimento pacífico desta Corte Superior é o de que devem ser restituídas as despesas com apresentação de pessoal – maquiagens, esmaltes, calçados e outros itens específicos de uso compulsório -, exigidos pelo empregador, em decorrência da natureza da atividade, considerando que o risco do empreendimento é do empregador, na forma do art. 2.º da CLT. Ademais, não subsiste o entendimento de que a utilização de maquiagem era apenas recomendação da empresa e não cons-

tituiu obrigatoriedade. Precedentes. 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. Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, no referido protocolo, o Poder Judiciário deve ficar atento à presença de estereótipos e adotar postura ativa em sua desconstrução. De acordo com a citada recomendação, tal mudança impõe tomar consciência da existência de estereótipos, identificá-los em casos concretos, refletir sobre os prejuízos potencialmente causados e incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional. Em vista de tais fundamentos, 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). A mulher tem o direito de se maquiar ou não e a ela cabe definir a forma como se apresenta na vida, para si, para a sociedade e para o mundo, sem estar vinculada a estereótipos, da mesma forma como ocorre com o homem. Cada um decide segundo a sua ótica pessoal. Se o empregador exige uniforme, a jurisprudência antiga e remansosa desta Corte lhe atribui o custeio. Se há exigências impostas por regras outras (saúde pública, higiene alimentar ou segurança do trabalho, por exemplo), de igual forma o custeio a ele pertence. A mesma compreensão deve estar presente nos demais itens que fazem parte de exigências semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (RR-1001898-12.2016.5.02.0706, 2023).

[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO DO ART. 4.º DA LEI 9.029/95. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E LIMITATIVA DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MOTIVO DE SEXO E DE ESTADO CIVIL.** 1 – A reclamante busca a reversão da dispensa ocorrida em razão de desentendimentos entre o ex-empregador e o seu marido que trabalhava na mesma empresa. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada a prática de “ato intencional de ofender ou menosprezar a reclamante, mormente porque a discussão provocativa ocorreu antes da menção à sua pessoa e entre o seu marido e o ex-empregador”, e que “somente a conversa mantida entre o marido da reclamante e seu ex-empregador não possui o condão de caracterizar dispensa discriminatória”. 2 – Pelo que se extrai dos elementos fáticos registrados no acórdão regional, a trabalhadora foi claramente despedida por retaliação e discriminação, pois o empregador refere-se à mulher trabalhadora, sua empregada, e ao seu marido, de forma depreciativa e discriminatória, o que nem de longe se insere no poder diretivo do empregador.

3 – No caso, denota-se a discriminação pelo fato de o empregador ter mencionado na discussão que não queria na empresa “esse tipo de gente”, de forma pejorativa. 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. 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. 4 – 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”. Da mesma forma, o julgador deve considerar se existe “alguma assimetria entre as partes envolvidas” e “o que significa proteger, no caso concreto?”. A Lei n. 9.029/95 proíbe “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros”. A reclamante foi dispensada por meio de um recado, após incompatibilidade do empregador com seu marido, fato que indiscutivelmente levou à despedida arbitrária da trabalhadora. Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-228-39.2017.5.10.0013. 2022).

Certo é que, no atual sistema de precedentes, a alusão a tais casos tem relevância especial para a proteção dos direitos humanos e para a demonstração do papel ativo do Judiciário na reestruturação da tradição nacional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pré-concepções, por particularistas e injustas, devem ser rechaçadas do mundo jurídico. Fernando Pessoa bem ilustra essa dissociação da realidade: “O Universo não é uma ideia minha./ A minha ideia do Universo é que é uma ideia minha./ A noite não anoitece pelos meus olhos,/ A minha ideia da noite é que anoitece por meus olhos./ Fora de eu pensar e de haver quaisquer pensamentos A noite anoitece concretamente E o fulgor das estrelas existe como se tivesse peso”.

Cientes de que a legislação não muda a cultura, apenas a prática, a determinação para julgar com perspectiva de gênero não é uma escolha hermenêutica, mas um comando que pode ser extraído da Constituição Federal. A mudança

de lentes com enfoque no gênero não se restringe ao julgamento, mas à vida, às políticas organizacionais das empresas, à interação entre os indivíduos, para a realização de uma sociedade equilibrada.

Ao reconhecer seu papel nessa conjuntura, o Judiciário faz com que o Direito passe de perpetuador de hierarquias a agente gerador de emancipação social. Para esse escopo dirige-se a política pública judiciária, que nada mais é que programa de ação político-institucional coordenado por atores do sistema de justiça, voltado a objetivos e metas previamente definidos, pertinentes à consecução de um resultado.

Por isso, o protocolo não é um fim, mas um começo. Retrata a intenção transformadora de realidades, de superação de preconceito e da discriminação, em prol da igualdade substancial, inclusive no processo.

Trata-se de instrumento poderoso a ser utilizado com razoabilidade e proporcionalidade, para que o efeito corretor da desigualdade efetivamente conduza à paridade.

Urge, ainda, a análise detalhada da avaliação periódica do protocolo, pelo Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e pela sociedade. Afinal, mais que um discurso retórico, a compreensão de que todos são iguais em dignidade e direitos deve se naturalizar, para que a discriminação de gêneros ocorra tão somente quando houver fundamento, com vistas à paridade.

REFERÊNCIAS

AITH, Fernando. Políticas públicas de Estado e de governo: instrumentos de consolidação do Estado Democrático de Direito e de promoção e proteção aos direitos humanos. In: BUCCI, Maria Paula Dallari (org.). **Políticas públicas**: reflexões sobre o conceito jurídico. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 1.973, de 1.º de agosto de 1996**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 15 jul. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988.

CAPPELLETTI, Mauro; TROCKER, Nicolo. **Access to justice**: variations and continuity of a word-wide movement. Digital repositior of Maurer Faculty. Maurer School of Law. Indiana University: Indiana, 1985.

COMPARATO, Fábio Konder. Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas. **Revista de informação legislativa**, v. 35, n. 138, abr.-jun., 1998.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2023.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Gender Stereotyping**: transnational legal perspectives. Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2010.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 15 jul. 2023.

GARAPON, Antoine. **O juiz e a democracia**: o guardião das promessas. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD contínua outras formas de trabalho**, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MATAS, Glòria Poyatos i. Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. iQual. **Revista de Género e Igualdad**, v. 2, 2019.

MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo para juzgar con perspectiva de género**. Ciudad de Mexico: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

NAÇÕES UNIDAS. Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). **Recomendação Geral n. 33**: acesso das mulheres à justiça. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_33_acesso_das_mulheres_a_justica.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

PARADA, Eugenio Lahera. Política y políticas públicas. In: SARAIVA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete (orgs.). **Políticas públicas**. Brasília: Enap, 2006.

RICHA, Morgana de Almeida. O CNJ e a trajetória constitucional. In: STOCO, Rui; PENALVA, Janaína (orgs.). *Dez anos de reforma do Judiciário e o nascimento do Conselho Nacional de Justiça*. São Paulo: RT, 2015.

RICHA, Morgana de Almeida. **Políticas públicas judiciárias e acesso à justiça**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SALDANHA, Nelson. **Estado, jurisdição e garantias (um capítulo da história constitucional)**. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66891/69501>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SANTOS, Boaventura de Souza. Introdução à sociologia da administração da justiça. **Revista crítica de ciências sociais**. n. 21. Coimbra: Universidade de Coimbra, nov. 1986.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 576.967/PR. Tribunal Pleno, relator ministro Roberto Barroso, **DJe 21/10/2020**.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5617. Tribunal Pleno, relator ministro Edson Fachin, **DJe 3/10/2018**.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 1.058.333/PR. Tribunal Pleno, relator ministro Luiz Fux, **DJe 27/7/2020**.

TOBÓN, Lucía Arbeláez de; GONZÁLEZ, Esmeralda Ruíz. **Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la Perspectiva de Género em las sentencias**. Uma contribución para la aplicación del derecho a la igualdad y la no discriminación. [s.l.]: Eurosocial; Poder Judicial Republica del Chile, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-1001898-12.2016.5.02.0706. 7.ª Turma. Relator ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, **DEJT 30/6/2023**.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR-228-39.2017.5.10.0013. 8.ª Turma. Redatora ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, **DEJT 12/12/2022**.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Gender Gap Report 2022**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>. Acesso em: 20 jul. 2023.

WURSTER, Tani Maria; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta (coord.). **Julgamento com perspectiva de gênero: um guia para o direito previdenciário**. Ribeirão Preto: Migalhas, 2020.

UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE PROCESSUAL A PARTIR DA METODOLOGIA DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Mariana de Carvalho Milet

Mestranda em Direito pela UFPE. Pós-graduada em Ciência Política pela UNICAP/PE e em Direito Constitucional do Trabalho pela UFBA. Juíza do trabalho substituta no TRT da 6.^a Região. Integrante do grupo de pesquisa Moinho Jurídico da UFPE. 2.^a Gestora Regional do Programa de Combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem.

E-mail: marimilet@bol.com.br.

Curriculo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/2931733343487416>.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira padece de um déficit cultural histórico que alimenta as discriminações praticadas em face da mulher, seja na vida pessoal, seja no aspecto profissional. Essa situação dificulta o atingimento do necessário equilíbrio decorrente do constitucionalmente preconizado tratamento igualitário de todos perante a lei.

O Brasil tem uma legislação protetiva da mulher que merece elogios. É listado pela ONU como um dos países que tem as melhores leis do mundo no combate à violência contra a mulher.¹ Entretanto, apenas as normas não têm se mostrado suficientes para o arrefecimento das desigualdades de gênero.

O relatório global de disparidade de gênero do fórum econômico mundial de 2023 mostra que o Brasil está na posição 57 (cinquenta e sete) no que concerne ao combate à disparidade de gênero, acrescentando que, se continuarmos dessa forma, levaremos 131 anos para eliminar a desigualdade de gênero no país em relação a aspectos de colocação feminina no mercado de trabalho. Merece destaque que a falta de representação feminina em postos de liderança nas empresas públicas ou privadas é um dos maiores catalisadores para a posição ocupada pelo país.²

Ademais, no ano de 2022, o Brasil registrou o maior número de estupros da história, segundo os dados da 17.^a edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, sendo que 61,2% das vítimas são meninas menores de 13 anos de idade.³

Na contramão dos registros acerca do aumento da violência de gênero, observa-se uma estabilização no número de demandas no que tange ao combate a esta espécie de violência. Segundo relatório “Justiça em números 2022” do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2022 foram registrados cerca de 519.000 novos casos, um aumento de apenas 50000 casos aproximadamente em relação a 2021, e, ainda, uma queda de 300000 casos em relação ao ano de 2020.⁴

1 Disponível em: <https://ibdfam.jusbrasil.com.br/noticias/2110644/para-onu-lei-maria-da-penha-e-uma-das-mais-avancadas-do-mundo>. Acesso em: 15 mar. 2023.

2 Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/06/cada-vez-mais-longe-estamos-a-131-anos-da-equidade-de-genero/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

3 Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/07/20/em-2022-brasil-registra-maior-numero-de-estupros-da-historia-6-em-cada-10-vitimas-tem-ate-13-anos-aponta-anuario-de-seguranca.ghtml>. Acesso em: 24 jul. 2023.

4 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2022**. Brasília: CNJ, 2022.

A projeção social de que o trabalho de cuidado é mais bem desempenhado por pessoas do sexo feminino, a invisibilidade das funções domésticas não remuneradas, desempenhadas concomitantemente com o trabalho, aliados à ideia de superioridade masculina permitem que sejam perpetuadas e alimentadas situações de subordinação do gênero feminino. Nesse sentido afirma-se:

A divisão sexual do trabalho, ao separar e hierarquizar atividades socialmente reconhecidas como femininas e masculinas, distribui desigualmente tanto o mercado de trabalho quanto a carga do trabalho doméstico entre os sexos, de forma não isolada, mas racializada e observando uma lógica de classe. As posições sociais ocupadas pelas pessoas reais observam hierarquias desenhadas com base em classe, gênero e raça, além de outros marcadores sociais de diferença, que se estabelecem na lógica de privilégios e desvantagens, a partir da qual elas (as pessoas reais) organizam suas vidas e têm suas experiências, perspectivas e demandas. O trabalho é central na instituição destas hierarquias, uma vez que as classes sociais na sociedade capitalista dizem quem são os que trabalham e os que não trabalham. Os privilégios e as desvantagens se arranjam como hierarquias, de modo que as diferenças não digam respeito apenas a identidades, mas a relações de poder e dominação.⁵

De outra ponta, merece destaque o fato de que as leis que conduzem a sociedade brasileira são feitas por pessoas que são fruto dessa mesma conjuntura social excludente. Uma vez que elaboradas por homens brancos, de posses, cristãos e heterossexuais, essas normas tendem a reproduzir as visões que norteiam as necessidades dessas pessoas. Isso nos leva a refletir acerca da efetividade do princípio da igualdade previsto no art. 5.º da Constituição Federal de 1988 e sua aplicação processual. Ressalte-se que a estabilização das demandas no que concerne à violência de gênero nos faz pensar também sobre como a Justiça trata as demandas em face da mulher acurando o olhar para a questão da igualdade processual.

Nesse cenário, em junho de 2021, emerge o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero que propõe criar e ampliar o espaço de fala das mulheres na tentativa de combater a cultura de diferenciação a menor, à qual estão submetidas. O documento representa uma diretriz administrativa para os membros do Poder Judiciário nortear suas condutas e posturas quando dos julgamentos envolvendo situações discriminatórias da mulher.

5 MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano 85, n. 8, ago./2021, ISSN 1516-9154, p. 918.

Ao trazer uma metodologia para os julgamentos e situações que envolvam gênero, o documento representa um passo significativo para a realização da almejada igualdade prevista no art. 5.º, I, da Constituição Federal de 1988.

Diante da situação exposta, pretende-se fazer uma análise fundamentada da importância da implantação do julgamento com perspectiva de gênero, na forma proposta pelo Protocolo, para a realização do princípio da igualdade, com um olhar acurado para o viés processual. Com base no método interpretativo dogmático de julgamento com perspectiva de gênero trazido pelo Protocolo acima referido, pretende-se apresentar uma metodologia para ser aplicada em julgamentos capaz de garantir a isonomia processual no que concerne a demandas que envolvam gênero.

A IGUALDADE PROCESSUAL CLÁSSICA

Assim dispõe o *caput* do art. 5.º da Constituição de 1988: “Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]”.⁶

Conforme se infere do texto constitucional, a igualdade emerge como um postulado geral a ser aplicado em todas as situações que envolvem o indivíduo, assegurando a identidade de tratamento em situações jurídicas similares. Na esfera processual, o princípio existe como fundamento basilar, não podendo ser visto com restrição.

Segundo a doutrina clássica, esse postulado se realiza de três maneiras: a) todos os indivíduos e associações têm garantida a igualdade perante a lei; b) é um direito fundamental do cidadão e sua não observância representa falta grave; c) está presente em todos os dispositivos constitucionais, expressa ou implicitamente, por se garantir um direito absoluto do cidadão brasileiro.⁷ A partir dessas três expressões chegamos à conhecida bifurcação da igualdade, qual seja: a material e a formal.

O princípio da isonomia material estaria realizado ao não se conferir tratamento diferenciado a qualquer cidadão, bem como equidade de tratamento

6 BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Art. 5.º.

7 DELGADO, José Augusto. A supremacia dos princípios nas garantias processuais dos cidadãos. **Revista de Processo: RePro**, São Paulo, v. 17, n. 65, jan./mar. 1992, p. 98.

no que se refere a qualquer tipo de concessão. Nesse viés, deve-se organizar a igualdade de modo que aquela característica específica que esteja servindo como padrão de referência seja oferecida e disponibilizada a todos os elementos do grupo no mesmo grau ou com a mesma intensidade.

Já a igualdade formal é aquela expressamente prevista na norma constitucional já transcrita. A qual pressupõe uma aplicação da lei de maneira irrestrita, independente das diferenças concretas existentes entre qualquer cidadão. Aqui convém registrar que esse tipo de igualdade exige um ideal de Justiça ainda não alcançado pelo Estado brasileiro dadas as prementes situações de desigualdade em que nossa sociedade foi estruturalmente forjada.

No direito processual moderno, a igualdade formal foi reestruturada para ser tratada da seguinte maneira: o legislador pode discriminar indivíduos e situações desde que respeite o modelo de orientação consistente no fato de a discriminação não poder atingir de modo atual e absoluto um só indivíduo; as situações ou pessoas desigualladas devem ter intrinsecamente o traço desigualador que as distingue; deve existir na discriminação uma correlação lógica, que, em última instância, se projete ao bem público, visando o atingimento dos fins constitucionais.⁸

Infere-se, pois, que a efetividade perfeita no contexto de um dado direito substantivo poderia ser expressa como a completa “igualdade de armas” – a garantia de que a conclusão final depende apenas dos méritos jurídicos relativos das partes antagônicas, sem relação com diferenças estranhas ao direito e que, no entanto, afetam a afirmação e reivindicação dos direitos.⁹

Na dogmática constitucionalista tradicional, as consequências da aplicação do princípio constitucional da isonomia devem ser distinguidas entre a igualdade na aplicação do direito e a igualdade na criação do direito.¹⁰

Considerando o enunciado de que todos são iguais perante a lei, a aplicação da norma deve acontecer de maneira isonômica para todos. Exemplificativamente, diante de uma situação em que se demande, na esfera trabalhista, in-

8 ALARCON, Pietro Lora. Processo, Igualdade e Justiça. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 2, jul./dez., 2003, p. 188.

9 HERKENHOFF, João Baptista e PAIXÃO, Antonio Côrtes da. Garantias processuais dos direitos humanos no sistema jurídico brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 45 n. 180 out./dez. 2008, p. 230.

10 CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 398.

denização por dano moral em decorrência de assédio sexual, independente da pessoa que tenha sido vítima ou de quem seja o agressor, para uma condução isenta de ofensa a princípios constitucionais, o julgador não estaria autorizado a perquirir situações fáticas além daquelas trazidas aos autos ou lançar um olhar diferenciador para qualquer das partes.

Portanto, para todos os indivíduos que tenham as mesmas características devem se prever, por meio da lei, iguais situações ou resultados jurídicos.¹¹ Segundo a ritualística processual tradicional, não há espaço para o juiz, na condução do processo, adotar postura diferenciada para quaisquer das partes, sob pena de, afastando-se das ideias de neutralidade e imparcialidade, ofender a igualdade na condução do processo, maculando-o de vício absoluto.

Por tais razões é que o princípio da isonomia processual desde sempre esteve ligado à ideia de relação processual e gestão da lide, condizente à garantia jurisdicional de que as partes possam desfrutar, na relação processual, de iguais faculdades e devam se sujeitar a iguais ônus e deveres, conforme disciplina o art. 125, inciso I, do Código de Processo Civil. Esta maneira de agir é posta como uma efetiva obrigação do Estado-Juiz, que tem o papel de gestor da lide.

Depreende-se que, ao procurar o Judiciário, o litigante encontrará uma condução processual e um julgamento equilibrado. Outrossim, o processo deve ser gerido por pessoas neutras, imparciais que buscam a direção da lide da maneira mais igualitária e isenta possível. Existe como garantia implícita na consciência tanto dos que litigam quanto dos que trabalham no Judiciário a ideia de que a igualdade só se realiza quando se oferecem condições idênticas para os litigantes dentro de uma neutralidade preconizada pela lei.

Isso porque a noção histórica de igualdade que norteia as decisões judiciais pauta-se no paradigma da neutralidade do Direito, segundo o qual é suficiente que se assegure às pessoas a entrega de idêntico reconhecimento pelas normas e garantia do mesmo tratamento para a obtenção de um resultado justo. Por meio de tal modelo, as práticas jurídicas apenas reproduzem uma realidade social marcada pela persistência de múltiplas formas de desigualdades, mormente entre os gêneros. Esta situação nos leva a questionar se, em situações que envolvam discriminações estruturais, como assim se identificam aquelas que envolvem gênero, pensar a igualdade da maneira aqui posta representaria a sua realização de fato e de direito.

11 LEAL, Rogerio Gesta; SWAROVSKY, Aline. As garantias constitucionais do processo no Brasil. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 9, n. 9, , jan./jun. 2011, p. 253.

A IGUALDADE PROCESSUAL A PARTIR DA METODOLOGIA DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

É fato público e notório que as leis e sua aplicação da maneira como está acontecendo não têm sido suficientes para comunicar à sociedade a necessidade de arrefecimento das situações discriminatórias praticadas em face da mulher. O texto da lei não consegue assumir toda a responsabilidade de reprodução dos direitos e liberdades, nem para a conformação do Estado Democrático de Direito, tal e como almejado pelo legislador constituinte e reclamado pela coletividade social.¹²

Uma noção de igualdade reduzida a um tratamento equivalente a todos os homens conduz a uma ideia insuficiente e formal de Justiça. Uma igualdade nesse sentido, sem distinção de particularidades dos indivíduos do todo social é não realizável, visto que não considera as condições de cada ser humano, seus méritos, probabilidades e possibilidades de acesso aos bens.

Igualdade e Justiça devem ser identificadas em conjunto. Ao se pensar em um mundo justo deve-se levar em conta o aspecto distributivo da justiça, enfatizando-se a estrutura econômica da sociedade e as diferenças de classe, bem como a questão do reconhecimento, que envolve a aplicação normativa paritária efetiva para todos.¹³ Finalmente, deve-se buscar realizar a representação de grupos, eliminando as injustiças decorrentes do mau enquadramento, por meio da validação de necessidades de ordem transnacionais,¹⁴ como, por exemplo, a incorporação e utilização constante de Convenções Internacionais nos julgamentos proferidos.

Observa-se que ainda existe imbrincada na nossa sociedade a cultura do silenciamento e da invisibilidade, fruto do olhar subordinatório em relação às mulheres nos espaços em que transitam, inclusive por aqueles que conduzem os processos.

A adoção da perspectiva de gênero como metodologia nos julgamentos e na condução do processo autoriza que se atribua um novo enfoque ao princípio da igualdade, inclusive na esfera processual. Ao apresentar o enfoque de gênero

12 *Idem* 9, p. 169.

13 FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. In: **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 63, out. 2002, p. 7-20, p. 9.

14 FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista. In: **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 291-308, maio-ago./2007, p. 132.

se busca introduzir no sistema jurídico uma forma de direção processual mais prática e acessível, atribuindo maior credibilidade ao sistema para que este ganhe a confiança das mulheres, a qual é maculada, conforme já expusemos por meio de dados na introdução deste estudo.

A ideia de neutralidade das normas como pressuposto da igualdade no direito brasileiro deve ser desconstruída, posto que os dados demonstram que o direito não tem atingido todas as esferas da sociedade brasileira, principalmente os grupos vulneráveis e historicamente discriminados, nestes, inserem-se as mulheres.

A cultura do silenciamento da vítima é alimentada pelos estereótipos que são reproduzidos pelas pessoas que litigam e que trabalham no Judiciário re-criando as desigualdades e perpetuando o déficit cultural histórico que acomete a sociedade brasileira.

Acerca das consequências dos estereótipos de gêneros na perpetuação de discriminações e preconceitos ressalta-se:

Os estereótipos de gênero são tipos de crenças, profundamente arraigados na sociedade que os cria e os reproduz, acerca de atributos ou características pessoais sobre o que homens e mulheres possuem ou que a sociedade espera que eles possuam: são características de personalidade ou físicas, comportamentos, papéis, ocupações e presunções sobre a orientação sexual. Com base em tais estereótipos, a sociedade cria hierarquias entre os gêneros que, historicamente, têm servido para fortalecer e legitimar a subordinação social das mulheres e o controle sobre seus corpos [...].¹⁵

Os integrantes do sistema de justiça e as pessoas que o procura são lapidados nessa sociedade que cria classes e diferencia a partir do gênero. Em consequência, as normas são elaboradas, criadas e aplicadas por indivíduos que reproduzem, mesmo que inconscientemente, a figura da mulher como ser inferior ao homem, lançando um olhar não de diferença entre sexos, mas de subordinação, onde a mulher é vista como física e mentalmente inferior ao homem.

Nesse contexto, caso o nosso sistema de justiça se interesse em combater as desigualdades sociais e históricas que acometem o Brasil, é preciso que seja feita uma releitura da noção de igualdade, a qual precisa ser revista em todas as suas formas, de modo a reconhecer que a mulher socialmente é excluída de espaços em razão de uma estrutura social que foi criada e insiste em existir que

¹⁵ SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, 2016, p. 576.

a invisibiliza em suas atribuições impedindo que a mulher exerça plenamente a sua condição de sujeito de direitos em pé de igualdade com os homens, tal como preconizado no já reproduzido art. 5.º, *caput* da Constituição de 1988.

Entretanto, ao se falar em igualdade estamos diante de um postulado do direito e ao propormos um novo olhar para a sua aplicação no processo devemos apresentar uma metodologia de aplicação.

Nesse sentido, Alda Facio Montejo¹⁶ propõe seis passos para a escorreita aplicação da metodologia interpretativa para o julgamento com perspectiva de gênero. Segundo Montejo, inicialmente é preciso que se tome consciência da subordinação do sexo feminino ao masculino. Em segundo lugar, é preciso identificar, no texto normativo, as formas em que o sexismo pode se manifestar, como por exemplo, o androcentrismo, o dicotomismo sexual, a falta de sensibilidade ao gênero, entre outros.

O terceiro momento seria identificar qual é a mulher que está presente ou invisibilizada no texto. Aqui a autora ressalta que a apreciação não deve se limitar ao sexo ou gênero, mas também em outras categorias que ensejam a discriminação tais como, religião, idade, raça, etnia, cor e classe social. Admite-se, portanto, uma análise interseccional de gênero em busca de uma aplicação da lei igualitária. Posteriormente, deve-se identificar qual é a faceta da mulher que serve de fundamento ao texto, a mulher-mãe, a mulher-profissional, a mulher dona de casa, por exemplo. Assim, seria possível se atingir a desigualdade a partir de uma solução prática e, nesse momento, o ator processual, seja ele, magistrado ou advogado, estaria autorizado a conduzir a situação em litígio de maneira a buscar uma solução que visibilize as desigualdades estruturais de gênero, como por exemplo, antecipar a pauta de audiência quando na sala de espera há uma mulher gestante.

O penúltimo passo da metodologia em apreço seria a análise do texto levando-se em conta a noção do impacto que tem tido a norma jurídica na vida diária das mulheres, a partir do que já se deduziu das etapas anteriores. Finalmente, deve-se coletivizar a consciência social do sexismo que permeia as relações sociais de maneira desigual, a partir de uma decisão judicial inclusiva e plenamente clara acerca dos critérios interpretativos utilizados na condução do processo, qual seja, a perspectiva de gênero.

16 FACIO MONTEJO, Alda. **Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)**, 1. ed. San José, C.R.: ILANUD, 1992, p. 75 e seguintes.

São inúmeras as situações jurisdicionais que demandam uma releitura da aplicação do postulado da igualdade no processo. Entre elas merecem destaque a questão da valorização da palavra da vítima nos casos de violência física sofrida pela mulher. Nesse aspecto, podemos destacar a situação pública e notória da subnotificação dos casos de abuso e violência sexuais sofridos pela mulher no âmbito doméstico.¹⁷

No aspecto trabalhista, sabemos que a divisão sexual do trabalho é o principal elemento de invisibilização da mulher no aspecto profissional. Mesmo com a preconizada igualdade de gênero pela Constituição de 1988, não existe uma normalização da figura feminina no trabalho. Observa-se que as mulheres tendem a assumir posturas masculinas, ignorar a maternidade ou as tarefas extratrabalho, mimetizando-se para que consigam alcançar e permanecer em determinados empregos.

Desde a admissão, até a permanência e ascensão profissional, afora os casos de assédio moral ou sexual, a ideia de que ao homem cabe o trabalho produtivo e à mulher, o reprodutivo, além da desconsideração do trabalho de cuidado e do doméstico, não remunerados, e desempenhados predominantemente pela mulher, são hipóteses que autorizam que o processo seja conduzido com o olhar diferenciado para a mulher sem que isso seja objeto de alegação de infração à igualdade ou da neutralidade ou imparcialidade do Judiciário.

No caso brasileiro, o país ratificou a Convenção de Belém do Pará e a Convenção pela eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), nas quais assumiu como compromisso oferecer igualdade de condições no acesso, gozo e exercício de direitos entre homens e mulheres sem qualquer tipo de discriminação (por sexo, gênero, raça, etnia, idioma, religião, opinião política ou de qualquer outra índole, nacionalidade, deficiência ou classe social, por exemplo).

Por estarmos tratando de um problema estrutural da sociedade brasileira, não é suficiente que a aplicação das convenções seja feita pela publicação de leis que concedam às mulheres direitos já realizados pelos homens. É preciso um envolvimento da sociedade e um compromisso do Judiciário na efetivação desses direitos.

¹⁷ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-06/casos-de-violencia-domestica-estao-subnotificados-na-pandemia>. Acesso em: 8 ago. 2023.

O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO ENQUANTO INSTRUMENTO PARA REALIZAÇÃO DA IGUALDADE PROCESSUAL

O julgamento com perspectiva de gênero apresenta-se nas doutrinas internacional e brasileira como uma proposta metodológica para tornar o rito de uma ação na Justiça mais acessível para as mulheres. Ao reconhecer a posição de subordinação a que a mulher é alçada pela sociedade brasileira, o Protocolo traz à luz diversas situações que oprimem a mulher além de apresentar alternativas para que a Justiça atue de maneira antidiscriminatória por meio da reconstrução de conceitos do direito e, em consequência, atitudes dos integrantes do sistema de Justiça.

Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 16 da Agenda 2030 da ONU, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero traz considerações teóricas sobre igualdade e um guia com exemplos práticos para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes.

É expressão de um projeto transnacional de promover a igualdade de gênero em todos os países que compõem a referida organização internacional. Ademais, o documento em análise também dialoga com a Convenção 190 da OIT que, embora ainda não ratificada pelo Brasil, traz uma descrição bastante abrangente e não restritiva das formas de assédio.

A aplicação das normas pelos juízes e juízas, de uma maneira equilibrada, combatendo a sua falsa neutralidade, com o uso das lentes de gênero, levando em consideração toda essa situação de múltiplas atividades, dever de cuidado e olhar subordinado nas relações interpessoais é a proposta do Protocolo em referência. A partir daí busca-se caminhar em prol à eliminação dessa conduta social assimétrica e promover uma adequada colocação estrutural da mulher, tal como preconiza Fraser ao pensar a justiça de uma maneira socializada.¹⁸

No que concerne à igualdade, este documento introduz o conceito de igualdade substancial ou antissubordinatória. Diante de tudo que já foi exposto, podemos inferir que a maior parte das desigualdades que recaem sobre a mulher não são fruto de diferenças de tratamento, mas, sim, de subordinação. O

¹⁸ *Idem* 14, p. 7.

problema da discriminação não está nas diferenças, mas em como elas foram construídas, com base em uma hierarquia que atribui maior valor ao homem.

A constataremos o olhar hierárquico que norteia a discriminação sofrida pela mulher, revela-se contraditória a defesa da igualdade jurídica tal como preconizada classicamente pelo direito brasileiro. Hoje, é preciso que, diante das relações interpessoais e estruturação do preconceito a partir de hierarquia social, com colocação da mulher em posição inferior, construa-se uma ideia de igualdade supondo que em algumas situações as mulheres exigirão igualdade e em outros, reconhecimento de sua diferença, mas nunca assimilação aos homens.

Merece reprodução o seguinte trecho do Protocolo quando explica a questão da igualdade antissubordinatória:

[...] o que importa, realmente, não é o fato de alguns grupos serem tratados de maneira diferente, mas, sim, o fato de deterem menos poder e, portanto, ocuparem uma posição inferior. Assim como no caso do racismo recreativo, a concepção de igualdade como diferença de tratamento também se propõe como neutra, mas não é: ela reflete a realidade daqueles que detêm poder e que não encaram problemas relacionados à subordinação [...].¹⁹

Aqui está claro que se busca construir uma igualdade tornando relevantes, substancial e processualmente, características específicas da mulher, visibilizando as diferenças e construindo uma igualdade a partir dessas situações especiais. O norte é combater a matriz androcêntrica do direito, que considera o homem e as características atribuídas ao masculino (branco e heterossexual) como ponto de referência, ocultando as mulheres, mesmo que estas representem mais da metade da população mundial.

Enquanto método interpretativo dogmático de julgamento, o Protocolo ensina a como aplicar a igualdade antissubordinatória nos processos judiciais. Autoriza que o magistrado, ao ter contato com o processo, acure o olhar para identificar se na demanda existe alguma desigualdade estrutural relevante para a sua solução. Ademais, em assim identificando, a utilização do princípio da igualdade substancial deverá ser invocada para que a lei seja interpretada segundo o caso concreto, desmantelando a estrutura hierárquica opressora de gênero.

19 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p. 39.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se, que a transformação da realidade enfrentada pelas mulheres é complexa, pois envolve a mudança na estrutura fundante do papel social desempenhado pela mulher. Além do compromisso geral de famílias, escolas, associações, sindicatos, governos, organizações, entidades de uma forma geral, é preciso que a mulher, por ela mesma, conscientize-se de que é possível romper esse movimento violento e secular de desvalorização e subordinação a que é submetida em todos os papéis que exerce na vida. Nenhuma mudança coletiva é possível sem que, individualmente, se acredite na possibilidade de sua realização. Afinal, só se consegue convencer o próximo, quando se tem dentro de si mesmo a convicção da necessidade de mudança.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero vem constatar essa distância da lei com a realidade e reforçar a necessidade das decisões judiciais equilibrarem a situação social da mulher, reconhecendo seu local de espaço na sociedade não apenas em igualdade com o do homem, mas valorizando as peculiaridades do dia a dia feminino e dos múltiplos papéis que a mulher exerce em sua rotina. Sem que essas funções representem qualquer diminuição ou afastem a responsabilidade masculina, mas sejam alçados ao lugar de reconhecimento que merecem estar e não como excludentes da realização feminina em todas as esferas sociais.

Um dos principais objetivos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é fazer com que a mulher sinta segurança em demandar na Justiça e expor atitudes diferenciadoras exclusivamente pelo sexo, em qualquer espaço de atuação feminina, tornando visíveis todas as dificuldades que o gênero ainda impõe na rotina da mulher.

Atualmente, diante da natureza normativa do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aplicar o método interpretativo dogmático que ele propõe é uma obrigação de todo o sistema de Justiça brasileiro. O olhar sobre o gênero foi alçado à condição de norma e, portanto, deixou de ser uma ideologia para se tornar um método de julgamento vinculante.

E, como espelho da sociedade, é preciso que o Judiciário seja precursor na mudança integrativa de gênero. Incorporar ao sistema de justiça brasileiro o método interpretativo para julgamento com perspectiva de gênero, tal qual existem outros métodos de aplicação da lei, como por exemplo, a analogia ou aplicação geral de princípios, é uma forma de realização da igualdade processual nas demandas.

Dessa maneira, na perspectiva dos direitos humanos, a igualdade é considerada um direito (*de jure* e *de facto*) e um valor estruturante de toda atividade do Estado e das relações sociais.²⁰ Uma nova face da igualdade, a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, constituindo-se em um instrumento potente para o combate à violência de gênero a partir da efetiva realização do postulado da igualdade não apenas no aspecto material, mas a partir da condução processual, tornando o Judiciário um ambiente de confiança para os litígios que envolvam a mulher.

REFERÊNCIAS

ALARCON, Pietro Lora. Processo, igualdade e justiça. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 2, jul./dez., 2003, p. 165-198.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**, 5. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 398.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2022**. Brasília: CNJ, 2022.

DELGADO, José Augusto. A supremacia dos princípios nas garantias processuais dos cidadãos. **Revista de Processo: RePro**, São Paulo, v. 17, n. 65, jan./mar. 1992, p. 89-114.

FACIO MONTEJO, Alda. **Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)**, 1. ed. San José, C.R.: ILANUD, 1992.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. *In*: **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 63, outubro 2002, p. 7-20.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista. *In*: **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, maio-ago./2007, p. 291-308.

HERKHENHOFF, João Baptista; PAIXÃO, Antônio Côrtes da. Garantias processuais dos direitos humanos no sistema jurídico brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília ano 45, n. 180, out./dez. 2008, p. 215-242.

LEAL, Rogerio Gesta; SWAROVSKY, Aline. As garantias constitucionais do processo no Brasil. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 9, n. 9, jan./jun. 2011, p. 242-277.

²⁰ *Idem* 16, 587.

MAEDA, Patricia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano 85, n. 8, ago./2021, ISSN 1516- 9154, p. 913-921.

POYATOS, Glória. Juzgar com perspectiva de género: uma metodologia vinculante de justicia equitativa. **Iqual: Revista de género e igualdad**, 2019, 2, p. 1-21.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, 2016, p. 574-601.

A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO COM LENTE DE GÊNERO: RUMO A UMA IGUALDADE LABORAL TRANSFORMADORA

Larissa Matos

Advogada do Sales Matos Advocacia. Pós-doutoranda em Direito (USP). Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), aprovada com láurea (cum laude). Doutorado sanduíche pela Universidade de Barcelona. Mestra em Direito pela Universidade de Palermo. Integrante do corpo docente da ABRAT. Professora de pós-graduação. Pesquisadora do grupo de pesquisa O trabalho além do Direito do Trabalho (USP), coordenado pelo professor Guilherme Guimarães Feliciano. Pesquisadora do grupo de pesquisa Proteção do Trabalho e Promoção das Relações de Trabalho (USP), coordenado pelo professor Otavio Pinto e Silva. Pesquisadora do grupo de pesquisa Meio Ambiente do Trabalho (USP), coordenado pelo professor Guilherme Guimarães Feliciano. Natal-RN.

E-mail: larissamatos@salesmatos.adv.br

Instagram: @direitolarissamatos.

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9187161323829332>.

Oscar Krost

Juiz Titular da 1.^a Vara do Trabalho de Rio do Sul/SC (12.^a Região). Mestre em Desenvolvimento Regional (PPGDR/FURB). Diplomado em Nível Superior em Relaciones de Trabajo y Sindicalismo (FLACSO/Argentina). Professor. Membro do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). Integrante do Núcleo de Pesquisas o Trabalho além do Direito do Trabalho (NTADT-USP/Coordenado pelo Professor Guilherme Guimarães Feliciano). Membro da Comissão Editorial da Revista do TRT12. Parecerista de periódicos jurídicos. Autor do blog <https://direitodotrabalhocritico.com/>.

E-mail: oscarkrost@hotmail.com.

Instagram: @direitodotrabalhocritico.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1551852244958045>.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade é um princípio fundamental dos direitos humanos, cuja aplicação no contexto jurídico é essencial para buscar ao máximo o ideal de uma sociedade justa, livre e solidária (art. 3.º, I, CF/88). Na esfera trabalhista e por meio das lentes de gênero, desempenha um papel crucial na eliminação de disparidades e discriminações que tanto afetam o ambiente de trabalho (art. 200, VIII, CF/88).

Nesse contexto, a redução da desigualdade de oportunidades entre os gêneros é um pilar fundamental para um ambiente de trabalho hígido e saudável, fazendo valer os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como a dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III e IV, CF/88). Para além da seara trabalhista, a isonomia de direitos entre os gêneros é pressuposto essencial a sociedades democráticas e progressistas (art. 1.º, *caput*, CF/88). Assim sendo, sua aplicação no contexto jurídico é uma manifestação concreta do compromisso de uma nação com os direitos humanos e com a justiça social (art. 3.º, I e IV, CF/88).

Com base nisso, primordial a atuação da Justiça do Trabalho com lentes adequadas, pois, indissociável da igualdade, a metodologia do julgamento com perspectiva de gênero apoia-se numa abordagem crítica, que busca compreender e retificar as discriminações sistêmicas promovidas e existentes na sociedade patriarcal brasileira. Trata-se de uma metodologia pautada no marco normativo do direito humano à igualdade, em consonância com o Sistema Interamericano de Direitos Humanos e com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.¹

Isso é essencial para evitar, inclusive, mais esgarçamentos do tecido social, em razão das disparidades entre gênero existentes no mercado de trabalho, evidenciadas desde as diferenças salariais gritantes até a sub-representação de mulheres em posições de liderança.² Apesar de todo o esforço envidado pelo Estado e pela sociedade nas últimas décadas, fato é que não se pode negar que esta chaga persiste, haja vista possuir o Brasil uma cultura historicamente moldada por estereótipos de gênero, preconceitos e condutas culturais perversas, decorrentes do machismo estrutural.

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho tem um papel crucial na desconstrução de tais disparidades, possuindo, a seu dispor, uma metodologia de vanguarda,

1 MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun. 2022.

2 FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 9 ago. 2023.

pautada na ideia da realização de julgamentos a partir de uma perspectiva de gênero – ferramenta eficaz para a magistratura visualizar, em determinados processos, as relações de poder desiguais, as barreiras estruturais e os estereótipos que influenciam os casos que nela se apresentam.

Essas lentes analíticas de gênero permitem que a magistratura analise o processo, considere as provas juntadas aos autos e profira decisões judiciais condizentes com as complexas interações de gênero, que moldam as relações laborais – isto é, a aplicação prática da perspectiva de gênero no julgamento trabalhista é um imperativo ético de refinamento do olhar, de modo profilático ao machismo estrutural e vieses misóginos.

Afinal, a igualdade de gênero é um direito humano fundamental e deve ser assegurado, em sua plenitude, no ambiente de trabalho. Para tanto, a magistratura precisa conhecer, estar a par e considerar os desafios enfrentados pelas trabalhadoras na forma de assédio sexual, discriminação salarial, obstáculos à progressão na carreira, entre outros.

Considerando esse cenário e a pesquisa bibliográfica, o artigo abordará dados sobre disparidades de gênero no trabalho, tratará dos princípios jurídicos fundamentais e normas jurídicas pertinentes ao tema e fará ponderações sobre o julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. Ao final, serão apresentadas sugestões que primam pela promoção da igualdade de gênero e pela construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.

2 DADOS SOBRE DISPARIDADES DE GÊNERO NO TRABALHO

Homens e mulheres são objetivamente diferentes sob diversos aspectos, não apenas de caráter biológico, mas histórico, político e até mesmo filosófico-existencial. Muitas dessas distinções não são ontológicas ou inerentes ao gênero em, mas construídas socialmente ao longo do tempo, como fruto de dadas culturas, entendimento sintetizado na célebre frase de Simone de Beauvoir, sobre não se nascer mulher, mas tornar-se mulher³.

Paradoxalmente, é possível afirmar que indivíduos masculinos e femininos são iguais, porém, não na íntegra, mas em alguma medida, por comporem uma única espécie que não existiria sem a reprodução pela via sexual, processo que depende da participação de ambos, ainda que de modo proporcionalmente distinto.

3 BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 5. ed. Rio de Janeiro: Fronteira, 2019.

Estabelecidas essas premissas, as explicações e o próprio entendimento sobre dados estatísticos reveladores de disparidades de gênero no mercado de trabalho, incluindo diferenças salariais⁴, acesso a cargos de liderança⁵ e exposição⁶ a situações de assédio⁷, demandam novos tipos de análise e de enfrentamento. Tais desigualdades, frequentemente, refletem-se nos casos levados à Justiça do Trabalho, o que exorta a magistratura a uma abordagem sensível às questões de gênero nos julgamentos e análises dos processos.

São realidades que refletem os desequilíbrios históricos de poder e representação e não podem ser ignoradas por operadoras e operadores do Direito. Nenhuma novidade no campo dos fatos, mas juridicamente, o debate, a tomada de consciência e uma educação mirando a mudança acaba clamando pelo enfrentamento do poder público. Por exemplo, o fenômeno da diferença salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções é tão presente, que houve a necessidade de promulgação da Lei n. 14.611/2023, para dispor sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.⁸

Ainda, a discriminação aparece na representação em cargos de liderança. Afinal, os dados demonstram que as mulheres enfrentam barreiras para alcançar posições de poder nas empresas, o que contribui para a perenização das desigualdades e desvalorização das políticas de enfrentamento do problema dentro das empresas.

4 NEGÓCIOS BRASIL. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, aponta IBGE**. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2023/03/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 9 ago. 2023.

5 ALMEIDA, Fernanda. Liderança feminina cresce no Brasil, e mulheres ocupam 17% das presidências. **Forbes Brasil**, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/05/lideranca-feminina-cresce-no-brasil-e-mulheres-ocupam-17-das-presidencias/>. Acesso em: 9 ago. 2023.

6 CÂNDIDO, Ian. 71% das profissionais brasileiras já sofreram assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.mundodomarketing.com.br/71-das-profissionais-brasileiras-ja-sofreram-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 9 ago. 2023.

7 BRANDALISE, Camila. Quase metade das mulheres brasileiras sofreu algum tipo de assédio em 2022. **UOL**, 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/03/02/uma-mulher-sofreu-algum-tipo-de-assedio-a-cada-segundo-no-brasil-em-2022.htm?cmpid=copia-ecola>. Acesso em: 9 ago. 2023.

8 BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, 1.º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 9 ago. 2023.

Segundo o estudo da Confederação Nacional da Indústria (CNI), as mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, ao passo que os homens ocupam 71% das posições de decisão. Ademais, os dados mostram que só 14% das empresas têm áreas específicas dedicadas à promoção de igualdade de gênero no local de trabalho.⁹

Nesse cenário, inevitavelmente as mulheres também estão sujeitas a formas variadas de assédio, incluindo assédio sexual¹⁰, assédio moral e microagressões, pois “Ambientes de trabalho dominados por homens multiplicam o preconceito, casos de assédio e tolerância à violência de gênero”.¹¹ Essas situações envenenam o ambiente laboral, criam um espaço hostil e afetam negativamente a saúde mental e o bem-estar das trabalhadoras, ou seja, são poluições labor-ambientais que degradam o meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII, CF/88).

Outro ponto que influencia no trabalho da mulher é a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, pois a misoginia impõe desproporcionalmente a ela as responsabilidades de cuidar da família e da casa. Isso pode resultar em dificuldades para equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades domésticas, levando a desvantagens profissionais e limitações de progressão na carreira.

“Quase metade das profissionais mulheres se sentem esgotadas”, segundo o levantamento global da Deloitte sobre a sensação das mulheres no ambiente de trabalho. Tal pesquisa apontou também que 52% das mulheres planejam deixar seus cargos nos próximos dois anos e 10% estão procurando novos trabalhos. Os principais motivos citados são o esgotamento (38%) e a remuneração inadequada (27%).¹²

9 YAMAGUTI, Bruna. Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa. **G1, DF**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghml>. Acesso em: 9 ago. 2023.

10 “Apenas 1% dos processos de assédio sexual têm desfecho totalmente favorável à vítima”, segundo a AMATRA 21.

11 O GLOBO. **Ambientes de trabalho dominados por homens multiplicam o preconceito, casos de assédio e tolerância à violência de gênero**. 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/assedio/ambientes-de-trabalho-dominados-por-homens-multiplicam-preconceito-casos-de-assedio-tolerancia-violencia-de-genero-25297660>. Acesso em: 9 ago. 2023.

12 SCOGNAMIGLIO, Heloísa. Quase metade das profissionais mulheres se sentem esgotadas, diz pesquisa. **Terra**, 2022. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/quase-metade-das-profissionais-mulheres-se-sentem-esgotadas-diz-pesquisa,9fd6534fcb40d80428cea947a011e5a7pmg2zzmt.html>. Acesso em: 9 ago. 2023.

Outra marca da disparidade é o fato de existirem setores de trabalho tradicionalmente associados às mulheres, como serviços de cuidados e educação, com salários mais baixos e menos prestígio em comparação com setores tradicionalmente masculinos, como engenharia e tecnologia.¹³

“Nos serviços domésticos, as trabalhadoras ocupam cerca de 91% das vagas, e o salário é 20% mais baixo que o dos homens”.¹⁴ Da mesma forma, “em educação, saúde e serviços sociais, mulheres representam 75% do total e têm rendimentos médios 32% abaixo dos recebidos pelos homens”.¹⁵

São dados alarmantes, reflexo de uma realidade patológica e de enfrentamento inevitável. Para tanto, situações, práticas e números precisam ser expostos para conscientizar a sociedade sobre a urgência de abordar essas questões e trabalhar em direção à igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Nessa diretriz, o julgamento:

[...] com uma perspectiva de gênero contribui para reparar ou minimizar consequências decorrentes do machismo estrutural e vieses preconceituosos, pois a magistratura, ao julgar uma situação com as lentes de gênero, pode corrigir desigualdades por meio da interpretação e aplicação da lei e, assim, alterar realidades.¹⁶

Com base nos dados abordados, fica evidente que o enfrentamento das disparidades de gênero no ambiente de trabalho demanda não apenas uma conscientização sobre a gravidade da situação, mas também a adoção de medidas concretas que promovam uma transformação efetiva.

Nessa diretriz, a incorporação da perspectiva de gênero no processo de julgamento jurídico emerge como uma ferramenta poderosa para dismantlar as estruturas discriminatórias arraigadas na sociedade.

13 AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres têm rendimento 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa.** 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/mulheres-tem-rendimento-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa>. Acesso em: 9 ago. 2023.

14 AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres têm rendimento 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa.** 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/mulheres-tem-rendimento-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa>. Acesso em: 9 ago. 2023.

15 AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres têm rendimento 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa.** 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/mulheres-tem-rendimento-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa>. Acesso em: 9 ago. 2023.

16 MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun. 2022, p. 680.

Ao empregar esta abordagem, a magistratura não apenas busca reparar as injustiças históricas, mas também estabelecer um novo paradigma de igualdade, de viés não apenas formal (*pro forma*), mas material (substancial). Assume um papel crucial enquanto sujeitos históricos e atores jurídicos na atualização de um sistema de construção de um ambiente profissional saudável e hígido na perspectiva de gênero.

3 PRINCÍPIOS JURÍDICOS FUNDAMENTAIS E NORMAS JURÍDICAS PERTINENTES

Diversos pactos e princípios que impõem a aplicação do Protocolo do CNJ, entre os quais 1) a Declaração Universal dos Direitos Humanos; 2) o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; 3) a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e seu Protocolo Facultativo; 4) a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres; 5) a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (DADDH); 6) a Convenção Interamericana contra Todas as Formas de Discriminação e Intolerância; 7) a Convenção Americana de Direitos Humanos; 8) a Convenção de Belém do Pará; 9) os Princípios de Yogyakarta; 10) as Regras de Brasília; 11) as Regras de Bangkok; e 12) a Agenda 2030; 13) Declaração e Plataforma de Ação de Beijing de 1995.¹⁷

Segundo Patrícia Maeda:¹⁸

A Declaração e Plataforma de Ação de Beijing de 1995, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher propõe também a formação do pessoal judicial, além de outros integrantes do sistema de justiça, com o fim de evitar os abusos de poder conducentes à violência contra a mulher, e sensibilizar tais pessoas quanto à natureza dos atos e ameaças de violência baseados na diferença de gênero, de forma a assegurar tratamento justo às vítimas de violência (item 124, “n”); ressaltando o assédio sexual e formas de violência contra a mulher nos locais de trabalho, bem como a necessidade de medidas especiais para as trabalhadoras migrantes (item 126, “a”, “d”); além de treinamento e educação sobre direitos humanos, com uma perspectiva de gênero para membros dos Poderes Judiciário e Legislativo, “a fim de habilitá-los a exercer melhor suas responsabilidades públicas” (item 232, “i”), inclusive com a adoção de instrumentos e normas internacionais e regionais (item 233, “d”).

17 MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun. 2022, p. 681.

18 MAEDA, Patrícia. **Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho**. Disponível em: https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7505335/mod_resource/content/1/AULA02-1.PDF. Acesso em: 14 ago. 2023. p. 19.

Sobre a CEDAW, Patrícia Maeda¹⁹ explica:

A CEDAW prevê como obrigações dos Estados partes: 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 (art. 2.º, “c”); modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres (art. 5.º, “a”); promover a educação e treinamento de todo o pessoal judiciário e policial e demais funcionários responsáveis pela aplicação da lei, bem como do pessoal encarregado da implementação de políticas de prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher (art. 8.º, “c”).

Em relação à Convenção de Belém do Pará, Fabiana Cristina Severi²⁰ afirma que esse documento:

[...] traz alguns desses conteúdos de forma bastante similar, além de estabelecer a obrigação imediata dos Estados partes de agirem com a devida diligência na prevenção, investigação, punição e reparação de todos os atos de violência contra as mulheres, cometidos tanto por atores estatais quanto não estatais (art. 7.º). O dever de devida diligência impõe aos Estados que incorporem, nos casos envolvendo violações de direitos das mulheres, as especificidades necessárias para que a proteção seja realmente eficaz. Nesse sentido, o Comitê CEDAW, na sua Recomendação geral n. 19, entendeu que os Estados podem ser responsáveis por atos privados caso não adotem as medidas com a devida diligência para impedir a violação de direitos ou para investigar e punir os atos de violência e indenizar as vítimas.

Ainda, de acordo com o previsto pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, é necessário remover os obstáculos jurídicos e fáticos que impedem a devida investigação dos fatos e o desenvolvimento dos processos judiciais,²¹ a

19 MAEDA, Patrícia. **Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7505335/mod_resource/content/1/AULA02~1.PDF. Acesso em: 14 ago. 2023. p. 14.

20 SEVERI, Fabiana Cristiana. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016. DOI: 10.11606/issn.2319-0558.v3i3p574-601. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/119320>. Acesso em: 14 ago. 2023. p. 580.

21 BOLÍVIA. **Manual para juzgar con perspectiva**. Disponível em: <https://www.tribunalagroambiental.bo/wp-content/uploads/2020/07/manual.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

fim de contribuir para a erradicação das discriminações sistemáticas sofridas pelas mulheres.²²

Segundo Larissa Matos,²³

[...] é possível apontar os seguintes fundamentos para a adoção da metodologia de julgamento com perspectiva de gênero: 1) garantia de acesso à justiça para aqueles que, por suas condições biológicas, físicas, sexuais, de gênero ou de contexto, correm risco de maior sonegação dos seus direitos; 2) não revitimização pelo sistema judicial; 3) combater a discriminação e a desigualdade, 4) contribuição para uma sociedade mais justa, equilibrada e livre; 5) aumento da confiança no judiciário; 6) fomento à tutela dos direitos humanos; 7) estabelecimento de precedentes em termos de igualdade de gênero.²⁴

Os princípios jurídicos que sustentam a igualdade de gênero na Justiça do Trabalho são fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho equitativo e para a eliminação das disparidades de gênero. E, como visto, esses princípios estão ancorados em pactos internacionais, que reconhecem a importância da igualdade de gênero como um direito humano básico.

Mais uma vez, impõe-se recordar que mulheres, assim como idosos, crianças e adolescentes são iguais a homens adultos jovens, por exemplo, em termos de dignidade e direitos. Diferenciam-se destes, contudo, por sua maior vulnerabilidade em algumas ordens, fator que justifica não apenas uma legislação promotora de iguais oportunidades, mas também a atuação hermenêutica de agentes do Estado na interpretação e na aplicação das regras existentes.

As citadas convenções e tratados internacionais, como a CEDAW, fornecem um quadro que reforça o princípio da igualdade de gênero e a necessidade de adoção de medidas eficazes para eliminar a discriminação de gênero no trabalho.

Diante da sua importância, a igualdade de gênero aparece em um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da ONU, que se

22 MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun. 2022.

23 MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun. 2022. p. 681 e 682.

24 BOLÍVIA. **Manual para juzgar con perspectiva**. Disponível em: <https://www.tribunalagroambiental.bo/wp-content/uploads/2020/07/manual.pdf>. Acesso em: 18 maio 2022.

constitui num “plano global para atingirmos em 2030 um mundo melhor para todos os povos e nações”.²⁵

Para atingir esse objetivo, foi realizada, em 2015, em Nova York, a Assembleia Geral das Nações Unidas, com a participação de 193 estados-membros, na qual ficaram estabelecidos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, entre os quais o ODS 5, que trata da igualdade de gênero.²⁶

Além do mais, tem-se que a eliminação das disparidades de gênero no ambiente de trabalho é respaldada por um conjunto de normas jurídicas que visam proteger os direitos das trabalhadoras e promover a igualdade de gênero. Entre as principais normas jurídicas, é possível citar a Constituição Federal (art. 5.º, *caput*; art. 7.º, XX e XXX; art. 10, ADCT) e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho – seção V), que proíbem a discriminação baseada no gênero em todas as fases da relação de trabalho, incluindo contratação, salário e promoções. Além disso, estabelece proteções especiais para gestantes e lactantes.

Com foco na Constituição Federal, Patrícia Maeda²⁷ elucida:

A igualdade entre homens e mulheres deve ser interpretada conjuntamente com a dignidade da pessoa humana (art. 1.º, III, CF); a vedação a todas as formas discriminação (art. 3.º, IV) e inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5.º, X, CF). Assim, para além do binarismo e do dimorfismo sexual, juridicamente a igualdade jurídica prevista no art. 5.º, II, CF, diz respeito às questões relacionadas não só ao sexo biológico, mas também ao gênero, à orientação sexual e à identidade de gênero, abarcando, portanto, a homossexualidade, a bissexualidade, a intersexualidade, a transexualidade, a transgeneridade e a travestilidade.

Ademais, embora não especificamente relacionada ao trabalho, a Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006²⁸) é fundamental para combater a violência de

25 STF. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

26 STF. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

27 MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7505335/mod_resource/content/1/AULA02-1.PDF. Acesso em: 14 ago. 2023. p. 6.

28 Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8.º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar

gênero, incluindo a violência doméstica que pode afetar o desempenho profissional das trabalhadoras.

Outrossim, o Brasil é signatário de várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscam promover a igualdade de gênero, entre as quais aparece a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n. 100) e a Convenção sobre Assédio e Violência no Trabalho (n. 190).

Esse conjunto de normas está alinhado ao respeito à dignidade humana (art. 1.º, III, CF/88), que proíbe qualquer forma de tratamento degradante, assédio ou violência relacionados ao gênero, o que impõe à Justiça do Trabalho o dever de garantir que todas as partes envolvidas sejam tratadas com respeito e seus direitos fundamentais sejam protegidos e garantidos.

Portanto, a aplicação eficaz dessas normas requer uma abordagem sensível ao gênero por parte da magistratura. Isso implica considerar não apenas o texto da lei senão o espírito por trás dessas normas, que é a promoção da igualdade de gênero e a eliminação de todas as formas de discriminação baseada no gênero.

Nesse passo, cabe à Justiça do Trabalho dar efetividade ao princípio da igualdade de gênero, garantindo que as questões de gênero sejam integradas em sua análise, com lentes que apartem dos vieses e preconceitos machistas.

Assim, o Judiciário não apenas cumpre sua obrigação de proteger os direitos fundamentais das trabalhadoras, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária (art. 3.º, I, CF/88).

4 PONDERAÇÕES SOBRE O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Segundo consta no Protocolo do CNJ, que trata do Julgamento com Perspectiva de Gênero:

O primeiro passo para julgar com perspectiva de gênero ocorre na aproximação do processo. Desde o primeiro contato, é necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido. Não se cuida apenas da definição do ramo jurídico a que se refere a demanda posta ou dos marcos legais a ela pertinentes, como de família, penal, cível ou trabalhista, por exemplo. É preciso, de pronto, questionar se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado.²⁹

contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.

29 CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022. p. 44.

Assim, a aplicação da metodologia do julgamento com perspectiva de gênero na resolução de casos apresentados à Justiça do Trabalho impõe a magistratura refletir, inclusive, sobre a coleta das provas em audiência, pois a forma de perquirir a parte e testemunhas pode gerar constrangimentos e discriminações, reproduzindo o mal existente na sociedade, em negação ao efetivo acesso à Justiça (art. 5.º, XXXV, CF/88).

Sobre o tema, consta no Protocolo do CNJ:

Em casos que envolvem desigualdades estruturais, a audiência é um ponto nevrálgico, na medida em que, se não conduzida com perspectiva de gênero, pode se tornar um ambiente de violência institucional de gênero – exposta na Parte I, Seção 2.d. A situação de subordinação de um grupo pode gerar um sentimento de desconfiança por parte de autoridades públicas que, muitas vezes, ocupam posições sociais diferentes das vítimas e, por conta disso, têm maior dificuldade de se colocar no lugar daquela pessoa que tem experiências de vida diferentes das suas. Em vista dessa situação, o(a) julgador(a) atento(a) a gênero é aquele(a) que percebe dinâmicas que são fruto e reprodutoras de desigualdades estruturais presentes na instrução do processo e que age ativamente para barrá-las.

Na audiência, é preciso também procurar entender como os estereótipos de gênero influenciaram as decisões dos empregadores ou as ações dos empregados, o que pode incluir a análise de políticas de promoção, práticas de contratação e tratamentos desiguais baseados no gênero (art. 370, CPC).³⁰

Dessa forma, ao lidar, por exemplo, com casos de assédio sexual ou assédio moral, a magistratura precisa considerar o impacto diferenciado que essas situações têm nas vítimas com base em seu gênero e tentar compreender como é a cultura organizacional da empresa, sem revitimizar a pessoa afetada.

Um dos articulistas, por exemplo, a partir de sua vivência prática como Juiz do Trabalho, na abertura das audiências, após registradas as presenças, faz questão de explicar o grau de complexidade e de sensibilidade que envolvem demandas sobre assédio sexual, vetando, de ofício, a tomada do depoimento das vítimas. Não se ignora o quão importante pode ser o relato e a exposição em público de alguns traumas e dificuldades, e que costumam vir narrados nas petições iniciais e até reproduzidos em provas físicas.

30 Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito.

A questão maior recai sobre o *stress* a que submetidas as vítimas e a reiterada afirmação delas, ao cabo da audiência, agradecendo a medida de preservação, sendo dito em quase 100% dos casos que a tomada de depoimento pessoal, e tudo o que isso representa, as levou à relutância em comparecer ao ato, ainda que ocorrido de forma remota.

Igualmente, ao analisar casos com disparidade salarial em razão de gênero, a Justiça do Trabalho pode aplicar a perspectiva de gênero, ao examinar fatores como a natureza das posições das pessoas que trabalham na empresa, as responsabilidades de homens e mulheres no ambiente de trabalho, os níveis de experiência, as práticas salariais da empresa.

Nesse sentido, quando se trata de promoções e progressão na carreira, a Justiça precisa avaliar se as políticas de promoção são neutras em relação ao gênero, o que envolve analisar se critérios subjetivos ou requisitos não relacionados ao trabalho têm um impacto desproporcional em mulheres.

Olhar os números globais de uma instituição permitem entender como ela processa e trata empregadas e empregados. Nesse contexto, algumas perguntas são inevitáveis: Qual o percentual geral de mulheres no quadro da empresa? Qual o percentual conforme o nível de complexidade e hierarquia aumenta? Qual o tempo médio de serviço das pessoas em comparação com as pessoas do gênero feminino?

Eis algumas questões práticas que podem trazer uma ideia mais condizente com a filosofia das empregadoras, para além das intenções e exposições em quadros e painéis de suas dependências. Importa não como anunciam, mas procedem, em termos objetivos e estatísticos.

De igual modo, nos processos que envolvem discriminação no ato de contratação, o Judiciário pode avaliar se os critérios de seleção são objetivos e se os processos de entrevista são livres de preconceitos de gênero. Por exemplo, a análise das estatísticas de contratação em relação ao gênero pode revelar se há uma tendência de favorecimento de candidatos de um gênero em detrimento do outro.

De modo geral, antes de aplicar a metodologia, é essencial que a magistratura tenha um entendimento sólido dos conceitos de gênero, estereótipos e desigualdades. Isso envolve compreender como as normas sociais e culturais influenciam as experiências de homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Assim, ao analisar um caso, é fundamental considerar o contexto específico da situação. Isso tanto inclui entender minimamente a cultura organizacional

e os padrões que podem influenciar a dinâmica de gênero quanto exige da magistratura uma atuação ativa, que pode abarcar a análise de políticas de emprego, práticas de promoção, dados salariais desagregados por gênero e relatos de testemunhas, a fim de identificar possíveis padrões de desigualdade.

Ademais, ao examinar os argumentos apresentados, o juiz ou a juíza devem estar cientes de vieses e estereótipos de gênero que estejam influenciando a percepção das partes envolvidas. Isso engloba questionar suposições baseadas em gênero, além de garantir que a tomada de decisão não seja baseada em fatos preconceituosos e vieses patriarcais.

Diante disso, a aplicação do julgamento com perspectiva de gênero deve ser refletida em decisões bem fundamentadas, o que impõe à magistratura explicar claramente como a metodologia foi aplicada ao caso e como influenciou na decisão final – isso ajuda a garantir a transparência e fortalece a fundamentação da decisão.

Nessa dinâmica, é possível que haja interpretação com maior carga subjetiva, capaz de ensejar a críticas das decisões judiciais e dificultar o estabelecimento de diretrizes estandarizadas. Sem dúvida alguma, está-se diante de um dos riscos do negócio, calculado, assumido e justo. A postura contrária, em negação às discrepâncias de oportunidade e às discriminações de gênero, que nos trouxeram até aqui, não mais se sustentam enquanto paradigma e toda ruptura causa estranhamento.

Solução pronta e acabada, inexistente. Mas há trilhas a serem seguidas, como o maior cuidado na fundamentação e exposição de percepções, trazendo uma nova significação ao dever da magistratura imposto pelo art. 93, IX, da CF/88.

Os benefícios da aplicação da metodologia suplantam esses pontos negativos, ao significarem correção de práticas discriminatórias, contribuindo para a promoção da igualdade no local de trabalho e desencorajamento às práticas discriminatórias futuras.

Afinal, quando há uma abordagem que vai além da análise superficial das circunstâncias e considera as normas de gênero que moldam as relações de poder, as expectativas sociais e as oportunidades disponíveis para homens e mulheres, o Judiciário consegue compreender melhor como as desigualdades surgem e persistem no ambiente de trabalho, sinalizando sobre formas aceitáveis e desejáveis de proceder pelas empresas e empregadoras em geral daqui em diante.

Sabe-se que implementar a perspectiva de gênero é um processo desafiador, pois a identificação de discriminação envolve, muitas vezes, sutilezas e complexidades, e as provas podem não ser diretas e claras.

No entanto, mesmo diante do fato de que cada caso traz consigo uma complexidade única, devido às diferentes dinâmicas organizacionais, setores e detalhes das situações, cujas soluções padrão não se aplicam, esse é um desafio que deve ser enfrentado, pois a finalidade de buscar equidade e justiça é primordial.

Para tanto, é preciso que as e os integrantes dos quadros magistratura do trabalho sejam sensibilizados e capacitados, pois, para aplicar o protocolo, é preciso estar ciente da complexidade do assunto, bem como dos conceitos de gênero, estereótipos, vieses inconscientes e dos impactos da desigualdade de gênero. Além disso, a formação contínua ajuda a evitar interpretações distorcidas ou simplistas da perspectiva de gênero, o que requer uma abordagem holística e informada.

Portanto, é importante que o Judiciário compreenda as complexidades e desafios inerentes a essa abordagem e ao mesmo tempo reconheça seu potencial de promover mudança significativa na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho. Mais do que uma Justiça retributiva e punitiva, estamos diante da ideia de uma atuação pedagógica do Poder Judiciário, se educando, assim como os envolvidos nas relações de trabalho e a toda a sociedade.

Assim, embora os debates atuais possam criar desafios, eles também são um reflexo do dinamismo da sociedade e do Direito. Ao enfrentar questões de interpretação, culturalidade, equidade e medidas afirmativas, a Justiça do Trabalho continua a moldar seu papel na promoção da igualdade de gênero e na construção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo, “de acordo com os usos e costumes [...] mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público” (art. 8.º, *caput*, da CLT).

Em última análise, a aplicação da perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho não apenas resolve casos individuais, mas também contribui para uma transformação cultural mais ampla.

Desse modo, ela desempenha um papel vital na construção de um futuro em que todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham igualdade de oportunidades, tratamento justo e a liberdade de contribuir plenamente em um ambiente de trabalho respeitoso e igualitário.

Portanto, o engajamento contínuo em debates e treinamentos, interdisciplinares, para além do Direito e da lei é crucial para sensibilizar e educar sobre a

complexidade e a importância do endosso da perspectiva de gênero na atuação da Justiça do Trabalho, pois a consideração de diferentes perspectivas ajuda a moldar políticas mais eficazes, abordagens judiciais mais justas e a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente igualitário para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

5 CONCLUSÃO

É preciso entrelaçar as normas jurídicas postas com as lentes de gênero, a fim de se vislumbrar um horizonte de transformação na esfera laboral. E a Justiça do Trabalho assume um papel crucial nessa jornada de puxar as cortinas da desigualdade de gênero para revelar as complexidades ocultas.

Para tanto, é preciso que o Poder Judiciário Trabalhista promova contínuos treinamentos de seus(suas) servidores(as) e magistrados(as), que devem abordar os conceitos fundamentais de gênero, estereótipos, discriminação e as implicações das desigualdades de gênero no local de trabalho.

Nesses treinamentos, é importante a inclusão de casos reais que exemplifiquem as complexidades da aplicação da perspectiva de gênero em processos judiciais. Ou seja, além de informações teóricas, os treinamentos devem envolver atividades práticas.

Igualmente, é importante que o Judiciário, além do Protocolo do CNJ e Resolução pertinente, tenha diretrizes e manuais claros, concisos e forneça exemplos concretos de como identificar e abordar questões de gênero em diferentes tipos de casos.

Se possível, é interessante que cada Tribunal sistematize os dados extraídos de casos concretos que envolvam problemas de gênero, a exemplo de discriminação remuneratória, políticas discriminatórias de promoções e contratações, casos de assédio sexual, pois os dados são importantes para entender o quadro geral e demonstrar as disparidades de gênero e direcionar ações corretivas.

Ademais, é crucial que os tribunais implementem políticas de gênero e tenham uma representação equilibrada de gênero, principalmente na segunda instância, bem como desenvolvam campanhas de conscientização que abordem a importância da igualdade de gênero no local de trabalho, pois isso faz diferença na implementação da metodologia.

Ainda, o Judiciário pode estabelecer sistemas de monitoramento contínuo para avaliar como as decisões judiciais estão incorporando a perspectiva de gênero, com o objetivo de identificar áreas de sucesso e lacunas que precisam ser supridas.

É essencial que o Judiciário ajuste os mecanismos de sua máquina para atender os ritmos das demandas sociais para que a balança da justiça se equilibre com a clareza da visão igualitária.

E assim, com uma paleta de políticas de gênero e o pincel da representatividade, que os matizes da mudança sejam pintados nas telas da Justiça do Trabalho e as histórias de discriminação de gênero cedam espaço para narrativas de efetiva inclusão, rumo a uma igualdade laboral transformadora.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres têm rendimento 21% inferior ao dos homens, mostra pesquisa.** 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-03/mulheres-tem-rendimento-21-inferior-ao-dos-homens-mostra-pesquisa>. Acesso em: 9 ago. 2023.

ALMEIDA, Fernanda. Liderança feminina cresce no Brasil, e mulheres ocupam 17% das presidências. **Forbes Brasil**, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/05/lideranca-feminina-cresce-no-brasil-e-mulheres-ocupam-17-das-presidencias/>. Acesso em: 9 ago. 2023.

AMATRA 21. **Apenas 1% dos processos de assédio sexual tem desfecho totalmente favorável à vítima.** 2021. Disponível em: <http://www.amatra21.org.br/2017/noticias/1937/apenas-1-dos-processos-de-assedio-sexual-tem-desfecho-totalmente-favoravel-a-vitima>. Acesso em: 9 ago. 2023.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida.** 5. ed. Rio de Janeiro: Fronteira, 2019.

BRANDALISE, Camila. Quase metade das mulheres brasileiras sofreu algum tipo de assédio em 2022. **UOL**, 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/03/02/uma-mulher-sofreu-algum-tipo-de-assedio-a-cada-segundo-no-brasil-em-2022.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 9 ago. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 9 ago. 2023.

CÂNDIDO, Ian. 71% das profissionais brasileiras já sofreram assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.mundodomarketing.com.br/71-das-profissionais-brasileiras-ja-sofreram-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 9 ago. 2023.

CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

FELJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **FGV**, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 9 ago. 2023.

MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7505335/mod_resource/content/1/AULA02~1.PDF. Acesso em: 14 ago. 2023.

MATOS, Larissa. O julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, ano 86, jun., 2022.

NEGÓCIOS BRASIL. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, aponta IBGE**. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2023/03/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 9 ago. 2023.

SCOGNAMIGLIO, Heloísa. Quase metade das profissionais mulheres se sentem esgotadas, diz pesquisa. **Terra**, 2022. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/quase-metade-das-profissionais-mulheres-se-sentem-esgotadas-diz-pesquisa,9fd6534fcb40d-80428cea947a011e5a7pmg2zzmt.html>. Acesso em: 9 ago. 2023.

SEVERI, Fabiana Cristiana. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016. DOI: 10.11606/issn.2319-0558.v3i3p574-601. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/119320>. Acesso em: 14 ago. 2023, p. 580.

STF. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>. Acesso em: 14 ago. 2023.

YAMAGUTI, Bruna. Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa. **G1, DF**, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 9 ago. 2023.

O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DA MULHER E O JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Ileana Neiva Mousinho

Mestra em Direito e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Ceará. Subprocuradora-Geral do Trabalho. Membro da 1.^a Subcâmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção do Trabalho na Administração Pública – MPT/CONAP.

E-mail: ileana.neiva@mpt.mp.br.

Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/2201288486922295>.

1 INTRODUÇÃO

A nova Norma Regulamentadora n. 7, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelece que uma das diretrizes do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é “acompanhar de forma diferenciada o empregado cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais” (item 7.3.2, “i”), o que inclui as mulheres, não apenas na condição de gestantes e lactantes, mas como sujeito biológico.

É cientificamente comprovado que há diferenças biológicas entre mulheres e homens, e essas diferenças podem torná-los suscetíveis a riscos à saúde, que, somados aos riscos laborais, produzam adoecimentos. As medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho, portanto, devem considerar as questões de gênero.

Especificamente quanto ao gênero feminino, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou o Protocolo de Julgamento sob perspectiva de gênero, recomendando, aos magistrados e magistradas, a utilização desse método de julgamento como “um meio eficaz para produzir resultados judiciais substancialmente mais aderentes à previsão de igualdade substantiva prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de Direitos Humanos”.¹

O Poder Judiciário, seja quando julga ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes e doenças do trabalho, seja quando julga ações civis públicas com pedidos de obrigações de fazer e não fazer relativas ao meio ambiente do trabalho ou de implementação de políticas públicas de saúde e segurança do trabalho, deve decidir sob a perspectiva de gênero, pois, assim como o trabalho é um fator determinante e condicionante do processo de adoecimento (art. 3.º da Lei n. 8.080/1990, Lei do Sistema Único de Saúde – SUS), a divisão sexual do trabalho também o é.

A divisão sexual do trabalho é uma construção social que atribui, artificialmente, que determinadas atividades, relativas ao cuidado, são mais “femininas”, enquanto outras, mais intelectuais e de força, seriam “masculinas”. Na prática, a divisão do trabalho propiciou a legitimação de salários menores para as mulheres e piores condições de trabalho, causando a morte precoce de mulheres.

Conquanto a divisão sexual do trabalho seja uma construção social, ela serviu para “feminilizar” determinadas profissões e, na prática, sujeitar as mulheres a condições de trabalho piores do que as atribuídas aos homens, sem

¹ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>.

que fossem adotadas medidas para eliminar os riscos produzidos no trabalho, que se somavam aos riscos individuais e biológicos das mulheres.

O Protocolo de Julgamento sob perspectiva de gênero enfatiza o papel da divisão sexual do trabalho na continuidade das iniquidades em saúde para as mulheres e concita os magistrados e magistradas a decidirem sob a perspectiva de gênero, com o fim de construir uma realidade mais protetiva e emancipatória para as mulheres.²

Nesse artigo, busca-se demonstrar que o julgamento sob perspectiva de gênero, na Justiça do Trabalho, pode ser fundamentado na inversão do ônus da prova, pois já existe um instrumento – o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEp) – que autoriza essa inversão na seara previdenciária, e é nítida a relação entre o direito previdenciário e o do trabalho quando o tema é saúde e segurança do trabalho.

Em caso de adoecimento de mulheres trabalhadoras que ajuízam ações na Justiça do Trabalho, na instrução processual a pergunta chave é se há NTEp com o trabalho, e se deve evitar perguntas que “reproduzam violências institucionais de gênero”. Conforme recomendado, no Protocolo de julgamento sob a perspectiva de gênero, “a instrução processual deve permitir um ambiente propício para a produção de provas com qualidade”.³

Por isso, a utilização do NTEp e a inversão do ônus da prova são fundamentais em um julgamento sob perspectiva de gênero, determinando-se que as empresas demonstrem que, nos seus programas de saúde e segurança do trabalho, dispensaram tratamento específico para as questões relacionadas à saúde da mulher e as medidas adotadas eliminaram os riscos e impediram os adoecimentos.

Além da legislação previdenciária, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora no Sistema Único de Saúde (SUS)⁴ é um fundamento para o julgamento sob perspectiva de gênero, pois foi editada com base em dados estatísticos e epidemiológicos coletados pelo SUS e contém elementos justificadores de tratamento diferenciado para as mulheres em saúde e segurança do trabalho.

2 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2023.

3 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>, p. 47.

4 Instituída pela Portaria GM/MS n. 1823/2012.

Recentemente, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) editou a Resolução n. 715, de 20 de julho de 2023, dispondo sobre as orientações estratégicas para o Plano Plurianual da Saúde e sobre prioridades para as ações e serviços públicos de saúde. Destacou a necessidade do SUS aprimorar a atenção e vigilância em saúde considerando a diversidade de gênero (item 10) e os desafios da saúde da mulher (item 12), com especial atenção aos determinantes sociais do adoecimento das mulheres e da morte prematura de mulheres. A Resolução CNS n. 715/2023 orienta para o estabelecimento de políticas públicas intersetoriais e transversais, que considerem as questões de gênero como determinantes sociais do adoecimento.

2 A SAÚDE DA MULHER E OS DADOS ESTATÍSTICOS PROVENIENTES DOS ÓRGÃOS QUE DEVEM IMPLEMENTAR A POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Nos termos do art. 3.º da Lei n. 8.080/1990, que disciplina o SUS, “os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais”.

É certo que, independentemente do gênero do trabalhador, as condições ambientais de trabalho são determinantes e condicionantes de processos de adoecimento. Porém, em relação às mulheres, outros fatores devem ser considerados, não só para estabelecer nexos concausais, mas para estabelecer normas de precaução e prevenção que sejam eficazes para o gênero feminino, considerando os demais condicionantes dos níveis de saúde da mulher: gravidez, menopausa, uso de anticoncepcionais e até puberdade, quando se considera a empregada aprendiz; e ainda a situação familiar, pois os encargos familiares e a tripla jornada ainda recaem de forma mais relevante sobre as mulheres.

Em consonância com o art. 200, II, da Constituição Federal, o art. 7.º da Lei n. 8.080/1990 estabelece que um dos princípios do SUS é a “utilização da epidemiologia⁵ para o estabelecimento de prioridades, a alocação de recursos e

5 O § 2.º do art. 6.º define a vigilância epidemiológica: “um conjunto de ações que proporcionam o conhecimento, a detecção ou prevenção de qualquer mudança nos fatores determinantes e condicionantes de saúde individual ou coletiva, com a finalidade de recomendar e adotar as medidas de prevenção e controle das doenças ou agravos”.

a orientação programática” (inciso VII); e “organização de atendimento público específico e especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica em geral, que garanta, entre outros, atendimento, acompanhamento psicológico e cirurgias plásticas reparadoras, em conformidade com a Lei n. 12.845, de 1.º de agosto de 2013” (inciso XIV).

Nesse cenário normativo, não há justificativa para que não sejam criadas políticas públicas de saúde e segurança do trabalho específicas para as mulheres, no âmbito do SUS, pois esse sistema tem, entre os seus objetivos, “a formulação de política de saúde destinada a promover, nos campos econômico e social”, a redução do risco de doenças e a promoção, prevenção e reparação da saúde da população (art. 5.º, II, da Lei n. 8.080/1990). As ações de saúde do trabalhador devem, portanto, integrar as políticas públicas de saúde, pois perpassam por todos os níveis, desde a promoção e prevenção até a mais alta complexidade assistencial.

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (PNSST), instituída pelo Decreto n. 7.102/2011, deve ser integrada pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Sistema Único de Saúde (Portaria GM/MS n. 1823/2012), de modo a melhorar a vigilância em saúde das mulheres brasileiras, aplicando conhecimentos estatísticos e epidemiológicos para prevenir agravos à saúde das mulheres trabalhadoras e exigindo-se, nos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das empresas e entes públicos, a coleta de dados estatísticos e epidemiológicos para subsidiar as ações de saúde das trabalhadoras (item 7.3.2, da NR 7), implementando as necessárias medidas de prevenção de adoecimentos.

A prevenção de adoecimentos deve abranger todos os tipos de agravos à saúde, sem distinção de uma pretensa natureza “ocupacional” ou não, pois a saúde e segurança do trabalho, na sua quadra atual de desenvolvimento, não comporta essa distinção, tanto que, na nova Norma Regulamentadora n. 1, do Ministério do Trabalho e Emprego, há determinação de inclusão, no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), dos perigos externos que possam afetar a saúde do(a) trabalhador(a).⁶

Essa nova preceptiva revela um inequívoco diálogo entre o SUS e o sistema das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho, diante do reconhecimento de que há determinantes sociais de saúde (enumerados não

⁶ Item 5.4.3.2 da NR 1, do Ministério do Trabalho e Emprego.

exaustivamente no art. 3.º da Lei n. 8.080/90) que impactam na saúde das mulheres, embora não tenham sido gerados pela empresa. A questão perpassa a ideia de culpa, para centrar-se em dever social e responsabilidade social das empresas pela saúde dos(as) trabalhadores(as).

É certo, pois, que em relação às mulheres, a falta de acesso a bens e serviços essenciais de saúde pode agravar estados condicionantes dos seus níveis de saúde: gravidez, puberdade, situação, entre outros, como já se afirmou.

Essas condições de vida, que interferem na saúde da mulher trabalhadora, aliadas a modelos de organização de trabalho, riscos psicossociais e/ou contatos com agentes físicos, químicos e biológicos, produzem adoecimentos nas mulheres. Eventual concausalidade do surgimento das doenças com eventos da vida privada das mulheres não é justificativa para que não se analise, de forma integral, a saúde da mulher nos ambientes de trabalho, promovendo a sua saúde e identificando precocemente as doenças, pois essa é uma das funções do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

3 A VIGILÂNCIA EM SAÚDE DA MULHER NO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO OCUPACIONAL (PCMSO) COMO DECORRÊNCIA DA LEI N. 8.080/90 E DA POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O art. 6.º, § 3.º da Lei n. 8.080/1990, seguindo a diretriz insculpida no art. 200, II, da Constituição Federal, estabelece que o SUS deve executar ações de vigilância em saúde do(a) trabalhador(a). Essas ações são um conjunto de ações de vigilância epidemiológica e sanitária para detectar os processos de adoecimento dos(as) trabalhadores(as) e os nexos com os processos de trabalho e os determinantes sociais do adoecimento.

Nesse cenário normativo, foram criadas políticas públicas de saúde e segurança do trabalho específicas para as mulheres, no âmbito do SUS, mas elas têm ainda uma limitação de foco à assistência à saúde, sendo necessária maior interlocução com as empresas e a normatização de vigilância em saúde da mulher, dentro dos PCMSOs.

Assim, por meio das ações de vigilância epidemiológica e de vigilância sanitária, o SUS conhecerá os processos de adoecimento e acidentalidade decorrentes do trabalho, em um processo contínuo de vigilância em saúde que depende, para o seu êxito, da participação das empresas e dos entes públicos, que, ao ela-

borarem os seus próprios PCMSOs devem informar ao SUS os dados estatísticos e epidemiológicos, reunidos nos relatórios anuais do PCMSO, de acidentalidade dos(as) trabalhadores(as), para orientar a formulação de políticas públicas.

Portanto, o SUS, ao exercer suas amplas atribuições, coletará os dados a respeito das determinantes e condicionantes que influenciam nos níveis de saúde das mulheres e, ao divulgá-los, auxilia os juízes do trabalho a julgar sob a perspectiva de gênero.

Não há negar que a subnotificação de doenças do trabalho do trabalho é muito alta, seja ao SUS, seja à Previdência Social, apesar da atuação do Ministério Público do Trabalho para fomentar a notificação no Sistema Nacional de Agravos de Notificação (Sinan), no Sistema de Informação de Mortalidade (SIM) e a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), pois o ato de notificar é o primeiro passo para iniciar-se a vigilância em saúde.

Porém, assim como a Previdência Social se valeu da epidemiologia, ao adotar a metodologia de cruzamento da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) com o Código Internacional de Doenças (CID) 10, e desse cruzamento surgiu o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEp) (art. 21-A da Lei n. 8.213/1991), o SUS também utiliza dados epidemiológicos para criar seus protocolos de atenção e as medidas de prevenção para mulheres e outros grupos vulneráveis.

Com fundamento no NTEp, mesmo nos casos em que as empresas não emitem CAT, a perícia médica do INSS poderá conceder, ao segurado, benefício por incapacidade laboral, de natureza acidentária.⁷ Essa política previdenciária permite análises estatísticas mais precisas, que orientam a formulação de políticas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, a elaboração do PCMSO, pelas empresas, e o julgamento sob perspectiva de gênero, pois o NTEp militará em favor das mulheres que alegarem adoecimento em virtude das condições de trabalho, invertendo o ônus da prova.

No âmbito judicial, diante de um pedido do Ministério Público do Trabalho ou de outros legitimados para a propositura da ação civil pública, e julgando sob uma perspectiva de gênero, é possível, ao Poder Judiciário, determinar que as

7 O Decreto n. 6.042/2007, que regulamenta o art. 21-A da Lei n. 8.213/1991, contém quadros demonstrativos que relacionam os CNAEs com os CIDs mais frequentes e especificam a etiologia das doenças que têm nexo epidemiológico com o trabalho.

empresas e entes públicos, nos seus PCMSOs, estabeleçam medidas de saúde e segurança do trabalho específicas para as mulheres.

Sem embargo dessa atuação em face das empresas, é possível o ajuizamento de ação para a implementação de política de saúde do(a) trabalhador(a), para que o SUS, cumprindo o seu dever previsto no art. 6.º, § 3.º, VI, da Lei n. 8.080/1990 regulamente que os serviços médicos das empresas devem encaminhar os dados estatísticos e epidemiológicos das espécies de doenças que acometem as mulheres.

Além disso, com fundamento no art. 200, I, VI e VII da Constituição Federal, as vigilâncias do SUS podem requisitar o inventário dos riscos existentes nos ambientes de trabalho, de modo a controlar o uso de produtos e a realização de serviços que possam afetar a saúde humana.

Em um julgamento sob perspectiva de gênero, a dilação probatória pode trazer aos autos vários elementos sobre os ambientes de trabalho em que laboram mulheres, verificando os riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais, e confrontando-os com as alegações das mulheres sobre o adoecimento no trabalho e os dados estatísticos do SUS e da Previdência Social e a literatura médica.

4 JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO E UM OLHAR ATENTO PARA O ADOECIMENTO DAS MULHERES POR ATIVIDADE ECONÔMICA E PROFISSÃO

Assim, como as empresas e os entes públicos têm o dever de considerar a perspectiva de gênero nos programas de saúde e segurança do trabalho, o Poder Judiciário, com base no Protocolo de Julgamento sob Perspectiva de Gênero, também deve considerar a perspectiva das relações de gênero na intersecção trabalho/saúde.

Essa perspectiva é estudada por diversos pesquisadores, com o objetivo de romper a noção da categoria trabalho como universalidade, e permitir a sua visualização em dois níveis: 1) a socialização dos valores e a maneira como estes determinam o comportamento das mulheres em torno do cuidado da saúde e cuidados assistenciais recebidos; 2) as condicionantes particulares do trabalho que afetam de maneira distinta as mulheres no mercado de trabalho.⁸

⁸ OLIVEIRA, Eleonora Menicucci; BARRETO, Margarida. **Engendrando gênero na compreensão das lesões**

Quando se faz um “recorte” de gênero, no reconhecimento da investigação das causas das doenças do trabalho, percebe-se que a divisão sexual do trabalho é também determinante do adoecimento. Helena Hirata, em estudo sobre o tema, destaca, também, a imbricação entre taylorismo e a divisão sexual do trabalho e afirma: “Não se pode falar de taylorismo sem falar da divisão sexual do trabalho”.⁹

Com efeito, na divisão científica do trabalho taylorista, as atividades são segmentadas e parceladas, com forte controle sobre o tempo de produção (ritmos excessivos e cronometrados). Nessa concepção, a escolha de mulheres para determinadas atividades, por serem consideradas mais “dóceis”, “meticulosas” e “disciplinadas”, e, por reproduzirem, nas fábricas, características que são inerentes ao trabalho doméstico e às habilidades para as quais foram educadas, foi um caminho natural e economicamente interessante para os capitalistas do final do século XIX e início do século XXI, e que se mantém no século XXI, com a agravante da intensificação do ritmo de trabalho pelo incremento tecnológico.¹⁰

Ainda hoje, a partir de considerações a respeito da “natureza feminina” e das características inatas e cultivadas na sociedade patriarcal, nas mulheres, a indústria de confecções contrata mais mulheres do que homens para a atividade de costureiras; no setor de teleatendimento, a predominância do trabalho de mulheres é expressiva, associando-se às características femininas da capacidade de ouvir e à necessidade de trabalho em jornadas menores, diante das responsabilidades familiares e conjugação vida/trabalho;¹¹ e o mesmo ocorre em supermercados, com a atividade de operadora de caixa, e nos estabelecimentos de saúde.

Desse modo, o desafio é, por exemplo, não limitar a análise das causas de adoecimento nesses setores a considerações – nada científicas – de que características femininas conduziram ao adoecimento, exculpando as empresas e entes públicos e suas formas gerenciais de organização do trabalho.

por esforços repetitivos. Disponível em: www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/sausoc/v6n1/06.pdf. p. 82. Acesso em: 21 nov. 2011

9 Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 30.

10 PENA *et al.*, ob. cit., p. 135

11 Embora esses dados, atualmente, não sejam mais absolutos, havendo muitas mulheres jovens, em primeiro emprego e estudantes de universidades privadas, trabalhando no setor, o que é explicado pela exigência de competências no uso de computador.

Essa prática de culpabilização das mulheres pelo adoecimento está muito presente em condutas de médicos do trabalho que argumentam, em casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em mulheres, sobre uma “propensão” das mulheres ao desenvolvimento desses transtornos, sobre abalos em sua vida privada ou sobre sua dupla jornada em face dos afazeres domésticos, e, assim, descuram da análise dos fatores de risco centrados na organização do trabalho, que têm feito eclodir, de forma alarmante, esses transtornos.

A prática médica, nas empresas, tem sido a do modelo clássico de medicina do trabalho taylorista, de encaminhamento ao sistema previdenciário, sem sugerir alterações na organização do trabalho. No entanto, nas últimas décadas, o avanço dos estudos de Ergonomia, Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho têm demonstrado como a organização do trabalho, nas diferentes atividades econômicas, é determinante para o surgimento de doenças do trabalho e, embora a história singular dos indivíduos tenha sua importância, o sofrimento repercute naquilo que Christophe Dejours chama de “teatro do trabalho”,¹² quando o trabalhador entra numa relação com a organização do trabalho e é despojado de sua subjetividade, fazendo do indivíduo uma vítima do seu trabalho.¹³

Para Dejours, na sociedade extremamente machista, a mulher tende a apresentar um nível de sofrimento do trabalho maior do que em sociedades mais liberais, em decorrência da submissão a cobranças excessivas, recebimento de menores salários, assédio sexual e moral, estigmas de fragilidade e de inferioridade intelectual. A intensificação dos ritmos de trabalho, mediante a exigência de atingimento de metas de produtividade, e a remuneração atrelada ao atingimento dessas metas, tem feito eclodir as mesmas patologias em setores econômicos diversos, que adotam a organização científica do trabalho taylorista. Por isso, Dejours sustenta que a reestruturação da tarefa deve ser feita em substituição à organização científica do trabalho, acentuando a dimensão mental do trabalho e diminuindo o sofrimento psíquico dos trabalhadores com as tarefas repetidas e cronometradas, próprias da organização do trabalho taylorista.

12 Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

13 **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

A organização do trabalho taylorista, portanto, é determinante e condicionante do processo de adoecimento, especialmente das mulheres, obrigadas, em setores como o de teleatendimento, a vivenciarem um *hipertaylorismo*, gerado pela exigência de polivalência nas atividades e exacerbação do ritmo de trabalho, para comprimir o tempo de atendimento e aumentar a produtividade¹⁴.

4.1 O ADOECIMENTO DE COSTUREIRAS

O setor de confecções emprega, ainda hoje, mais mulheres do que homens e essa divisão sexual do trabalho não vem sendo considerada nos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o que precisa ser ajustado a partir das diretrizes contidas na nova Norma Regulamentadora n. 7, do Ministério do Trabalho e Emprego.

As ações de vigilância em saúde do(a) trabalhador(a) devem, também, considerar essa perspectiva de gênero, e os julgamentos das ações trabalhistas de indenizações por danos materiais e morais, de costureiras e outras trabalhadoras do setor de confecções devem incorporar o Protocolo de Julgamento sob perspectiva de gênero, do CNJ, e a interpretação de que deve haver inversão do ônus da prova, cabendo às empresas demonstrarem que não há nexo causal entre a doença e o trabalho.

Isso porque o perfil de acidentalidade das costureiras é evidenciado em pesquisa ao Sistema de Benefícios da Previdência Social (Sisben), segundo o qual há afastamentos por incapacidade de costureiras por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, transtornos mentais relacionados ao trabalho, doenças dos sistemas digestório, circulatório e respiratório, de forma prevalente.

Logo, esse conjunto de dados compõe o Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário, o qual foi declarado constitucional pelo STF, e deve orientar os julgamentos sob perspectiva de gênero, como um fundamento seguro para a inversão do ônus da prova.

Ademais, é importante ressaltar que o administrador público, ao elaborar políticas públicas, e o julgador devem, sempre, acessar estudos como o do Grupo de Estudos e Pesquisa em Gênero, Raça, Meio Ambiente e Políticas Públicas (GRAPP), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), que realizou pesquisa sobre as questões de gênero e o impacto na saúde das pessoas trabalhadoras

14 PENA *et al.*, ob. cit., p. 136.

na Região de Toritama, cidade do sertão de Pernambuco, na qual existem arranjos familiares de facções de costura de jeans¹⁵.

O reconhecimento da repetitividade das tarefas imputadas às mulheres, nas confecções de costura, exige uma tomada de decisão, que deve ser científica, e pautada em uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), mas esta somente será efetiva se fizer um recorte de gênero, para comparar grupos de trabalho de mulheres com organizações do trabalho diferentes. Em outras palavras, não basta elaborar uma AET, se não for feita uma proposta de intervenção ergonômica.

Por essa proposta, um grupo de mulheres terá mudada a forma de produção e será acompanhada a sua saúde. Um grupo A, com a mesma organização do trabalho taylorista seria comparado com um grupo B, composto por mulheres para as quais foi possibilitada uma mudança da organização do trabalho, com alternância de funções, pausas e jornada de trabalho limitada a 8 (oito) horas diárias e uma chefia mais cooperativa. Os resultados seriam diferentes, certamente, a evidenciar que as DORTs não resultam de “flutuações hormonais” das mulheres, ou suas “extremidades – pulsos – pequenos”, com se tem ouvido de justificativas para o surgimento dessas doenças.

Ariza Oliveira destaca que as DORTs são reflexo da impossibilidade de controle dos trabalhadores sobre a própria saúde e da desigualdade segundo o gênero, que resulta de um processo histórico de segregação ocupacional, no qual são imputadas, às mulheres, as tarefas mais repetitivas e monótonas¹⁶, de modo que não há como fugir-se, sob sofisticadas alegações, à realidade de que há padrões de acidentalidade das mulheres trabalhadoras, com imbricação entre DORTs e distúrbios psicossomáticos, em atividades econômicas nas quais a organização do trabalho é taylorista.

Assim, é necessário que as empresas, ao receberem uma Análise Ergonômica do Trabalho deem seguimento às ações recomendadas, mediante a instalação de Comitês de Ergonomia, com enfoque nas condições fisiológicas femininas, para a adoção de medidas mais eficazes, tais como redução do ritmo de trabalho no período pré-menstrual, fazer rodízios de tarefas e instituir pau-

15 GEHLEN, Vitória Régia Fernandes *et al.* **O trabalho precário e a saúde precarizada da mulher:** uma abordagem sobre as condições sociais das trabalhadoras nas unidades domésticas de produção de confecções de vestuário e acessórios em Toritama-PE. Disponível em: www.estudosdotrabalho.org/05revistaRET9.pdf. Acesso em: 18 nov. 2018.

16 División sexual del trabajo y exclusión social. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, n. 5, p. 183-202, 1997.

sas no trabalho maiores para empregadas com problemas circulatórios etc., e essas medidas devem ser registradas nos prontuários médicos das mulheres e citadas no relatório anual do PCMSO.

4.2 O ADOECIMENTO DAS OPERADORAS DE TELEATENDIMENTO

A divisão sexual do trabalho no setor de teleatendimento é bem evidenciada em pesquisa realizada pelo Grupo de Pesquisa e Extensão sobre Gênero, Étnico-Racial, Geracional, Mulheres e Feminismo (Geramus) da Universidade Federal do Maranhão: cerca de 70% da força de trabalho no setor de teleatendimento é do sexo feminino, 45% delas é jovem e está em seu primeiro emprego, com ensino médio cursado em escola pública¹⁷, e trabalham em jornada de seis horas em turnos variáveis.

Dados do Sisben demonstram que as doenças mais ocorrentes, nas mulheres do setor de teleatendimento são as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, com prevalência de sinovites e tenossinovites, dorsalgias, lesões de ombro, dores articulares; lesões por causas externas, transtornos mentais e comportamentais, doenças do aparelho digestivo, do aparelho geniturinário e do aparelho respiratório, entre outras doenças.

A relação entre as doenças, a organização do trabalho e o gênero é destacada por Cláudia Mazzei Nogueira, que encontrou, em uma empresa pesquisada, um índice de afastamentos por licenças médicas, de 7,5% dos trabalhadores, e apenas 1,5% era do sexo masculino,¹⁸ a demonstrar que a acidentalidade entre as mulheres é maior. Destaca a autora, que os registros do sindicato da categoria, são de cansaço e esgotamento mental, tristeza e sentimento de impotência face às exigências da organização do trabalho.

Estudos da Universidade Federal do Maranhão apontam as péssimas condições de trabalho no setor, em decorrência da vigilância, repetição de ações, automatização, má iluminação do ambiente e exigências de cumprimento de metas, sempre aumentadas a cada incremento tecnológico no setor, como a instituição dos *contact centers*, ou seja, centrais de contato multimídia, nas quais o consumidor pode se comunicar por telefone, *e-mail*, *chat*, SMS e redes

17 **Mulheres no setor de telemarketing.** Dissertação apresentada no Programa de Pós-graduação de Políticas Públicas na UFMA, 2016, p. 13.

18 **O trabalho duplicado:** a divisão sexual no trabalho e na reprodução – um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

sociais,¹⁹ o que aumenta as exigências mentais dos trabalhadores, pois ocorre de atenderem a uma chamada telefônica de voz, enquanto respondem a outros clientes no *chat* ou no *e-mail*. O aumento da densidade do trabalho, por conseguinte, aumenta o número de adoecidos(as) pelo trabalho, em sua maioria mulheres, sujeitas, ainda, um sistema de monitoramento aleatório, pelo supervisor, das chamadas recebidas, com vistas a avaliar a eficiência do atendimento ou da operação de venda.

A ansiedade gerada por uma organização do trabalho sob forte vigilância, bem ao molde taylorista, tem aumentado o número de transtornos mentais relacionados ao trabalho, ainda mais quando a política remuneratória está atrelada à produtividade, aumentando o ritmo de trabalho e gerando competição e falta de solidariedade entre as diversas equipes de trabalho que compõem os *contact centers*.

Nessa forma de organização do trabalho, a elaboração da Análise Ergonômica do Trabalho é essencial para os ajustes no trabalho, com vistas a evitar o adoecimento. O estudo ergonômico deve partir da comparação dos registros de afastamento do trabalho por doenças – seja do trabalho ou doenças não consideradas, *a priori*, doenças do trabalho – mas que são suscetíveis de afetar a saúde da trabalhadora. Se há muitos afastamentos, fica claro que o Tempo Médio de Atendimento (TMA) estipulado pela empresa não é razoável e se faz necessária uma mudança da organização do trabalho.

Essa conduta de mudança da organização do trabalho, após a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, é obrigatória, nos termos da NR 1 (item 1.5.4.4.6, “d” c/c 1.5.5.5), mas, em geral, não há uma busca das reais causas da acidentalidade.

As doenças do aparelho digestivo, nas empresas pesquisadas, aparecem em quinto lugar em quantidade de afastamentos do trabalho, o que revela que o tempo de apenas 20 minutos para alimentação tem sido insuficiente para propiciar um bom processo digestório e evitar o adoecimento das mulheres trabalhadoras.

Pesquisadores da Faculdade de Medicina da Bahia, Paulo Gilvane Lopes Pena, Adryanna Cardim e Maria da Purificação N. Araújo destacam a incidência de DORTs, patologias de voz (e laringopatias em geral), disfonias com lesões das cordas vocais; distúrbios psíquicos e manifestações neuróticas diversas, com

19 Ob. cit., p. 49.

alterações psicorgânicas relacionadas ao estresse; alterações gastrointestinais diversas, distúrbios miccionais e vesiculares; fadiga psíquica, alterações psico-endócrinas de ciclos menstruais; ergoftalmia, mudanças de hábitos alimentares e outros”,²⁰ que necessitam ser avaliados além do modelo biomédico, a partir da análise do processo de trabalho.

O relato de muitas mulheres é que a conduta médica, nos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMTs), finda por culpabilizá-las pelo surgimento de DORTs e transtornos mentais, sob o argumento de realização de tarefas domésticas e “fragilidades emocionais próprias do gênero feminino” seriam concausas ou causas principais desses agravos à saúde.

Por isso, um julgamento sob a perspectiva de gênero deve considerar esse contexto de trabalho e a necessidade de inversão do ônus da prova, além da atuação proativa do julgador na coleta de dados, por exemplo, determinando a exibição de prontuários médicos da trabalhadora que ajuizou a ação e de outras do seu setor de trabalho, dos relatórios anuais do PCMSO, das CATs emitidas e das fichas do SINAN, tudo de modo a buscar a verdade real do adoecimento na empresa reclamada, afastando-se a prática atual de “tornar invisível social e epidemiologicamente”²¹ as doenças do trabalho.

No setor de teleatendimento, outros atores sociais podem ser importantes na reestruturação de saúde e segurança do trabalho das empresas, como a ANATEL, que, ao supervisionar o trabalho de empresas de teleatendimento, considera apenas a legislação de defesa do consumidor e desconsidera a legislação de defesa da saúde do trabalhador²². Com efeito, a ANATEL, ao pressionar as empresas para cumprirem as normas de defesa do consumidor, não faz exigências sobre dimensionamento do número de trabalhadores em relação à demanda de atendimento nos *call centers* e *contact centers*, o que seria fundamental para melhorar a organização do trabalho e reduzir o estresse no trabalho.

Por isso, a construção de uma política pública de saúde da mulher trabalhadora, no SUS, deve criar meios de controle dos SESMTs e aproximação dos serviços públicos de saúde, em especial os CAPS e CERESTs, dos serviços médicos das empresas, com vistas a monitorar a sua correta atuação.

20 PENA *et al.*, ob. cit., p. 134.

21 PENA, ob. cit., p. 150.

22 PENA *et al.*, ob. cit., p. 145.

4.3 O ADOECIMENTO DAS OPERADORAS DE CAIXA DE SUPERMERCADOS

As operadoras de caixa de supermercados estão sujeitas a carregar muito peso durante a jornada de trabalho, a efetuar movimentos repetitivos e suportar tensões e flexões de membros superiores, muitas vezes sem possibilidade de ir ao banheiro quando o organismo necessita. Em decorrência dessa organização do trabalho, o nexo causal com certas formas de adoecimento é evidenciado no Sisben, pois as doenças com maior incidência, nesse setor econômico, são as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, os transtornos mentais e comportamentais, as lesões por causas externas, as doenças do aparelho digestivo, circulatório e geniturinário, com nítida relação com o controle de tempo de permanência nos *checkouts*.

Na atividade, há também riscos psicossociais evidentes, como destacado por Thébaud-Mony, Rémy, Orban e Mouillet, citados por Pena *et al.*,²³ que afirma a existência de uma vigilância do tempo de trabalho dos operadores de caixa pelos próprios clientes: “o cliente na fila tem a tarefa não explícita de vigiar o trabalho do operador de caixa”²⁴. Nesse setor, assim, como no de teleatendimento, “o cliente se transforma em suporte da gestão taylorista do trabalho, como instrumento ativo no condicionamento de situações prejudiciais à saúde”, pela aceleração do trabalho.

Em pesquisa sobre o adoecimento por DORTs dos operadores de checkouts de supermercados, Tereza Salmito Thelha *et al.*, apontam na organização do trabalho os fatores de adoecimento, tais como a introdução do leitor ótico de códigos de barras e a pressão pela formação de longas filas de espera, resultado do mau dimensionamento do número de checkouts abertos, o que produz, nos supermercados, um adoecimento duas a três vezes maiores, na “frente de caixa”, do que em outros setores dos supermercados. Destacam que, no estabelecimento pesquisado, 89,3% dos trabalhadores em *checkouts* são mulheres, com média de idade de 22,8 anos de idade, em primeiro emprego e com alta rotatividade e citam estudos de Ribeiro e Sato, que confirmam a relação entre DORTs e sofrimento psíquico, afetando a vida familiar e as relações conjugais²⁵

23 PENA *et al.*, ob. cit., p. 141.

24 PENA *et al.*, ob. cit., p. 142.

25 THELLA, Celita Salmito *et al.* LER/DORT em operadores de checkout: um estudo de prevalência. *Salusvita*, Bauru, v. 21., n. 3, p. 87-95, 2002.

e levando as trabalhadoras a utilizarem recorrentemente remédios para a dor, o que agrava as lesões, pois, ao não sentirem dor, permanecem no trabalho.²⁶

A Norma Regulamentadora n. 17, em seu Anexo I, trata do trabalho em checkout, sem corte de gênero, embora a atividade seja realizada preponderantemente por mulheres. Até a questão do levantamento de cargas é colocada como uma recomendação aos empregados para que busquem, junto à indústria, diminuir o tamanho das embalagens dos produtos vendidos, como se o problema estivesse, tão somente, no levantamento de um peso individual, e, não principalmente, na quantidade de produtos, ainda que leves, passados no leitor ótico, diante do número de *check outs* abertos, muitas vezes, poucos, embora os estabelecimentos vejam crescer a fila de clientes.

Celso Amorim Salim destaca que, embora as DORTs acometam mais as mulheres, esse fato é imputado a uma suposta propensão biológica, em vez de “estudiosos” do tema relacioná-las à divisão social e sexual do trabalho,²⁷ ou seja, que em diversos setores as mulheres são a maioria da força de trabalho e a organização do trabalho tem fatores que fazem eclodir as DORTs. Assim, o risco é da atividade, não uma propensão feminina. Infelizmente, em muitos laudos apresentados aos juízes do trabalho, médicos do trabalho afirmam a “concausalidade” do adoecimento com o fato de mulheres terem extremidades de pulsos mais finas e sofrerem com flutuações hormonais. Essas justificativas, por certo, não passam sob o crivo de um julgamento atento sob perspectiva de gênero, pois a obrigação das empresas é prevenir os adoecimentos, considerando a fisiologia das trabalhadoras mulheres.

Sem negar que há dados biológicos, por exemplo, mulheres sentem mais dores do que os homens na região dos joelhos,²⁸ essa característica não afasta o nexo do adoecimento com o trabalho, se evidenciado que a mulher está sentada em posição inadequada, com cadeira sem regulagem de altura. Ao contrário, a característica biológica exige um atendimento diferenciado da saúde das mulheres e, em um julgamento com perspectiva de gênero, a alegação da

26 TEIXEIRA, Clarissa Stefani. Fatores associados ao trabalho de operadores de checkout: investigação das queixas musculoesqueléticas. *Revista Produção*. Disponível em: www.scielo.br/pd/prod/v19n3/12.pdef. Acesso em: 21 nov. 2018

27 **Doenças do Trabalho:** exclusão, segregação e relações de gênero. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100003. Acesso em: 21 nov. 2011.

28 ob. cit., p. 9.

empresa ou o laudo pericial imputadores de culpa às condições fisiológica da mulher, demonstrariam, na verdade, falhas no gerenciamento dos riscos e no acompanhamento da saúde das trabalhadoras.

É necessário repisar que, na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, nas mulheres, a invocação de questões sociais e familiares, como a tripla jornada e fatores biológicos não podem eximir as empresas de olharem para a sua própria organização do trabalho e verificarem os fatores prevalentes para o adoecimento das mulheres, tais como os ritmos intensos de trabalho, jornadas de trabalho irregulares, o acúmulo de funções, entre outros riscos psicossociais e ergonômicos, comuns no setor de supermercados, que levam à eclosão de DORTs e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Negar o adoecimento nesse setor é fato comum, diante da falsa ideia de que seria um serviço “leve”, sem que os programas de saúde e segurança do trabalho dos supermercados prevejam tratamento diferenciado para operadores de caixa que passam produtos de diferentes pesos e formatos, obrigando-as a um carregamento continuado de peso e adoções de movimentos que comprometem suas articulações.

4.4 O ADOECIMENTO DO TRABALHO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

A ONU Mulheres e a Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) publicaram uma nota técnica intitulada “Vulnerabilidade das empregadas domésticas no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil”,²⁹ na qual demonstram um fato que se exacerbou, na pandemia, mas que já existia antes: o risco de contágio por doenças infecciosas, que atinge as empregadas domésticas, por viverem no ambiente das famílias, e não terem controle sobre as doenças respiratórias, de pele e outros agravos transmissíveis, pois lidam com a limpeza e têm contato com objetos pessoais dos membros da família, eventualmente infectados.

Além disso, o referido trabalho demonstra que os assédios moral e sexual são fatores de riscos originados nos ambientes de trabalho das domésticas brasileiras, que ainda laboram na informalidade e sem proteção previdenciária.

Apesar dos incentivos à formalização dos vínculos de empregos e extensão dos direitos trabalhistas, esses últimos por meio da Emenda Constitucional

²⁹ Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/01/213247_NT_Disoc-N_75_web.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

n. 72/2013, não houve aumento de empregadas domésticas com carteira de trabalho assinada, tendo ocorrido uma “fuga” da classe média brasileira para a contratação de “diaristas” sem vínculos e sem qualquer proteção social.³⁰

Tampouco houve uma política de saúde e segurança do trabalho que se iniciasse, minimamente, pela informação sobre a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, os perigos e riscos do trabalho doméstico, embora sejam constantes os relatos de queda de trabalhadoras doméstica de alturas, na limpeza de vidros de apartamento de prédios nas cidades brasileiras. Uma política pública específica para trabalhadoras domésticas envolveria a capacitação dos hospitais para identificação e notificação dos casos de adoecimentos e acidentes de trabalho nesse seguimento de trabalho; e capacitação das polícias civis para que inquéritos não fossem encerrados com culpabilização das vítimas (“a empregada, sem receber ordens e de forma incauta, resolveu limpar as vidraças e caiu”).

O acesso à saúde dessas trabalhadoras ocorre, em larga maioria, pelo SUS, não havendo a obrigação das famílias de manterem um programa de controle de saúde dessas trabalhadoras, com exames médicos periódicos, o que aumenta a responsabilidade do SUS de elaborar estudos sobre o perfil de acidentalidade dessas trabalhadoras e conscientizar a sociedade sobre os custos da acidentalidade (custos assistenciais de saúde e previdenciários, e quando há informalidade, custos da assistência social do Estado), compartilhados por toda a sociedade.

Por isso, mais uma vez, o julgamento de ações trabalhistas sob a perspectiva de gênero, com reconhecimento da culpa patronal pelo adoecimento de trabalhadoras domésticas, à vista das provas apresentadas e analisadas sob o viés epidemiológico do que acontece com essa categoria profissional, tem efeito pedagógico sobre patrões, quando amplamente divulgadas pela mídia, cumprindo o papel preventivo da informação em matéria ambiental trabalhista.

5 CONCLUSÃO

Faz-se necessária a atuação do Poder Judiciário, julgando sob a perspectiva de gênero, porque seus julgamentos influenciam na tomada de decisão da empresa, no sentido de uma atuação preventiva. Também fortalecem as ações de saúde do trabalhador no SUS, e, oxalá, talvez seus julgamentos consigam

30 In: NOVAK, Bruna (org). **Constitucionalismo Feminista**. Expressão das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. “Cidadãs de segunda classe: As lutas por reconhecimento das trabalhadoras domésticas no Brasil”, Roberta Camineiro Baggio e Sarah F. M. Weimer. p. 375-396.

tirar do papel a norma insculpida no art. 6.º, § 3.º, VI, da Lei n. 8.080/90, segundo a qual a Vigilância em Saúde do Trabalhador pode normatizar, coordenar e fiscalizar as ações dos serviços médicos das empresas na promoção da saúde do trabalhador.

É preciso acabar com a opacidade e a falta de transparência dos serviços médicos das empresas, que não notificam os agravos para o Ministério da Saúde e para o Ministério da Previdência Social e, na mesma toada, não utilizam os dados estatísticos e epidemiológicos, para orientar e reorganizar as medidas de prevenção, quando verificam que há adoecimentos e seu nexos causal com o trabalho e, por vezes, com a divisão sexual do trabalho.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aplicado juntamente com os dados estatísticos e epidemiológicos que informam o Nexo Técnico Previdenciário, têm um potencial transformador da realidade para as mulheres, nos ambientes de trabalho.

Não se pode esquecer que determinadas áreas econômicas empregam muitas mulheres, sem que os métodos de organização do trabalho e as medidas de prevenção, considerem essa realidade. Porém, ver essa realidade é uma imposição constitucional, quando determina que cabe ao SUS executar ações de vigilância em saúde.

Ademais, a Lei do SUS determina que grupos específicos devem receber tratamentos individualizados, o que já ocorre com a edição de diversos protocolos de atendimento, como o Protocolo de Atenção Básica à Saúde da Mulher. Para que esse protocolo evolua, é necessário o fortalecimento da vigilância em saúde no SUS e que ações de vigilância em saúde sejam executadas pelos SESMTs, o que já se avizinha como uma realidade se a nova NR 7 for cumprida e se os julgamentos sob perspectiva de gênero influenciarem na elaboração de programas de saúde e segurança do trabalho que atuem para corrigir erros na organização do trabalho e não, tão somente, para afirmar falsas concausalidades, em detrimento da construção de novos modelos de organização do trabalho, que respeitem os limites físicos e psicológicos das mulheres, mantendo indene sua saúde.

Para o atingimento desse objetivo, é preciso que medidas específicas para a prevenção de doenças do trabalho nas mulheres, sejam incluídas no PCMSO e nas Análises Ergonômicas do Trabalho, com efetiva vigilância epidemiológica da saúde das mulheres trabalhadoras, afastando-se a prática de sua culpabilização pela própria acidentalidade, por preconceito de gênero.

Nos julgamentos de ações trabalhistas, com o tema saúde e segurança do trabalho, à perspectiva de gênero se soma a possibilidade de inversão do ônus da prova, com base no Nexo Técnico Epidemiológico, de modo a imputar às empresas o dever de provar que fazem vigilância em saúde das trabalhadoras mulheres e adotam as medidas necessárias para prevenção do adoecimento.

Nesse novo parâmetro de julgamento, como ressaltado pelo Protocolo de Julgamento sob perspectiva de gênero, “a atenção ao gênero demanda uma postura ativa dos(as) julgadores(as) quando da análise de laudos técnicos”, pois “podem estar impregnados de estereótipos, dando excessiva importância para pontos que só importam por conta de desigualdades estruturais”,³¹ e desamparando a vigilância em saúde da mulher.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fábio *et al.* **Análise da atividade das costureiras em uma microempresa de confecções**. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_241_401_34814.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

ARAÚJO, Adriane Reis *et al.* Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher. In: MOUSINHO, Ileana Neiva. **A divisão sexual do trabalho e a necessidade de uma política pública de saúde e segurança do trabalho específica para as mulheres**. Belo Horizonte: RTM. 2019, p. 355-376.

BARRETO, Margarida. A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. **Caderno de Saúde do Trabalhador**. São Paulo: Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (Inst), 2000. Disponível em: http://www.cerest.piracicaba.sp.gov.br/site/images/caderno10_vestuario.pdf. Acesso em: 21 jul. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER); distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994

31 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. p. 48.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

GEHLEN, Vitória Régia Fernandes; RAIMUNDO, Valdenice José; VASCONCELOS, Rosiglay Cavalcante *et al.* **O trabalho precário e a saúde precarizada da mulher**: uma abordagem sobre as condições sociais das trabalhadoras nas unidades domésticas de produção de confecções de Vestuário e acessórios em Toritama-PE. Disponível em: www.estudosdotrabalho.org/05revistaRET9.pdf. Acesso em: 18 nov. 2018.

GOMES, Fernanda de Cássia Rodrigues. **Mulheres no setor de telemarketing**. São Luís, 2015. Dissertação (Mestrado: Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas), Universidade Federal do Maranhão.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

NOGUEIRA, Cláudia. **O trabalho duplicado**: a divisão sexual no trabalho e na reprodução – um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

NOVAK, Bruna (org). **Constitucionalismo feminista**: expressão das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. “Cidadãs de segunda classe: as lutas por reconhecimento das trabalhadoras domésticas no Brasil”. Roberta Camineiro Baggio e Sarah F. M. Weimer.

OLIVEIRA, O.; ARIZA, M. División sexual del trabajo y exclusión social. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, n. 5, p. 183-202, 1997.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci; BARRETO, Margarida. **Engendrando gênero na compreensão das lesões por esforços repetitivos**. Disponível em: www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/sausoc/v6n1/06.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

PENA, Paulo Gilvane Lopes; CARDIN, Adryanna; ARAÚJO, Maria da Purificação N. Taylorismo Cibernético e Lesões por Esforços Repetitivos em Operadores de Telemarketing em Salvador-Bahia. **Cadernos CRH**, Salvador: 2011. Disponível em: www.scielo.br/pdef/ccrh/v24nspe1/e10v24nspe1.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

ROSA, Mislene A. G.; QUIRINO, Raquel. **Relações de gênero e ergonomia**: abordagem do trabalho da mulher operária. In: **HOLOS**. Disponível em: www.ifrn2.edu.br. Acesso em: 13 ago. 2023.

SALIM, Celso Amorim. **Doenças do trabalho**: exclusão, segregação e relações de gênero. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100003. Acesso em: 14 ago. 2023.

THELLA, Celita Salmito *et al.* LER/DORT em operadores de checkout: um estudo de prevalência. **Salusvita**, Bauru, v. 21., n. 3, p. 87-95, 2002.

TEIXEIRA, Clarissa Stefani. Fatores associados ao trabalho de operadores de checkout: investigação das queixas musculoesqueléticas. **Revista Produção**. Disponível em: www.scielo.br/pd/prod/v19n3/12.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: OFENSA À TRABALHADORA MUÇULMANA¹

Lorena de Mello Rezende Colnago

Juíza do Trabalho na 2.^a Região, ex-juíza do trabalho da 9.^a Região. Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social (USP, 2022). Mestre em Processo (UFES, 2008). Coordenadora científica da Revista LTr desde 2020. Ocupante da cadeira n. 11 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). Gestora Regional no TRT2 do Trabalho Decente e Seguro desde 2019. Gestora Nacional do Trabalho Seguro (2023/2024). Coordenadora Acadêmica e Conselheira da EJUD2 (2022-2024).

¹ Artigo atualizado, inicialmente publicado: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Intolerância religiosa no julgamento com perspectiva de gênero: ofensa à trabalhadora muçulmana *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.) *Julgamento com perspectiva de gênero: casos comentados pelas magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da 2..^a Região*. 1 ed. Campinas: Lacier, p. 161-172, 2023.

A imigração muçulmana no Brasil remonta ao descobrimento. Muçulmanos fizeram parte da tripulação das caravelas de Pedro Álvares Cabral, mas os registros históricos são escassos em razão da Inquisição. Constam nos relatórios a alteração dos nomes e costumes, bem como a conversão ao cristianismo. A maior migração ocorreu após a invasão do Líbano pela França, queda do império Otomano de 1918, em razão do tratamento preferencial empregado aos cristãos, seguida da chamada Guerra do Líbano de 1975. Muitos, especialmente os não xiitas permaneceram no Brasil por causa da falta de perspectiva econômica de seu país de origem no pós-guerra. Os palestinos também intensificaram sua imigração para o Brasil depois da criação do Estado de Israel (1948) e da invasão dos Estados Unidos da América ao Iraque (2003) – marcos históricos fundamentais, embora haja outros eventos considerados de menor fluxo migratório.²

Em 2010, o IBGE detectou que os imigrantes muçulmanos³ no Brasil são predominantemente do Líbano, cerca de 55,7%. Em geral os imigrantes muçulmanos estão mais concentrados a região Sudeste (49%), seguida da região Sul (37%). As regiões Norte e Nordeste concentram 3% cada uma dessa população e a região Centro-Oeste, 9%.⁴ “São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro são os locais de maior concentração dos seguidores do islã com destaque para os dois primeiros estados que, sozinhos, chegam a um percentual de 66% do total de 35.166 indivíduos”, estima-se que 40% dessa população seja composta por mulheres.⁵ Essa introdução é importante para entender a imigração muçulmana no Brasil.

A liberdade religiosa insere-se entre as liberdades civis, na primeira dimensão dos direitos humanos, mas adquire um reforço a partir da terceira dimen-

2 CASTRO, Cristina Maria de; VILELA, Elaine Meire. Muçulmanos no Brasil: uma análise socioeconômica e demográfica a partir do Censo 2010. **Religião & Sociedade**, v. 39, n. 1, p. 170-197, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0100-85872019v39n1cap08>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rs/a/SQqLMm6gR4hJkvYynMX7g4M/?lang=pt#>. Acesso em: 20 jan. 2023. p. 171-175.

3 O presente artigo, que consiste em estudo de casos, usará o plural masculino, que foi escolhido como regra pela língua portuguesa. Em alguns trechos inserirá o plural feminino para destacar a posição especial das mulheres na sociedade, ou suas fragilidades.

4 IBGE. Procedência dos migrantes. **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2023.

5 CASTRO, Cristina Maria de; VILELA, Elaine Meire. Muçulmanos no Brasil: uma análise socioeconômica e demográfica a partir do Censo 2010. **Religião & Sociedade**, v. 39, n. 1, p. 170-197, 2019. (<https://doi.org/10.1590/0100-85872019v39n1cap08>). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rs/a/SQqLMm6gR4hJkvYynMX7g4M/?lang=pt#>. Acesso em: 20 jan. 2023. p. 180-181.

são. Nas palavras de João Batista Herkenhoff: “a consciência dos novos direitos não se opõe à busca de realização plena de direitos já afirmados”.⁶ O acesso das minorias ao efetivo gozo dos direitos fundamentais até então conquistados. Essa dimensão é caracterizada pela solidariedade, pela fraternidade e pela máxima inclusão social.

Um dos primeiros diplomas internacionais a prever a liberdade religiosa, porém de forma tímida, foi a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, no art. 10: “Ninguém pode ser inquietado pelas suas opiniões, incluindo opiniões religiosas, contando que a manifestação delas não perturbe a ordem pública estabelecida pela Lei”.⁷ O conceito aberto de perturbação à ordem pública já demonstra a fragilidade da proteção religiosa.

Nas palavras de Garmendia Arigón, o conceito de ordem pública relaciona-se com a ideia de valores, pautas e princípios que servem de harmonia social e organização de um sistema jurídico de determinada coletividade.⁸ É um conteúdo jurídico indefinido,⁹ que dependerá da colmatação do intérprete, de suas experiências educacionais, sociais e culturais. Se a legislação traçar alguns limites, eles também servirão como barreira de contenção para a aplicação da cultura, experiência social pessoal e educação do intérprete. Mas, sem essa chamada barreira de contenção, haverá liberdade para colmatar esse conteúdo jurídico.

O art. 18 do Pacto dos Direitos Civis e Políticos, promulgado pelo Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992, pode servir como barreira de contenção às concepções pessoais do intérprete:

1. Toda pessoa terá direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião. Esse direito implicará a liberdade de ter ou adotar uma religião ou uma crença de sua escolha e a liberdade de professar sua religião ou crença, individual ou coletivamente, tanto pública como privadamente, por meio do culto, da celebração de ritos, de práticas e do ensino.

6 HERKENHOFF, João Batista. **Direitos humanos**: a construção universal de uma utopia. São Paulo: Editora Santuário, 1997. p. 16.

7 MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Legislação. Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. 1789. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

8 GARMENDIA ARIGÓN, Mario. **Orden publico e derecho del trabajo**. 2. ed. rev. ampl. actual. Montevideo: La Ley Uruguay, 2016. p. 66.

9 MONEREO PEREZ, José Luis. Prólogo a la segunda edición. In: GARMENDIA ARIGÓN, Mario. **Orden publico e derecho del trabajo**. 2. ed. rev. ampl. actual. Montevideo: La Ley Uruguay, 2016. p. 27.

2. Ninguém poderá ser submetido a medidas coercitivas que possam restringir sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou crença de sua escolha.
3. A liberdade de manifestar a própria religião ou crença estará sujeita apenas a limitações previstas em lei e que se façam necessárias para proteger a segurança, a ordem, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.
4. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais – e, quando for o caso, dos tutores legais – de assegurar a educação religiosa e moral dos filhos que esteja de acordo com suas próprias convicções.¹⁰

O conceito de religião foi concebido para abarcar todas as formas conscientes de crença que ocupem na vida de uma pessoa, à perspectiva individual de crença. O modo como a pessoa se comporta eticamente, o modo como a ética é objetivamente sustentada na vida de uma pessoa, a partir de sua crença, independentemente da crença eleita.¹¹

José Afonso da Silva bem explica que a liberdade de crença está relacionada com a “*liberdade de escolha* da religião, a liberdade de aderir a qualquer seita religiosa, a liberdade (ou o direito) de mudar de religião, mas também compreende a liberdade de não aderir a religião alguma”.¹² O autor também destaca a chamada liberdade de descrença, a de ser ateu e de não acreditar em nada além da matéria. Essa liberdade, por outro lado, não compreende a liberdade de embaraçar o livre exercício de qualquer religião, “a liberdade de alguém vai até onde não prejudique a liberdade dos outros”.¹³

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 111 é uma das primeiras normas da OIT que versa sobre a igualdade e o repúdio contra qualquer tipo de discriminação, incluindo a religiosa, já em seu art. 1.º:

- Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:
- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir

10 BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

11 MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. **Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva**: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. Coimbra: Coimbra Editora, 1996. p. 214.

12 SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 21. ed. rev. ampl. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 248.

13 SILVA, *op. cit.*

ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;¹⁴

No plano internacional, o reconhecimento dos direitos das minorias, também foi efetivado por meio da Declaração Islâmica Universal dos Direitos do Homem, Declaração Universal dos Direitos dos Povos, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, Declaração Solene dos Povos Indígenas, entre outras. É importante observar que o islamismo, enquanto religião e modo de viver, com toda sua tradição e cultura, é considerado minoria a partir da ótica do mundo ocidental. As declarações citadas representam um olhar para um problema que aflige cada um desses povos: a intolerância quanto aos seus costumes, tradições, modo de viver e pensar pelo mundo ocidental. Por isso elas representam uma denúncia formal dessa exclusão social.

De outro lado, a importância das declarações está no reforço positivo para a inclusão social de seres humanos alijados do processo de dignificação da pessoa humana pelos mais diversos preconceitos. Parafraseando Juliana Carlesso Lozer, os direitos de terceira dimensão consagrados nas declarações “pressupõe o ser humano como cidadão do mundo, como sujeito de direitos exercitáveis até mesmo no plano internacional”.¹⁵

Já Sergio Luis Versolato de Abreu apresenta uma crítica quanto à universalidade dos direitos ao se realizar um debate sobre a Declaração Islâmica, porque essa universalidade, ou pretensa universalidade, é concebida a partir de uma visão ocidental, mas reconhece a importância desse conceito ter espalhado a cultura do direito dos povos.¹⁶ A inclusão dos povos, de suas etnias, religião e formas de viver é pressuposto para uma visão cosmopolita de Direito. A pessoa humana é colocada na centralidade do mundo, como indivíduo pertencente ao Planeta Terra, e, portanto, destinatário de direitos em qualquer lugar do globo.

14 OIT. OIT Brasília. **Convenções:** C111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

15 LOZER, Juliana Carlesso. Direitos humanos e interesses metaindividuais. In: **Direitos metaindividuais**. Rio de Janeiro: LTr, 2005. p. 14-15.

16 ABREU, Sergio Luis Versolato de. Direitos humanos, direito islâmico e modernidade líquida. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, v. 7. n. 2, p. 82-96, jul./dez. 2019, p. 83-85.

Direito mínimos de respeito e tolerância. Essa é a concepção mais democrática e inclusiva que se pode obter dos direitos humanos.¹⁷

No plano nacional, a Constituição de 1824 (do Império) previu a fé católica romana como religião oficial. Já a Constituição de 1891 acolheu o direito à religião com proibição de estabelecer, subvencionar ou embaraçar cultos, acolhendo todas as religiões e suas manifestações nos espaços públicos. A Constituição de 1934 fez referência a Deus no preâmbulo, diferente da anterior, mas repetiu a liberdade de culto e religião em seus artigos, esses direitos também foram repetidos na Constituição de 1937, sem a referência a Deus no preâmbulo. Em 1946, Deus volta ao preâmbulo da Constituição Brasileira que mantém a liberdade de culto e religião da mesma forma que as anteriores; o que é mantido na Constituição Brasileira de 1967/1969.¹⁸

A Constituição de 1988 solidifica o direito à religião no art. 5.º, inciso VI, VII e VIII, enquanto direito fundamental, destinatário da proteção de cláusula pétrea (art. 60), aquele que não pode ser modificado ou reduzido, nem pelas emendas constitucionais. Manteve a proibição ao União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios de estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público.

A Consolidação das Leis do Trabalho é omissa quanto ao direito à religião e sua não discriminação dentro do trabalho. Porém, ela foi editada sob a Constituição de 1934 que já continha a proteção ao direito à religião e aos cultos. Ao longo da história constitucional brasileira esse direito foi mantido até a atualidade. Dessa forma, a legislação trabalhista segue a norma constitucional, ainda que seja silente quanto à religião.

O fato de uma mulher ser discriminada em razão de sua religião e pelo uso do véu (importantíssimo para as muçulmanas), com agressões gratuitas no seu local de trabalho, precisa ser reprimida com veemência, como o fez o segundo

17 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O direito dos povos na terceira dimensão dos direitos humanos: tolerância e respeito para inclusão social. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 79-102, maio 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96322>. Acesso em: 9 fev. 2023.

18 MARTINS, Humberto. Liberdade religiosa e estado democrático de direito. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; SORIANO, Aldair Guedes (coord.). **Direito à liberdade religiosa: desafios e perspectivas para o século XXI**. Belo Horizonte: Fórum, 2009. p. 103-105.

grau do Tribunal do Trabalho da 2.^a Região. A decisão proferida nos autos do processo n. 1000627-65.2021.5.02.0714, está de pleno acordo com o Protocolo de Julgamento com perspectiva de gênero – cartilha do Conselho Nacional de Justiça,¹⁹ transformada em Resolução n. 492, de 17 de março de 2023,²⁰ mesmo proferida antes da publicação da cartilha do Conselho Nacional de Justiça:

Intolerância religiosa. Comentários preconceituosos. Violência física e verbal. Meio ambiente da tomadora de serviços. Trata-se de sentença que reconheceu a intolerância religiosa com trabalhadora muçulmana, ofendida por ser mulher e no aspecto religioso, por empregado da empresa tomadora de serviços. Sentença confirmada no segundo grau com majoração da indenização fixada para fins de danos morais em R\$20.000,00. (Acórdão da 6.^a Turma do TRT2. Relator Des. Antero Arantes Martins. Publ. PJe 08/12/2022)²¹

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero trata da religião dentro dos assédios morais e sexuais contra as mulheres. Especificamente na página 113 menciona a questão da religião para uma indagação de caso concreto: “2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante?”.²² Porém, não traz um capítulo específico para o direito de ser e exercer a livre manifestação cultural e religiosa.

O caso concreto, exemplifica a necessidade de destaque para o tema. Trata de uma violência praticada em ato único, violência física, por intolerância religiosa a uma mulher. A Convenção n. 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, traz importante novidade em seu espectro proteção porque engloba toda e qualquer forma de trabalho, e todo e qualquer tomador de serviços, público ou

19 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2023.

20 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 492, de 17 de março de 2023. **Atos.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br>. Acesso em: 20 mar. 2023.

21 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região. **Acórdão da 6.^a Turma do TRT2.** Relator Des. Antero Arantes Martins. Publ. PJe 08/12/2022.

22 CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2023. p. 113.

privado, independente da relação de emprego. Também insere em seu âmbito de aplicação toda e qualquer violência, como se pode observar no art. 1.º:

- (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género.²³

Essa importante norma internacional não versa expressamente sobre religião, mas a religião enquanto motivo da violência pode ser enquadrada no seu âmbito de aplicação. Especialmente, neste caso de agressão física a uma mulher trabalhadora. O acórdão, em segundo grau, majorou o importe da indenização por danos morais fixados pela sentença de primeiro grau. O fato de os colegas de trabalho fazerem comentários pejorativos como “mulher bomba”, “prostituta árabe” fere os ditames da proteção humana em seus aspectos raça, religião e modo de vida.

Independentemente dos fatos acontecerem dentro do estabelecimento da empregadora ou em local designado para o trabalho pela empregadora, ou seja, a sede de outra empresa, o meio ambiente de trabalho é considerado todo aquele em que se ativa o empregado, ou, neste caso, a empregada. Seguindo a Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, a norma regulamentar n. 1 do Ministério do Trabalho e Emprego, recentemente alterada, determina sua aplicação (item 1.2) aos empregadores urbanos e rurais, e empregados; às organizações e aos órgãos públicos da administração direta e indireta. Também determina sua aplicação pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.²⁴

O meio ambiente do trabalho, na perspectiva internacional, em razão do mundo globalizado, tem um rol mínimo de regras criadas pela Organização Inter-

23 OIT . OIT Brasília. **Notícias:** eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho – Convenção 190. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

24 BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência. **Norma regulamentadora n. 1.** Publicado em: 22 out. 2020. Atualizado em: 26 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>. Acesso em: 4 abr. 2023.

nacional do Trabalho, que servem para constituir um mínimo de proteção aceitável ao desenvolvimento do trabalho humano.²⁵ Além da Convenção n. 190 da OIT, que é uma referência em saúde mental por coibir qualquer violência, ainda que focada na questão de gênero, sendo a mais atual das convenções, há outras normas mais antigas e igualmente importantes (Convenções n. 18, 42, 115, 121, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 172, 174, 177, 183, 184, 187, 186, 189).²⁶

A partir da década de 1980 a preocupação com o meio ambiente do trabalho cresceu, sendo um marco para a OIT a edição da Convenção n. 155 sobre segurança e saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho. Essa convenção foi aprovada em 1981, entrou em vigor no plano internacional em 11.08.1983 e no Brasil em 1992, por meio do Decreto Legislativo n. 2 de 17 de março.²⁷

As agressões praticadas pelos empregados de uma empresa a uma mulher trabalhadora e muçulmana representam ao mesmo tempo violação a diversos direitos: saúde, liberdade religiosa, trabalho digno, meio ambiente sadio.

A Consolidação das Leis do Trabalho tem norma específica (art. 157) que responsabiliza o empregador pelo meio ambiente de trabalho enquanto proprietário deste. A Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, no art. 5-A, § 3.º, fixa a responsabilidade do contratante da prestadora de serviços (tomador) de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

A religião da trabalhadora, que ensejou, as agressões físicas e psicológicas durante o período de trabalho e contrato de emprego, deve ser tutelada pelo Estado, por meio do Sistema de Justiça.²⁸ Para a reeducação social e a construção de uma sociedade mais tolerante, livre de ameaças e danos às pessoas, especialmente às mulheres, é importante evidenciar o presente acórdão que

25 ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 104.

26 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O gerenciamento dos riscos ocupacionais (NR1 MTE). In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos (coord.). COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (org.). **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança de medicina do trabalho**: percursos para a efetividade do trabalho decente. V. 2. Coleção Estudos Enamat. Brasília: Trabalho Seguro, Enamat e TST, p. 187-200, fev. 2023, p. 190.

27 OIT. **Convenções**: C155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 jan. 2023.

28 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A prescrição das pretensões coletivas**: análise dos efeitos nas demandas coletivas e individuais. São Paulo: LTr, 2022. p. 38.

produz impacto sociológico, simbólico e normativo na questão da não discriminação religiosa no trabalho, especialmente evidenciando a condição mais frágil da mulher empregada.

Atualmente, por meio da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, houve a inserção da obrigatoriedade da CIPA (art. 163 da CLT) prevenir assédios e manter um ambiente de trabalho sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Esse já é um avanço, mas outras políticas internas nas empresas devem ser realizadas. O enfoque da prevenção por meio de educação social por meio de palestras deve abordar a diversidade religiosa e a especial condição das mulheres, em todos os seus aspectos, especialmente quanto às culturas e à multiculturalidade que existe no mundo, a fim de que mulheres de outros costumes e religiões sejam igualmente respeitadas.

REFERÊNCIAS

ABREU, Sergio Luis Versolato de. Direitos humanos, direito islâmico e modernidade líquida. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, v. 7. n. 2, p. 82-96, jul./dez. 2019.

BRASIL. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA**. Norma regulamentadora n. 1. Publicado em 22 out. 2020. Atualizado em 26 jan. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>. Acesso em: 4 abr. 2023.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2.ª REGIÃO. Reclamação Trabalhista n. 1000627-65.2021.5.02.0714. 14.ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juíza Lais Cerqueira Tavares. Pub. PJe 29/07/2022. Acórdão da 6.ª Turma do TRT2. Relator Des. Antero Arantes Martins. Publ. **PJe** 8 dez. 2022.

CASTRO, Cristina Maria de; VILELA, Elaine Meire. Muçulmanos no Brasil: uma análise socioeconômica e demográfica a partir do Censo 2010. **Religião & Sociedade**, v. 39, n. 1, p. 170-197, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0100-85872019v39n1cap08>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rs/a/SQqLMm6gR4hJkvYynMX7g4M/?lang=pt#>. Acesso: 20 jan. 2023.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A prescrição das pretensões coletivas**: análise dos efeitos nas demandas coletivas e individuais. São Paulo: LTr, 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O direito dos povos na terceira dimensão dos direitos humanos: tolerância e respeito para inclusão social. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 79-102, maio 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96322>. Acesso em: 9 fev. 2023.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O gerenciamento dos riscos ocupacionais (NR1 MTE). In: DELGADO, Maurício Godinho; BALAZEIRO, Alberto Bastos (coord.). COSTA, Adriene Domingues; RODRIGUES, Bruno Alves; FREMPONG, Dickson Ansah Ribeiro (org.). **Normas regulamentadoras (NR) relativas à segurança de medicina do trabalho: percursos para a efetividade do trabalho decente**. V. 2. Coleção Estudos ENAMAT. Brasília: Trabalho Seguro, ENAMAT e TST, p. 187-200, 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 492, de 17 de março de 2023. **Atos**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br>. Acesso em: 20 mar. 2023.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. **Orden publico e derecho del trabajo**. 2. ed. rev. amp. actual. Montevideo: La Ley Uruguay, 2016.

HERKENHOFF, João Batista. **Direitos humanos: a construção universal de uma utopia**. São Paulo: Editora Santuário, 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Procedência dos migrantes. **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2023.

KARAM, Maria Lúcia. **Proibições, crenças e liberdade: o direito à vida, a eutanásia e o aborto**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

LOZER, Juliana Carlesso. Direitos humanos e interesses metaindividuais. In: **Direitos Metaindividuais**. Rio de Janeiro: LTr, 2005.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. **Liberdade religiosa numa comunidade constitucional inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos**. Coimbra: Coimbra, 1996.

MARTINS, Humberto. Liberdade religiosa e Estado Democrático de Direito. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; SORIANO, Aldair Guedes (coord.). **Direito à liberdade religiosa: desafios e perspectivas para o século XXI**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Legislação**. Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. 1789. Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem_cidadao.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Convenções:** C111 – discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Notícias:** eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho – Convenção 190. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 21 ed. rev. ampl. São Paulo: Malheiros, 2002.

PARTE VI

RAÇA, GÊNERO E VIESES NO MUNDO DO TRABALHO

HEURÍSTICAS E VIESES COGNITIVOS EM DECISÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS

Bárbara Ferrito

Mestrado em Direito pela UFRJ. Juíza do Trabalho Substituta
do Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região.

E-mail: barbara.ferrito@trt1.jus.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2930640232151840>.

Viviane Martins

Especialização em Direito Constitucional do Trabalho pela UFBA.
Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional
do Trabalho da 5.ª Região.

E-mail: vivianechristinemf@gmail.com.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5853861204580656>.

1 INTRODUÇÃO

Era uma vez, uma jovem de 19 anos de idade em busca de emprego. Procurando lugares para mandar seu currículo, encontrou um anúncio de emprego doméstico em um jornal. Dirigiu-se à residência de prestação do serviço e foi informada que ela não tinha os atributos necessários para a contratação. A patroa queria alguém branco e ela era negra. Contando assim, a história vira quase anedótica, mas foi verdade e o caso ficou famoso e conhecido como Caso Simone Diniz.

A fama veio das tentativas frustradas de condenação da contratante pelo crime de racismo. Disseram as autoridades brasileiras: não houve racismo. A celeuma foi levada à Corte Internacional e o Brasil condenado na Corte Interamericana de Direitos Humanos por negativa de prestação jurisdicional.

Desse caso célebre, nos vem dois pontos interessantes. Primeiro, o apagamento da esfera trabalhista, já que um ato ilícito cometido na fase pré-contratual não foi levado às instâncias trabalhistas, mas às penais. Mas sobre esse ponto não iremos nos focar, pois, no que pese os diversos ataques que a Justiça do Trabalho tem sofrido nos últimos anos, desde o início da desconstrução desse ramo jurídico, o público do presente trabalho não precisa ser lembrado da sua importância.

Isso nos leva, então, diretamente ao segundo ponto: como alguém entendeu que um caso como esse não tratava de racismo? É sobre isso que iremos falar. Como veremos aqui, o Judiciário Brasileiro, mesmo o trabalhista, ainda se caracteriza como sendo um formado majoritariamente por homens brancos. Nessa formação, em posição de julgamento atuam pessoas cuja experiência com racismo, no máximo, ocorreu como quem o pratica, nunca como quem o sofre. Essa socialização a partir de um lugar que apaga o racismo como estruturante de nossa sociedade pode gerar a invisibilização de questões sensíveis para a maior parte da população, formada majoritariamente por pessoas negras.

Diante desse cenário de exclusão de parte da população, a parte negra, dos postos de poder da magistratura, torna-se imprescindível trazer o debate sobre como superar olhares e interpretações equivocadas sobre os fatos sociais que o magistrado não acessou empiricamente? Como evitar o julgamento a partir de estereótipos e/ou preconceitos? Como fugir dos atalhos mentais que podem gerar conclusões equivocadas, que, no lugar de promover a justiça, reforçam a exclusão, inferiorização e opressão?

2 RAÇA E GÊNERO NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

O judiciário trabalhista, repita-se, ainda é de maioria branca, e para examinarmos a composição da magistratura trabalhista e fixar essa conclusão nos valem os dados do Censo Judiciário, divulgado em 2018 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como da pesquisa “Perfil atual do candidato do Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho: análise das variáveis sociais, econômicas, políticas e motivacionais”, publicada em 2019, para observação do perfil sociodemográfico de juizes e juízas do trabalho em início de carreira, além da “Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário”, também do CNJ, publicada no ano de 2021.

Com base no Censo Judiciário de 2018, vê-se que cerca de 2.081 magistrados e magistradas trabalhistas participaram da pesquisa, correspondendo a 56,9% do total de juizes do trabalho no país. Identificou o CNJ que as mulheres compõem 38% da magistratura nacional, sendo o segmento da Justiça do Trabalho o que conta com a maior proporção de mulheres, em percentual 47% do seu quadro. Descortinou o censo, ainda, que quase 80% da magistratura se declara de raça branca – 79% entre as mulheres e 77% entre os homens –, declarando-se pardos 17% de mulheres e 20% de homens, e pretos 2% de mulheres e 1% entre os homens.

Considerando a origem social da magistratura, investigada com base em escolaridade parental, apontou o CNJ que a maioria de magistradas e magistrados brasileiros vem de estratos sociais mais altos, com pais e mães com ensino superior completo, e concluiu que cerca de um quinto possui familiares na carreira, sendo que na Justiça do Trabalho 17% de juizes e juízas tem familiares na carreira jurídica.

Quanto à Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário, destacou a significativa ausência de coleta de informações relativas à declaração racial na magistratura, indicando também que em relação ao segmento da Justiça do Trabalho, apenas os Tribunais da 3.^a (Minas Gerais), 5.^a (Bahia), 14.^a (Rondônia e Acre), 20.^a (Sergipe) e 23.^a (Mato Grosso) Região atingiram percentuais de atendimento de parâmetro de inclusão esperado para a magistratura em quesito racial.

Apesar do Censo do CNJ não ter investigado a renda anterior à aprovação no concurso, itens como formação escolar da família, origem em famílias com membros em carreiras jurídicas e considerável número de integrantes ocupan-

do cargos públicos anteriores permitem associar a origem em estratos sociais de remunerações mais altas.

Em relação à magistratura trabalhista, a pesquisa realizada pela Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (ENAMAT), por iniciativa do TST e em conjunto com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), denominada “Perfil atual do candidato do Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho: análise das variáveis sociais, econômicas, políticas e motivacionais”, de 2019, traçou perfil sociodemográfico de magistrados e magistradas do trabalho em início de carreira. Identificou, quanto ao perfil social, educacional e profissional de aprovados em concurso nacional unificado da magistratura trabalhista, que candidatos(as) são, em sua maioria, originários das regiões sudeste e sul (66,4% dos aprovados); com idades entre 27 e 31 anos (52,4%); não negros (83,0%); solteiros (56,8%); não portadores de deficiência (98,7%); brasileiros (100,0%); pertencentes a estratos mais elevados da estrutura social (63,3%, com rendimento individual médio, na residência de sua família, de R\$ 2.666,16 ou mais). Em termos de sexo não se identificou um perfil típico definido, com proporção quase igual entre aprovados do sexo masculino e feminino, 48,9% e 51,1%, respectivamente. Observou que o perfil educacional de aprovados é de candidatos que, posteriormente à graduação em direito, dedicaram-se à pós-graduação lato sensu, possuindo 74,2% o título de especialista. Diagnosticou que 84,3% dos aprovados contavam com experiência prévia como assalariados entre os anos de 2008 e 2017, e em sua maioria como assalariados do setor público (69,9%) e, mais especificamente, do próprio Poder Judiciário (estadual ou federal, comum ou especializado – incluindo a Justiça do Trabalho, 62,1%).

A pesquisa realizada pelo TST/ENAMAT/Ipea, investigando as chances e probabilidades de aprovação no concurso, de acordo com o perfil social, educacional e profissional de aprovados, e objetivando, em perspectiva correlacional, identificar quais atributos se mostraram importantes a contribuir para explicar as chances e as probabilidades de aprovação, revelou que, se de maneira simultânea, candidatos são mais jovens, possuem especialização, pertencem ao estrato social superior, têm experiência prévia no setor público e no próprio Poder Judiciário, com salário/remuneração mais elevado, as probabilidades de aprovação no concurso nacional unificado são 57 vezes maiores que as probabilidades de candidatos que, também de modo simultâneo, não apresentem nenhum desses atributos sociais, educacionais e laborais.

Aproximando pesquisas do CNJ e do TST/ENAMAT/Ipea, tem-se, quanto à magistratura trabalhista, que o padrão identificado se mantém, com equilíbrio distributivo entre homens e mulheres, e que a composição da magistratura é eminentemente de pessoas brancas e originárias de estratos sociais mais altos.

A representatividade da magistratura trabalhista, quanto à raça, não contempla equilíbrio ou paridade com o quadro sociodemográfico brasileiro, em especial se considerado que, em 2022, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua 2022, 42,8% dos brasileiros se declararam como brancos, e quase 56% como negra – 45,3% como pardos e 10,6% como pretos.¹

Diante do cenário observado, tem-se que a magistratura trabalhista mantém o contexto nacional do Poder Judiciário, com representação majoritária por pessoas brancas e oriundas de estratos mais elevados em termos socioeconômicos, perfil que não corresponde ao quadro sociodemográfico da população em geral.

Aliando-se a composição sociodemográfica predominante do Poder Judiciário Trabalhista, com a sub-representação de pessoas negras, às circunstâncias de que pessoas brancas ainda são socializadas com a ideia convivência cordial ou democracia racial; de que a raça não tem relevância; e também à escassez de estudos críticos dirigidos às questões raciais, é razoável concluir que tal condição influi na emissão de julgamentos sem que leve o(a) julgador(a) em consideração a perspectiva racial subjacente, uma vez que a magistratura é composta, em sua maioria, por pessoas que não sofreram discriminação – ao menos social e racial.

Ganha importância a consideração do perfil sociodemográfico com o fato de que, no quadro brasileiro, historicamente prevalecem discursos que propagam a ideia de democracia racial ou de convívio cordial entre brancos e negros, o que resultaria de um país miscigenado, a despeito da população negra sofrer com ampliada representação efeitos de desigualdade social e econômica, inserindo-se de forma destacada na periferia da ordem econômica, sub-representada em termos políticos e subvalorizada quanto a aspectos morais e culturais.

Apagadas historicamente as violências determinantes à miscigenação populacional brasileira, bem como os processos oficiais destinados ao branqueamento da população, vige no entendimento coletivo, especialmente para pessoas

¹ Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004_informativo.pdf. Acesso em: 26 ago. 2023.

não marcadas fenotipicamente por traços negros, a ideia de harmonia que obstaculiza reivindicação de direitos pelas vítimas de discriminação, em que pese, qual destaca Abdias do Nascimento, estejam expostas as feridas da discriminação ao mais superficial olhar sobre a realidade social do país.²

Logo, é possível antever que, à falta de qualificação ou letramento sobre questões raciais, pessoas brancas podem emitir julgamentos à luz do “senso comum” das relações sociais, em que impera a crença de convivência cordial entre raças. Essa também a percepção a que chegamos no presente texto, especialmente a partir da análise de decisões trabalhistas à luz da investigação de heurísticas e vieses cognitivos envolvidos no processo de decidir.

3 RACISMO NA APLICAÇÃO DO DIREITO

A pergunta que podemos fazer diante desse quadro, então, é: como isso impacta nas decisões judiciais? Isso porque a maioria de pessoas brancas que forma o Poder Judiciário possui experiências particulares sobre as intersecções de raça e gênero que não se assemelham às de outros grupos sociais. Não se trata de buscar na essência dessas identidades algo que as diferencie, mas de perceber que tais pessoas passam por processos de integração social distintos. Em outros termos, a inclusão social como homem branco possui muitas diferenças se comparada com a inclusão social de uma mulher negra. Essa diferença, que, frise-se, não está na biologia dessas identidades, mas na forma como a sociedade se estrutura e opera, forja olhares diferenciados sobre fatos sociais.

Assim, a pluralidade na formação do Poder Judiciário colaboraria para uma maior diversidade nas perspectivas a partir das quais o Judiciário observa a complexidade dos fatos sociais. Essas perspectivas estão relacionadas com as experiências, os aprendizados e as vivências de cada indivíduo e seus grupos sociais. Nesse sentido, Young³ nos ensina que a perspectiva não nos dá a resposta aos problemas de representação, mas um olhar a partir do qual os fatos sociais são analisados e entendidos. Múltiplas perspectivas enriquecem a forma como o Judiciário é capaz de enxergar os acontecimentos submetidos a sua decisão.

2 NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016. p. 97.

3 YOUNG, Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. In: **Lua Nova**, São Paulo, v. 67, p. 139-190, 2006, p. 163.

Dessa forma, ter um Judiciário que contemple, em sua esmagadora maioria, um grupo social gera o apagamento das questões que envolvem outros grupos sociais que conformam a sociedade brasileira. A pergunta retorna: como isso afeta as decisões judiciais?

Para muitos, a resposta seria simples: não afeta. Mas isso não é verdade. Achar que dizer o direito é ato livre de orientações anteriores ao próprio direito é conceber a hermenêutica como um ato mecânico e não como um raciocínio extremamente refinado. Há racismo na interpretação das leis, quando descuidada dos vieses inconscientes, sobre os quais iremos abordar.

E isso decorre do fato de que o juiz, independente da sua raça ou gênero, foi integralizado em uma sociedade que se estrutura a partir da ideia de racismo e sexismo. Racismo entendido como, segundo Adilson Moreira,⁴ uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento. Prossegue o autor, esclarecendo que esse arranjo se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes, trazendo desvantagens ou privilégios para indivíduos, conforme o grupo racial ao qual pertençam”.

Mais do que um comportamento desviado de um indivíduo, o racismo estrutura a sociedade, devendo ser entendido como um processo que se reinventa ao longo do tempo, a fim de seguir distribuindo vantagens e desvantagens, de acordo com o grupo racial ao qual se pertença. E, nesse movimento, a forma natural da sociedade agir se concretiza a partir de valores e princípios racistas. Se nada for falado, os protagonistas das novelas serão todos brancos, os empregados e subalternos, todos pretos, os chefes nas empresas brancos, as domésticas pretas; os doutores brancos, os analfabetos funcionais pretos, os juizes brancos, os terceirizados pretos. E assim, se naturaliza uma divisão artificial de postos de poder, de acesso a direitos e bens, cujo critério principal é a raça.

Contaminados por essa lógica opressiva, é a partir dessa lente que os casos são lidos, as provas avaliadas e o direito aplicado. Nesse sentido, podemos exemplificar com o fenômeno da pseudotransferência. Essa operação ocorre, por exemplo, diante de um caso de racismo no qual a vítima acusa o agente de racismo e este se sente ofendido com a acusação. Há, a partir daí, uma alteração dos lugares e o agente passa a se sentir e ser visto como vítima e, seu algoz, a vítima original do racismo. Esse rearranjo de papéis inviabiliza duplamente

4 MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017. p. 34.

o racismo, na medida em que impede seu debate real e, simultaneamente, desestimula novas acusações de racismo.⁵

Outro exemplo interessante refere-se à atribuição de qualidades negativas às pessoas negras, como decorrência lógica do ser negro. Assim, quando um homem negro é dispensado por justa causa em razão de conduta violenta, o padrão de violência a ser comprovado variará conforme a raça do trabalhador. Isso porque há, no imaginário popular, o desenho do homem negro como naturalmente violento.

Além disso, a construção da branquitude, como “o conjunto de privilégios acessados por esses brancos que estão implicados na reprodução do racismo”,⁶ se dá a partir da universalização da realidade branca, colocando o diferente como o outro. Assim, “pessoas brancas se enxergam como indivíduos únicos e aos outros como seres dotados de características de uma raça”.⁷ Isso dificulta o estabelecimento de empatia com o outro, trazendo apagamento e insensibilidade ao decidir. Assim, aquilo que poderia ferir uma pessoa branca, como um xingamento, torna-se mero aborrecimento se dirigido a uma pessoa negra. Essa realidade faz com que a dimensão racial do conflito fique muitas vezes apagada e o juiz não perceba que, muito mais do que avaliar a discriminação racial sofrida pelo trabalhador, está diante dele um caso de racismo, que estrutura toda a sociedade.⁸

Assim, a própria internalização em uma sociedade estruturada a partir do racismo e do sexismo marca o olhar a partir do qual o magistrado olha o processo. Esse olhar viciado pode ser estudado de diversas formas. Aqui, optamos por trazer a ideia de heurística e vieses para entender, a partir da neurociência, como esses atalhos mentais nos levam a julgar de forma racista e machista. A

5 MUNHOZ, Maria Letícia Puglisi. **Racismo na interpretação das leis**: uma análise sobre a influência da branquitude na aplicação da legislação relativa à discriminação racial. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 113.

6 MUNHOZ, Maria Letícia Puglisi. **Racismo na interpretação das leis**: uma análise sobre a influência da branquitude na aplicação da legislação relativa à discriminação racial. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 67.

7 MUNHOZ, Maria Letícia Puglisi. **Racismo na interpretação das leis**: uma análise sobre a influência da branquitude na aplicação da legislação relativa à discriminação racial. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 116.

8 É possível perceber esse apagamento nas questões envolvendo discriminação de promoção ou acesso a emprego. Em geral, há um requisito burocrático e ínfimo que justifica a preterição, mas que serve tão-somente para acobertar a questão racial subjacente à decisão.

partir dessa constatação, podemos pensar coletivamente em construções que nos façam evitar certas armadilhas, dotando assim o direito de seu potencial transformador da realidade social.

4 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE HEURÍSTICAS E VIESES COGNITIVOS

Aderindo às lições de Silvio Almeida e Humberto Bersani, bem como de Maria Aparecida Silva Bento, compreendemos que o racismo, no Brasil, é estrutural para a sociedade e estruturante de subjetividades.

Assim, para além do contexto individual, ou de sua reprodução em instituições que reiteram padrões racistas, o racismo é parte da ordem social e se faz presente na vida cotidiana, de maneira que em condições de normalidade, em âmbito pessoal, relacional, institucional, as relações ordinárias reproduzem práticas racistas, transmitindo privilégios materiais e simbólicos a integrantes de grupos hegemônicos, partilhando desigualmente desvantagens racistas e sexistas.

O racismo, integrando a estrutura, não está apenas no plano da consciência, mas transcende ao âmbito institucional e é incorporado ao modo de ser, estar, interpretar o mundo. Está na essência da sociedade e determina a manutenção, reprodução e perpetuação do sistema de opressão que perpassa desde percepções estéticas e morais que valorizam o grupo social branco, às ausências em espaços privados de prestígio ou espaços institucionais de poder em desvantagem ao grupo populacional negro.

Enfatizando a dimensão subjetiva das relações raciais é possível identificar que o branqueamento, no Brasil, é compreendido como problema do negro, silenciando-se que o grupo branco, hegemônico em termos políticos e econômicos, considera seu grupo como padrão de referência de toda a sociedade, de modo que não é reconhecido no racismo o legado positivo material e simbólico para o branco brasileiro, derivado de processos estruturais de desigualdade, tampouco é refletido o papel desse grupo, por omissão, silenciamento e por práticas cotidianas de diferenciação, na manutenção de desigualdades e discriminações raciais em desfavor de populações negra e indígena. Sendo certo que a noção coletiva em torno das questões raciais é transmitida entre gerações pela socialização e cultura, são perpetuados processos de diferenciação que comprometem a capacidade de identificação com o próximo e sustentam intole-

rância à diferença em diversos níveis, mas mantém a salvo a branquitude, uma “guardiã silenciosa de privilégios”, nas palavras de Maria Aparecida Silva Bento.⁹

Compreendemos que sentidos e significados, entre outros, são incorporados em processos de cultura e socialização. O racismo, entendido sob a presença de elementos de diferença, hierarquização dessa distinção, e desigual distribuição de poder a partir das diferenças hierarquizadas, também se insere como elemento constitutivo de subjetividades, ainda que o sujeito não tenha consciência de sua presença quando da elaboração de processos cognitivos.

Internalizando valores que atribuem perspectivas positivas ao grupo populacional branco, ao que se soma o mito da democracia racial, vê-se emergir, de um lado, ideias de negação à identidade racial negra, contribuindo à formação de uma autoimagem desfavorável porque associada à representação de “inferioridade” e de idealização do branco como ideal do ego, influenciando na construção de individualidade social da pessoa negra. De outro lado, da negação de que a raça, enquanto atributo social e historicamente elaborado, continua a funcionar como critério de distribuição de pessoas em hierarquia social, de apropriação desigual de oportunidades educacionais, econômicas, profissionais. A partir desse contexto, há a permanência de violências simbólicas não visualizadas, entre as quais as microagressões que invalidam ou não reconhecem narrativas e experiências de pessoas vítimas de racismo.

Essencial demarcar, conseqüentemente, que processos de construção cognitiva não se constituem no vácuo, mas se inserem em realidade social integrada por atores/atrizes do sistema de justiça que, compondo a sociedade brasileira, experimentam o *ethos* cultural desta sociedade e a representação que faz de seus grupos populacionais.

Lançando luzes sobre as representações sociais de sujeitos negros, sobressai importante perceber a cultura enquanto sistema de significações, bem assim o seu papel na constituição de sentidos de inferiorização para corpos negros. Esses sentidos são dados por sistemas de representação que são introjetados pela educação, comunicação, inclusão-exclusão social, dando contorno à socialização. Por ele, destitui-se do pertencimento em lugares politicamente valorizados quem integre o grupo confinado à ideia de subalternidade, do que

9 BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 41.

é indesejável e inaceitável por contraste com o corpo branco. Nas palavras de Isildinha Baptista Nogueira:

De fato, os atributos físicos que caracterizam o negro, e mais particularmente a cor da pele, expressam as representações que, historicamente, associam a essas características físicas atributos morais e/ou intelectuais que vão corresponder, no espectro das tipificações sociais, àquilo que se instaura na dimensão do distante, ou seja, àquilo que expressa o que está além do conjunto dos valores nos quais os indivíduos se reconhecem. Nessa rede, negro e branco se constituem como extremos, unidades de representação que correspondem ao distante – objeto de um gesto de afastamento – e ao próximo – objeto de um gesto de adesão [...]. É dessa dimensão singular que torna a condição de negro impossível de ser simetrizada à condição de branco que se produz, para o negro, essa experiência de sofrer o próprio corpo.¹⁰

Ainda com foco sobre representações socialmente partilhadas, observa-se o fenômeno da “indignação narcísica”. Este é revelado no desconforto a situações de discriminação observada quando da violação afeta o grupo de pertença. Maria Aparecida Silva Bento aponta a ocorrência de vieses como elementos que desvelam a necessidade de pertencimento social para estabelecimento de conexão emocional com o grupo a que se pertence, em antagonismo à indiferença em relação ao sofrimento do “outro”, com o qual não se tem compromisso político. Identificando, assim, a dimensão moral da exclusão que se expressa quando indivíduos ou grupos são vistos e colocados fora do limite de vigência de regras e valores morais¹¹. Manifestam-se, em relação ao grupo demarcado como “outro”, ausência de compromisso moral e distanciamento psicológico em relação aos excluídos. Fixa a autora que o “primeiro passo da exclusão moral é a desvalorização do outro como pessoa e, no limite, como ser humano”.¹² É pela via dos processos psicossociais de exclusão moral que se exprimem a tolerância às formas sistemáticas de discriminação destina-

10 NOGUEIRA, Isildinha Baptista. **A cor do inconsciente**: significações do corpo negro. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2021. p. 66-68.

11 BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 29.

12 BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 29.

das àqueles(as) identificados como “outros”, que estão fora da consciência de “nós”, apartados do universo moral do grupo hegemônico. Esses são julgados com rigor em suas falhas, invisibilizados em situações de exploração, descaso, ofensas, discriminações e desumanizações.

Sob fundamentos semelhantes, Carlos Moore enfatiza um “autoengano” que, por intermédio do mito-ideologia da democracia racial, tenta tornar imune a pessoa branca a tudo que possa desestabilizar o seu *status quo* racial, gerando uma rejeição ontológica do “outro” e consequente barreira de insensibilidade que conduz à banalização do sofrimento alheio. Assim, o mito-ideologia da democracia racial assume papel relevante para permitir, de um lado, negar à pessoa negra possibilidades de autodefinição, porque seriam todos genericamente brasileiros; de outro, por sua força imobilizadora, conservar privilégios fruídos pelo grupo social branco em sociedade racista e desigual.¹³

Isento o grupo branco de reflexão sobre a herança positiva a si destinada por processos estruturais de discriminação, construindo sentido de “outro” a partir de si mesmo, sobre este “outro” acaba por projetar medos para liberação de impulsos que não admita como seus, de maneira a tornar opaca a dimensão relacional e hierarquizada do racismo. Invisíveis os benefícios oriundos da discriminação, destina-se ao negro representações sociais e culturais de estigma, desumanização, sexualidade, inferioridade e subalternidade. Compreender a branquitude, segundo Maria Aparecida Silva Bento, é assimilar a “projeção do branco sobre o negro, nascida do medo, cercada do silêncio, fiel guardião dos privilégios”.¹⁴

Para aproximação com o proposto no presente texto, a lançar luzes sobre heurísticas e vieses cognitivos, cumpre demarcar que compreendemos como heurísticas os caminhos e estratégias de pensamento e comportamento que influenciam para diminuição do tempo de tomada de uma decisão, implicando ação de modo intuitivo e inconsciente para a busca de respostas. É possível dizer, portanto, que heurística compõe um processo por meio do qual utilizamos nosso repertório cultural e social para enxergar o mundo e tomar decisões, ainda que sob influxo de mecanismos simplificadores – atalhos – e que gerem respostas imperfeitas.

13 MOORE, Carlos. **Racismo e sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007. p. 23.

14 BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 41.

Vieses compõem o resultado equivocado desse proceder, podendo ser compreendidos como erros ou padrões sistemáticos que ocorrem como uma estratégia de simplificação no processamento da informação e que se repetem de forma previsível em circunstâncias particulares.

Investigando o tema com suporte nos escritos de Daniel Kahneman, explica Gabriela Perissinotto de Almeida que o citado professor utiliza a analogia do sistema 1 e 2 para explicar o processo de tomada de decisão, de forma que o primeiro sistema 1 corresponde ao pensamento rápido, automático, intuitivo, emocional; ao passo que o segundo, sistema 2, por sua vez, corresponde ao pensamento mais lento, devagar, responsável pelo controle racional. Assim, para que as decisões sejam tomadas de modo rápido, o sistema 1 se apoia em heurísticas. Vieses, nesse contexto, representam desvios cognitivos que costumam levar quem interpreta a erros sistemáticos de avaliação e controle.

A neurociência, portanto, tem ensinado que o cérebro possui duas formas de tomada de decisão. Seriam, na verdade, dois caminhos, que não competem entre si. Ambos necessários, de acordo com o tempo, as informações e a necessidade da decisão. O primeiro sistema, chamado Sistema 1, é mais ligeiro, sendo, por isso, adotado nas tarefas mais rotineiras. Outro, chamado criativamente de Sistema 2, exige análise de dados e informações, esforço mental e concentração e, por isso, sua resposta é mais demorada. Por essa razão, ele é destinado apenas à solução de problemas mais complexos.¹⁵

Como dito inicialmente, não há hierarquia entre tais sistemas. Eles trabalham na cooperação e algumas decisões acionam o Sistema 1 e, outras, o Sistema 2, de acordo com a complexidade envolvida¹⁶. Por fim, nos ensina Rosivaldo Toscano Jr. que:

[...] o Sistema 1 é moldado pela biologia e pela nossa experiência pessoal e não depende da memória de trabalho nem da inteligência em geral. Já o Sistema 2 é moldado pela cultura e pelo ensino formal, demanda muita memória de trabalho e se relaciona à inteligência em geral¹⁷.

15 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023. p. 175.

16 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023. p. 176.

17 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023. p. 177.

As heurísticas, que queremos debater aqui, são atalhos mentais próprios do Sistema 1, caracterizando-se pela velocidade e intuitividade. Assim, tornam-se “padrões de funcionamento do nosso cérebro”.¹⁸ Apesar da clara vantagem da heurística, que gera rapidez de pensamento, permitindo respostas rápidas às situações, essa velocidade pode gerar também equívocos na leitura dos dados disponíveis, concebendo respostas equivocadas. A esses erros chamamos de vieses cognitivos.

Sobre o surgimento dos vieses, ou seja, desses atalhos mentais, existem quatro correntes que são complementares entre si. Pela perspectiva psicológico-cognitiva, o cérebro se valeria dos atalhos mentais em situações de escassez ou excesso de informações. Assim, diante da impossibilidade de processamento das informações, quer porque não existam, quer porque não é possível processá-las em tempo razoável, o cérebro se valeria dos atalhos para solucionar o problema. Para a perspectiva ecológica, as heurísticas seriam conhecimentos acontecidos por experiências pretéritas e os vieses ocorreriam quando, diante da ignorância sobre determinada situação, se aplicasse uma heurística oriunda de contexto diverso. Já a perspectiva evolucionista entende que os vieses surgem do fato de a heurística, por vezes, não acompanhar a evolução dos contextos em que os problemas estão inseridos. Por fim, a partir das redes neurais se pode entender que os vieses decorrem da própria estrutura cerebral, própria da espécie humana.

Compreendemos, assim, que, em processo cognitivo de julgar, magistradas e magistrados estão passíveis de utilização de seus repertórios culturais e sociais para a tomada de decisões, mesmo que sob influxo de mecanismos simplificadores e que produzam respostas imperfeitas, não estando imunes à interferência de vieses cognitivos nesse proceder.

Em que pese, portanto, estejam amparadas, tradicionalmente, as teorias da decisão na valorização da racionalidade como elemento de mediação de técnicas silogísticas mais ou menos complexas, tem avançado a neurociência para evidenciar que as escolhas de regras e princípios legais não são absolutamente neutras e desinteressadas, tampouco indiferentes a emoções, muito menos infalíveis e alheias ao demasiado humano que qualifica preferências pessoais, ideologias políticas, sentidos, significados, modos de ser, estar e interpretar o

18 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emails, 2023. p. 179.

mundo. Tais elementos externos ao processo passam a integrar decisões sob mediação da margem de discricionariedade característica da interpretação e aplicação do Direito, ciência humana inexata.

É humanamente impossível o conhecimento completo de todas as exatas consequências de escolhas no processo de julgar. Assim, parte-se do entendimento de que os processos decisórios perpassam por uma racionalidade limitada, inclusive porque são imaginados e antecipados resultados conforme parâmetros limitados de conhecimento e experiência, não sendo adequado excluir dos processos cognitivos a reflexão sobre influxo de heurísticas e vieses, bem como de engajamento emocional no ato de julgar.

Para o fim de aproximação com o tema, a partir de análise de processos judiciais trabalhistas, decidiu-se tratar no presente estudo dos **vieses de ancoragem, de representatividade e de egocentrismo**.

No viés de ancoragem, pessoas acabam por realizar estimativas mentais de valores, quantidades, situações a partir de um padrão inicial denominado “âncora”, ajustado a uma resposta, de maneira a gerar a tendência de formulação de ajuste mais próximo desse ponto de partida. Tendo em conta esse viés é possível identificar associações entre eventos distintos, tentativa de resgate de padrões já conhecidos, de leitura de mundo a partir de pontos de referência que tornem mais acessível a decisão submetida à compatibilização com o modelo mental considerado como “âncora”. A busca por essa âncora apresenta-se como mais confortável para o processo cognitivo, demandando menos empenho e energia para localizar um padrão decisório¹⁹. A própria ideia de tabelamento do dano moral, por exemplo, pode ser compreendida como uma espécie de âncora legal. Na inexistência dela, cada juiz e juíza irá adotar seus próprios critérios pessoais de valoração, explicando a variedade de valores.

Em relação ao viés de representatividade, considerando que o julgamento social e comportamentos são afetados pela discreta, e mais das vezes imperceptível, influência de estereótipos, ganha relevância compreender que processos discriminatórios podem estar associados a julgamentos morais operados a partir da associação entre traços pessoais e individuais e características morais, em padrões estabelecidos, nas palavras do jurista Adilson Moreira, como “padrões

19 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emails, 2023. p. 195.

de semelhança”,²⁰ suscetíveis ao viés de representatividade por padrões de categorização que tentem submeter a situação observada ao padrão já conhecido. Há, pois, uma suposição implícita de que um membro de determinada categoria se assemelhe à representação ou modelo mental fixado à categoria respectiva. Nesse viés, portanto, há uma aparência de representatividade,²¹ que pode ser equivocada ou lastreada em dados parciais e subjetivos.

Quanto ao viés de egocentrismo é associado à experiência humana cotidiana e a visões excessivamente positivas a respeito de si – inteligência, ética, bondade, senso de justiça etc., possibilitando a criação de fronteira cognitiva que proteja o indivíduo de intempéries e adversidades representadas pela percepção negativa a respeito de si mesmo ou do grupo a que pertença. Segundo Rosivaldo Toscano Júnior, tal viés pode levar pessoas, e magistrados(as), a imaginar que detêm todas as variáveis para julgamento de determinada situação, bem como que a sua visão de mundo pode servir a régua para a dos outros, podendo promover supervalorização de pequenas probabilidades em detrimento de outras.²²

Estabelecidas noções iniciais sobre heurísticas e vieses cognitivos, diante das três classificações sugeridas, cabe traçar considerações sobre a possibilidade de identificação de vieses cognitivos em processos judiciais trabalhistas, o que se passará a fazer a seguir.

5 MANIFESTAÇÕES DE VIESES EM DECISÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS

Entendemos que conhecer de heurísticas e vieses pode aperfeiçoar julgamentos e decisões em situações de incerteza. É com base nesse norte que pensamos ser possível a identificação de vieses cognitivos em processos judiciais trabalhistas, e que o conhecimento destes é relevante à atividade jurisdicional e à qualificação de integrantes do sistema de justiça, na medida em que permite ampliar conhecimento sobre fatores complexos que compõem o processo

20 MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 358.

21 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023. p. 208.

22 TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023. posição 3939, e-book Kindle.

decisório, desafiado a apresentar respostas cada dia mais densas, diante de manifestações contemporâneas e atualizadas de condutas discriminatórias e que se articulam com a ampliação de condições de vulnerabilidade de grupos sociais, pela precarização de condições de trabalho, pela naturalização do individualismo como norma social, pela fragilização de laços comunitários, pelo recrudescimento de desigualdades calcadas em questões estruturais da sociedade e estruturantes de subjetividades.

Nesse percurso, em relação ao viés de ancoragem, embora comumente identificado o padrão de “ancoragem” em decisões que envolvam condenações pecuniárias, atraindo análise de situações que apresentem tendência de julgadores(as) em acomodação de valores de condenação em indenizações a partir de padrões reiterados, entendemos que também se ajusta a essa possibilidade outra emissão de julgamento. Nele, à vista de descrição de jornada laborada, amparando-se o julgado em padrões associados a outros processos judiciais, mitiga circunstâncias do processo sob análise ou interpretação consolidada em jurisprudência. Tal é o caso do afastamento da presunção de veracidade da jornada laborada em caso de ausência de juntada de controles de ponto em processo envolvendo trabalhadora doméstica,²³ observando-se que apesar de submetido o tomador de serviços domésticos à imposição legal de fiscalização e controle de jornada, e conquanto vigente entendimento jurisprudencial que conduz à presunção de veracidade em hipótese de descumprimento legal de apresentação de registros de jornada,²⁴ constatou-se em julgado trabalhista não apenas a rejeição da norma cogente, como também da interpretação consolidada sob fundamento de carência de razoabilidade e/ou inverossimilhança da jornada descrita por trabalhadora doméstica, profissão, destaque-se, majoritariamente feminina, predominantemente negra, historicamente superexplorada, legatária de iníqua distribuição de condições de trabalho, protegida juridicamente de forma tardia e em diferenciação de direitos em relação aos trabalhadores em geral, mas que ocupa quase seis milhões de mulheres no país, a revelar a divisão racial e gendrada do trabalho no Brasil. Entendemos que

23 Segundo o item III da Súmula n. 338 do Tribunal Superior do Trabalho, a não apresentação injustificada dos controles de jornada determina presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho informada pela pessoa trabalhadora, podendo ser elidida por prova em contrário.

24 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13.ª Região. **Recurso Ordinário, RO: 00007675220205130001 0000767-52.2020.5.13.0001**. Data de Julgamento: 8/6/2021, 2.ª Turma, Data de Publicação: 10/6/2021.

serve de exemplo a revelar viés de ancoragem por ser observada em decisão a interpretação de realidade a partir de lastro conhecido e eleito pelo julgador, em detrimento de elementos outros constantes do processo ou associados ao panorama socioeconômico do trabalho de cuidado doméstico ou de assistência à saúde.

Nesse contexto, cite-se que revelam os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua do IBGE), que o trabalho doméstico é em maioria feminino e negro, representando as mulheres mais de 92% das pessoas ocupadas em trabalho doméstico, das quais mais de 65% são negras, e que para os quartos trimestres de 2019 e 2020, conforme sistematização do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (Dieese), trabalhadoras domésticas, no Brasil, se submetem a jornada média semanal de 52 horas de trabalho, superando a população em geral (39,5 horas)²⁵ e também os limites constitucionais fixados à jornada laborativa semanal (44 horas), sendo apontada a prevalência do contrato sob clandestinidade, e que lhes foram pagos salários inferiores ao mínimo legal, a autorizar concluir pela possibilidade de sujeição a ampliadas condições assimétricas de trabalho.²⁶

Pois bem, não se baseando a fundamentação do julgado analisado em estatísticas ou dados da realidade socioeconômica própria do trabalho de cuidado em saúde, parece adequado a exemplificar viés de ancoragem expressado a partir da emissão de julgamento com fundamento em leitura de realidade com suporte em bases distintas daquelas trazidas em processo judicial, mas estabilizadoras para o julgador. Na decisão examinada, houve expressa derrogação da regra fixada em art. 12 da Lei Complementar n. 150/2013 que estabelece obrigação de manutenção de controle de jornada para empregadores domésticos. Além disso, não obstante exista interpretação jurisprudencial que oriente concluir verdadeira a jornada da petição inicial em caso de ausência de prova da jornada por quem tinha dever de fiscalização, ancorando-se a decisão no argumento de ausência de credibilidade da jornada descrita pela trabalhadora, a um só tempo afastou a força cogente da regra que impõe manutenção de controle de jornada pelo empregador e repeliu a presunção de verdade da

25 Segundo pesquisa realizada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a jornada de trabalho semanal média do brasileiro é de 39,5 horas. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>. Acesso em: 26 ago. 2023.

26 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 26 ago. 2023.

jornada descrita pela trabalhadora, justificando que se tratar de jornada fora de padrões do trabalho em geral.

Destaca-se a respeito o julgamento apreciado que se tratou de cuidadora de pessoa idosa que descreveu jornada em plantões de 24 horas, em dias alternados, mediante revezamento entre cuidadoras. Ausente a juntada de controle de ponto pelo empregador, do que decorreria concluir verdadeira a jornada descrita, por inteligência de Súmula de jurisprudência pacífica no âmbito do TST, viu-se em julgamento de Recurso Ordinário a fundamentação de reforma de sentença e declaração de inverossimilhança da jornada, sendo repelida a tese e a presunção de veracidade que derivariam do art. 12 da LC n. 150/2013 e do item III da Súmula 338 do TST, sendo então arbitrada jornada no citado julgamento. Merece registro que embora não seja incomum o trabalho em plantões de 24 horas em serviços de saúde, em fundamentação recorreu-se ao exame de processo observando como critério o valor da causa de processo de outra trabalhadora, servindo os valores da outra ação como “âncora” e reforço argumentativo para fixar entendimento de que o processo revisado, por exorbitar em valores o processo fixado como paradigma, não teria deduzido fatos verossímeis, apesar de não mencionar o julgado, registre-se, a jornada descrita no processo cujo valor da causa foi adotado como paradigma de valoração da prova e para entendimento de carência de razoabilidade da jornada.²⁷ Assim, por recorrência a padrões de ancoragem alheios a fatos e circunstâncias do processo sob julgamento, a decisão analisada serve a exemplificar manifestação de viés de ancoragem.

Quanto ao viés de representatividade, considerando que se associa por meio de operação em que pessoa ou situação é classificada como representativa de uma categoria, permite a identificação de emergência de estereótipos e outras categorizações uniformizantes. Vale destacar em exemplificação decisão deneatória de reconhecimento de injúria racial utilizando como reforço de argumentação que a pessoa indicada como ofensora não teria praticado racismo, por possuir cônjuge negro e porque trabalhariam na unidade outras pessoas negras²⁸. Subestimando a situação vivenciada no processo e narrativa fática

27 Examina-se em questão Acórdão proferido em julgamento de Recurso Ordinário em processo 0000767-52.2020.5.13.0001 (ROT) – Tribunal Regional do Trabalho da 13.^a Região.

28 Analisa-se a sentença de primeiro grau proferida pelo juízo da 14.^a Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região, processo n. 1000713-50.2018.5.02.0614. Cabe registro ter

confirmada nos autos, parte-se da percepção generalizante de que a existência de outros(as) trabalhadores(as) negros(as) no âmbito do empregador, ou que o fato de a pessoa indicada como ofensora possuir em sua relação pessoal laço afetivo com pessoa negra seria obstáculo prévio ao reconhecimento da prática de racismo. Fixou ainda que serviria a afastar a tese de ofensa racista o fato de a testemunha trazida pelo empregador, pessoa negra, haver afirmado não ter sofrido racismo, a induzir percepção de que, não ocorrendo racismo com esta testemunha, metaforicamente representativa de toda a categoria de pessoas negras trabalhadoras da empresa demandada, resultaria inverídica a alegação de racismo sofrido por outra trabalhadora negra. Serve a decisão a ilustrar viés de representatividade na medida em que enfatiza experiência particular de uma pessoa, fixando-a como régua e modelo de análise para julgamento de situações particulares e distintas de trabalhador(a) diverso(a). Ao tempo em que diminui importância à narrativa da vítima e não prioriza avaliação sobre os fatos do processo, é ignorada a circunstância de que a sutileza do racismo, no Brasil, dificulta a sua percepção pelas próprias pessoas negras e racialmente oprimidas, elegendo também o julgado o vínculo afetivo como um salvo conduto à pessoa apontada como ofensora.

Por fim, quanto ao viés de egocentrismo, considerada sua associação a perspectivas de experiências humanas a partir da centralidade da análise da pessoa julgadora, como vimos, majoritariamente branca, posicionando-se como se detivesse todas as variáveis para julgamento de determinada situação, ou mesmo supervalorizando a sua visão de mundo ou subestimando elementos probatórios importantes quando divergentes de sua centralidade, entendemos que é didática, a exemplo de manifestação de viés egocêntrico, a decisão trazida por Humberto Bersani em capítulo no qual examina o diálogo da Justiça do Trabalho com a questão racial.²⁹ Identifica-se, em julgamento de recurso trabalhista, registro de que a prova oral confirmou expressões utilizadas por um gerente, entre as quais a frase “puta que pariu neguinho”, sendo observado em julgado elementos como a minimização do evento e da narrativa, o afastamento da declaração como causadora de ofensa moral, que por si não macularia a honra

sido reformada a decisão de primeiro grau e reconhecida a prática de racismo em julgamento de Recurso Ordinário.

29 BERSANI, Humberto. **Racismo estrutural e direito à desestratificação**: um estudo a partir das relações de trabalho. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020. p. 149-151.

do trabalhador, a argumentação de que não se poderia atribuir a empregador a condição de “eterno carrasco”; que a situação exigiria “extrema cautela” sob pena de “banalização” da questão, ponderando inclusive se a hipótese cogitaria dano moral se fosse substituída a palavra “neguinho” por “branquinho”, elementos que, em seu conjunto, autorizam incluir a decisão em expressão de viés que centraliza na pessoa julgadora os critérios a partir dos quais pode ou não ser reconhecida a ofensa, desviando lentes da narrativa, circunstâncias ou vivência da vítima para padrões de percepção de quem emite o julgamento, a partir de seu crivo particular,³⁰ dimensão valorativa que amplia importância à percepção de quem julga e subestima o sentir do ofendido, a despeito das diversas posições ou experiências sociais entre sujeitos, torna oportuno resgatar Carlos Hasenbalg citado por Lélia Gonzalez: “No registro que o Brasil tem de si mesmo o negro tende à condição de invisibilidade”.³¹

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O juiz e a juíza não estão isolados no mundo. Foram inseridos em uma sociedade racista e machista, cultivando sua racionalidade e seus valores opressores e desiguais. Essa lógica defeituosa está arraigada em padrões decisórios pela forma como o cérebro se operacionaliza, quer se pensarmos na estrutura cerebral, quer pensando comportamentos ao decidir.

Reconhecer isso é perceber o risco de ingerência de fatores externos ao processo, de dados alheios e que podem servir para manter uma ordem desigual, quanto à raça, e também quanto ao gênero. A consciência desses padrões se faz necessária para ativar no magistrado e na magistrada a necessidade de adotar medidas contrárias ao automatismo. Pensar criticamente padrões, representações e visões de mundo coloca-se como medida indispensável ao decidir de forma justa.

Não se diga, vale notar, que haveria aqui uma ode à parcialidade. Trazer a questão de raça e gênero para a reflexão sobre tomada de decisão é, na verdade, um exercício salutar para a prática da imparcialidade. Isso porque se retira do processo preconceitos e estereótipos que obnubilam a visão de quem

30 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. **Processo n. 01117-2009-079-03-00-9**. Data de publicação: 1.º/6/2010.

31 GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Organização RIOS, Rios; LIMA, Márcia. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 100.

decide, em sintonia inclusive com a decisão proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em julgamento do caso de abertura do presente texto, e segundo a qual no Brasil, o racismo consciente e explícito, materializado em insultos raciais, apesar de repreensíveis, é de menor importância para a manutenção da desigualdade racial que as sutis práticas individuais e institucionais, associadas à forma de pensar que naturaliza a hierarquia racial e de gênero.³²

Pensamos que a ampliação de qualificação da magistratura trabalhista em questões étnicas e raciais, estruturantes de desigualdades e de subjetividades, possibilita aperfeiçoamento e densificação de decisões em direção à análise de processos sob lentes e em perspectiva antidiscriminatória, a dar visibilidade a elementos estruturantes de discriminações, o que também foi possível observar em processo de elaboração deste texto e mediante consulta em jurisprudência, em distintos graus de jurisdição, identificando-se inclusive referência ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça), a vislumbrar espaços para a construção de uma cultura jurídica emancipatória e não discriminatória.

Compreendendo que o direito em geral, e o direito do trabalho, em particular, para além de agente de acomodação ou conservação de subordinações e desigualdades, pode ser interpretado e aplicado de forma a buscar a realização da igualdade substancial a que se vincula a ordem jurídica brasileira, assume o judiciário trabalhista papel relevante à construção de emancipação social, razão porque o presente artigo, convidando a perceber heurísticas e vieses ao decidir, procurou convidar o leitor a exercitar sua empatia.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gabriela Perissinotto de. **Vieses e heurísticas na tomada da decisão judicial**. Disponível em: <http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/180/2017/01/gabriela-perissinotto.pdf> Acesso em: 7 ago. 2023.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo – Sueli Carneiro: Pólen, 2019.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

32 Veja-se a respeito o Relatório n. 66/06, Caso 12.001 – Mérito – Simone André Diniz vs. Brasil, 21 de outubro de 2006. Disponível em: <http://www.cidh.org/annualrep/2006port/brasil.12001port.htm>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BERSANI, Humberto. **Racismo estrutural e direito à desestratificação**: um estudo a partir das relações de trabalho. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00b-da11979a3.pdf. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. In: RIOS, Rios; LIMA, Márcia (orgs.). Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Perfil dos candidatos aprovados no primeiro concurso público nacional unificado da magistratura do trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/?page_id=17259. Acesso em: 16 jan. 2021.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MOORE, Carlos. **Racismo e sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

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

MUNHOZ, Maria Letícia Puglisi. **Racismo na interpretação das leis**: uma análise sobre a influência da branquitude na aplicação da legislação relativa à discriminação racial. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NOGUEIRA, Isildinha Baptista. **A cor do inconsciente**: significações do corpo negro. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2021.

NOJIRI, Sérgio. **Emoção e intuição**: como (de fato) se dá o processo de tomada de decisão judicial. Belo Horizonte: Arraes, 2021.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueri; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Microagressões: reflexões para enfrentamento de discriminações contemporâneas. In: SALADINI, Ana Paula Sefrin; ASSAD, Sandra Mara Flügel. **Direito, gênero e raça**: um debate necessário. Londrina, PR: Thot, 2022.

SANTOS, Ynaê Lopes dos. **Racismo brasileiro**: uma história da formação do país. 1. ed. São Paulo: Todavia, 2022.

TOSCANO JR, Rosivaldo. **O cérebro que julga**: neurociência para juristas. Florianópolis: Emais, 2023.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do; JÚNIOR, Gerson Conceição Cardoso; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Judiciário trabalhista no espelho: reflexões sobre a magistratura trabalhista na luta antirracista. *In: Direito. UnB. Revista de Direito da Universidade de Brasília*, Programa de Pós-Graduação em Direito, v. 5, n. 3, set./dez. 2021. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/36492> Acesso em: 15 jul. 2023.

YOUNG. Iris Marion. Representação política, identidade e minorias. *In: Lua Nova*, São Paulo, v. 67, p. 139-190, 2006.

A MULHER COMO DESVIANTE DA NORMA OCULTA NO DIREITO DO TRABALHO

Valdete Souto Severo

Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP, pós-doutora em Ciências Políticas pela UFRGS, mestre em Direitos Fundamentais pela PUC/RS, Especialista pela UNISC, pela UDELAR/Uruguai, pela Unisinos e pela Universidade Europeia di Roma, professora de Direito e Processo do Trabalho na UFRGS, docente pesquisadora vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas públicas e serviço social da UFRGS, juíza do trabalho, autora de artigos e livros como "A perda do emprego no Brasil, elementos para o uso transgressor do direito do trabalho e contribuições para uma teoria geral do Direito do Trabalho".

Luciane Toss

Mestre em Ciências Sociais e doutoranda em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), advogada, professora e consultora em gênero e direitos humanos. Integra os grupos de pesquisas: Núcleo de Direitos Humanos da Unisinos, coord. profa. dra. Fernanda Bragato, Grupo de Estudos Sindicalismo da UDF, coord. prof. dr. Mauricio Godinho Delgado. Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/5830796724727733>.

1 INTRODUÇÃO

No Direito do Trabalho, legislações e políticas de mitigação de desigualdades de gênero são permanentemente objeto de crítica. A questão tem relação direta com a posição que a igualdade adquire. Trata-se de um fundamento filosófico da modernidade que, compreendido como necessário para a superação da forma anterior de organização social, pressupõe a homogeneidade dos indivíduos. Parte, portanto, como aponta a teoria crítica feminista, de um sujeito de direitos ideal: o homem, branco, heterossexual e ocidental, cujos interesses foram garantidos e direcionados às categorias jurídicas.

A partir disso, Fredman trabalha com a mulher como desvio da norma não declarada, (mobilizando o conceito de discriminação não declarada de Minow). Assim, propõe que o Direito do Trabalho também tem como padrão o Homem. A mulher é a diferente. Pois bem, a partir dessa discussão, iremos problematizar a questão da igualdade para a ordem jurídica vigente e a função que o Direito do Trabalho pode/deve exercer nessa história.

Na regulação jurídica das relações de trabalho, é a questão de classe que o Estado reconhece e se obriga a considerar. As demais formas de opressão, de gênero, capacidade, sexualidade etc., seguem veladas. A igualdade, então, persiste como um ideal inquestionável, compreendido como um imperativo de uniformização. Por isso, não raras vezes, leis que estabelecem tratamento diferenciado a mulheres trabalhadoras recebem a alcunha de discriminatórias, ou responsáveis por estigmatizar mulheres como frágeis e incapazes, ou ainda, reduzem as possibilidades de contratação de mulheres. Talvez por isso o reconhecimento da necessidade de regras que garantam tratamento igual tem se demonstrado um mecanismo de legitimação de desvantagens para as mulheres no mercado de trabalho.

O que se verifica, portanto, é que a questão de gênero vai acirrar ainda mais o já conflituoso terreno da relação entre igualdade e diferença no Direito, porque a legislação trabalhista vai atingir homens e mulheres trabalhadoras de formas distintas. A diferença biológica entre os sexos, por exemplo, vai atuar como componente que fundamenta a defesa de que mulheres trabalhadoras devem ter maiores responsabilidades de cuidado do que homens trabalhadores (considerando que a licença maternidade tem, no mínimo, 120 dias e a licença-paternidade tem oito dias).

Por meio da problematização proposta por Minow (dilemas da diferença) e das dimensões da igualdade em Fredman, a primeira parte deste artigo pretende analisar como a norma oculta mantém as mulheres em desvantagem no mercado de trabalho, e o que isso significa em relação à estrutura social. Em seguida, considerando os marcadores do direito antidiscriminatório, em especial em Rios, analisaremos os critérios metodológicos propostos por Minow e Fredman, para avaliar legislações e decisões judiciais. A lei de igualdade salarial recém-aprovada no Brasil é o pano de fundo para que a discussão se materialize.

O objetivo é promover reflexões sobre a função que o valor igualdade assume em nossa estrutura social e o quanto, mesmo pensando tensioná-lo, por vezes simplesmente o reforçamos.

2 IGUALDADE E DIFERENÇA

A igualdade está no fundamento da modernidade. No modo anterior de organização social, o pertencimento a uma classe social (plebe ou nobreza) era algo praticamente imutável. A desigualdade enquanto diferença de acesso às possibilidades de vida boa e às condições materiais de existência era a regra.

Silvia Federici faz um estudo em que demonstra que o processo de consolidação do sistema capitalista foi uma espécie de contrarrevolução, mobilizada a partir do discurso religioso.¹ O discurso, porém, em momento algum significou a construção de um conjunto de regras que conferissem efetivamente condições similares de acesso a bens necessários à sobrevivência ou mesmo a possibilidade de vivências igualmente dignas.

O valor da igualdade não surgiu dissociado do processo violento, longo e doloroso de produção de mão de obra disciplinada. Como refere Federici, “durante os séculos XVI e XVII, o ódio contra o trabalho assalariado era tão intenso que muitos proletários preferiam arriscar-se a terminar na forca a se subordinarem às novas condições de trabalho”.² Ou seja, não há como separar a ideia moderna de igualdade, dos elementos do sistema capitalista, que acabam atravessando todas as relações sociais, sejam elas econômicas ou afetivas.

1 FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. p. 70-107.

2 FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017. p. 244.

A naturalização do trabalho obrigatório e a racialização dos corpos serão estruturais nesse processo histórico.³ Serão funcionais para o desenvolvimento de uma sociedade aparentemente formada por pessoas livres e iguais, mas concretamente ditada pela supremacia da riqueza e do poder, que seguirá sendo privilégio de alguns em detrimento da maioria. Portanto, não se trata de uma sociabilidade fundada na solidariedade,⁴ mas na ideia de *lugar vazio* de uma figura totalitária que será designada como Estado.⁵

Enquanto a sociedade categoriza seus membros com base na raça, no sexo, na idade, na origem, no território etc., atribuindo significados a cada um e organizando os sistemas de acesso a direitos, o discurso será o de que “todos são iguais perante a lei”. Por isso mesmo, tais distinções serão acomodadas ou invisibilizadas, ou como prefere Minow, podem significar uma escolha entre “integração e separação”, entre “tratamento similar e tratamento especial” ou entre “neutralidade e acomodação”.⁶

O Direito irá legitimar o *proceso de socialización patriarcal* que consolida o androcentrismo, por meio de mecanismos tais como: tratar os sexos como se fossem realidades opostas, estabelecer papéis para cada sexo (lugar de homem e lugar de mulher, coisa de homem e coisas de mulher) e utilizar parâmetros avaliativos e valorativos distintos para cada sexo, mas em relação as mesmas atividades⁷.

É possível entender essa superioridade discursiva que orienta os parâmetros do Direito e, consequentemente do Sistema de Justiça, quando se ignora a perspectiva interseccional de gênero, ou quando apenas a conduta masculina é verificada e validada para ambos os sexos. Ou, ainda, quando este comporta-

3 SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. **E-cadernos CES [Online]**, 18, 2012, publicado em 1 dez. 2012. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1533>; DOI : 10.4000/eces.1533. Acesso em: 30 abr. 2019.

4 SAFATLE, Vladimir. **Circuito dos afetos**: corpos políticos, desamparo, fim do indivíduo. São Paulo: Cosac Naify, 2015.

5 HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 61.

6 MINOW, Martha. Dilemmas of difference (Part I). In: **Making all the difference**: inclusion, exclusion, and american law. Ithaca and London: Cornell Univ. Press, 1990. p. 20.

7 FACIO *apud* TOSS, Luciane. No sistema de justiça mora um grito: uma perspectiva de gênero para o direito. In: TOSS, Luciane; MATOS, Larissa; LAMOUNIER, Adriana; DOMBKOVISCT, Luciana (org.). **O processo do trabalho é para todo mundo**. 1. ed. Campinas: canal 6, 2022, v. 1, p. 11-40.

mento masculino é apresentado como válido para ambos os sexos.⁸ De acordo com Zierbel, esta perspectiva insere os debates sobre o gênero em uma lógica de comparação e validade, onde o padrão é o homem e as mulheres serão o seu desvio. Elas é que devem provar sua semelhança com eles e não contrário “uma vez que as qualidades principais para serem considerados seres humanos plenos lhes são natas [para os homens] e as qualidades atribuídas às mulheres não lhes são necessárias”.⁹

Em Minow o movimento feminista por direitos acaba propondo uma estratégia baseada no padrão masculino (a reivindicação por igualdade exige que elas sejam tratadas como os homens e a reivindicação por diferença exige um tratamento a partir da distinção com os homens). O homem segue sendo a norma (uma construção simbólica do regular, do modelo).

Essa igualdade, segundo Fredman, é uma ideia que repele diferenciações, sobretudo as que estabelecem quaisquer construções sociais arbitrárias, tais como a ideia de que homens são superiores às mulheres. Mas ela também é uma noção comparativa, cujos parâmetros podem ser contestados, ou seja, quem ou o que atribui o que é igual e o que é diferente. No caso das questões de gênero, o homem é o modelo (o neutro) e a mulher, por comparação, passa a ser o diferente, enquanto as pessoas racializadas que, em um primeiro momento terão negada sua condição de sujeitos, serão “o outro do outro”.¹⁰ Lembra a autora que a igualdade é um princípio a ser atingido, ou seja, não necessariamente o tratamento tenha que ter a mesma medida, mas ele deve alcançar ou produzir igualdade¹¹. Mas nós devemos nos concentrar na igualdade ou na diferença? Devemos considerar todas as pessoas iguais (igualdade formal)? Tratar de forma substantiva a igualdade (tratamento diferenciado ou

8 FACIO, Alda. Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal. In: SANTAMARÍA, Ramiro Ávila; SALGADO, Judith; VALLADARES, Lola. (comp.). El género en el derecho. **Ensayos críticos**. Equador: Ministério de Justicia y derechos humanos, 2009, p. 181-224. Disponível em: <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/363/GeneroDerechoEnsayos.pdf?sequence=5&isAllowed=y> Acesso em: 20 out. 2019

9 ZIRBEL, Ilze. Reflexões feministas sobre igualdade como uniformização e igualdade relacional. **Perspectiva Filosófica**, v. 43, n. 1, 2016, p. 50.

10 Nesse sentido, escrevem: NOGUEIRA, Isildinha Baptista. **A cor do inconsciente**: significações do corpo negro. São Paulo: Perspectiva, 2021; CARNEIRO, Sueli. **Dispositivos de racialidade**. São Paulo: Zahar, 2023.

11 FREDMAN, Sandra. **Discrimination law**. 2. ed. Oxford: Oxford University Press, 2011. XXXIV.

especial) com base na diferença pode estigmatizar e inferiorizar ainda mais as pessoas? A autora nomeia esse impasse como dilema da diferença.¹²

Ela nos propõe analisar como o Direito enfatiza a diferença a partir de um padrão pré-estabelecido (universal e neutro). Por exemplo, para garantir direitos às mulheres trabalhadoras grávidas, o judiciário norte-americano observa as demandas da gravidez (uma condição especificamente feminina), como diferença, a partir de um ambiente de trabalho e de uma organização produtiva pensada para os homens. Portanto, as mulheres têm de se encaixar como desvios do padrão ou arcarem “com os ônus de suas diferenças”.¹³

A diferença estrutura uma série de significados para o Direito. Em Minow, “ser diferente é ser diferente em relação a alguém”. A diferença, quando comparativa, revela traços particulares que ganham relevância na categorização das pessoas, ou seja, na norma (não declarada) que determina quem está num parâmetro de normalidade ou da maioria (o lugar regulado pelo Direito) e quem precisa ser integrado, assimilado ou normalizado. Para a autora, nesta estratégia comparativa, as mulheres são diferentes em relação aos traços distintos estabelecidos pelos homens e que são considerados por eles a normalidade, a não diferença, o padrão. Os elementos que distinguem a mulher não ficam explícitos para elas, mas são claros para eles.¹⁴

Nas premissas ocultas no dilema da diferença, Minow aponta a suposta ausência de neutralidade de quem julga ou vê (“*seeing or judging*”). O juiz (intérprete) é posicionado e situado (tem perspectiva a partir de seu lugar, sua posição e sua própria e pessoal visão de mundo). Em contrapartida, a perspectiva e o lugar de quem é julgado é, regra geral, ignorado.¹⁵ Ela aponta que os arranjos sociais e econômicos vão estabelecer quem será aceito ou não, quem será integrado ou não e quem usufruirá dos bens ou não. A diferença vai ser usada para legitimar a hierarquia que sustenta determinados grupos em posição e poder de subordinar outros grupos.

12 MINOW, Martha. Dilemmas of difference (Part I). In: **Making all the difference**: inclusion, exclusion, and american law. Ithaca and London: Cornell Univ. Press, 1990.

13 MINOW, Martha. Dilemmas of difference (Part I). In: **Making all the difference**: inclusion, exclusion, and american law. Ithaca and London: Cornell Univ. Press, 1990. p. 13.

14 No original: “*to be different is to be different in relationship to someone*” MINOW, Martha. Dilemmas of difference (Part I). In: **Making all the difference**: inclusion, exclusion, and american law. Ithaca and London: Cornell Univ. Press, 1990, p.39.

15 MINOW, *idem*.

A autora propõe avaliar não a diferença, mas o que decorre do tratamento dado a ela. No caso da gravidez, por exemplo, ao invés de pensar em políticas de diferencialidades que devem ser consideradas para as trabalhadoras grávidas, entender quais são os obstáculos impostos às mulheres por estarem grávidas.

Para Eisenstein, o padrão que estabelece a igualdade se vale de um sistema que usa o corpo e o sujeito masculino como normas e, nesta perspectiva, “as diferenças entre mulheres são silenciadas e as diferenças entre homens e mulheres, privilegiadas”.¹⁶

A igualdade como ideal é um espaço em constante construção e disputa. No caso dos direitos das mulheres, o significado do que seja igualdade encontra um sistema normativo organizado a partir da ideia inicial de que mulheres e homens são iguais e devem ser tratados da mesma forma. No entanto, em que pese um número considerável de legislações nesta direção, as questões que envolvem os acessos aos direitos nelas previstos seguem inacessíveis para corpos feminilizados e racializados.

Um bom exemplo é a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. O Brasil já havia ratificado as Convenções 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1957) e 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1965) da Organização Internacional do Trabalho, quando a Constituição em 1988 estabeleceu que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”.

Em 1996 o Decreto 1973 promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém) e em 2002 o Decreto 4.377 promulgou a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Neste percurso temos muitas outras legislações que vão desde a CLT (com um capítulo especial de proteção ao trabalho da mulher) até a atual Lei n. 14.611, de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

No entanto, os dados estatísticos brasileiros apontam que o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$1.985 em face de R\$2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019. A taxa de desocupação entre as mulheres é de 14,1%, enquanto a dos homens é 9,6%. Se considerarmos um recorte de raça e gênero

16 EISENSTEIN *apud* ZIRBEL, Ilze. Reflexões feministas sobre igualdade como uniformização e igualdade relacional. **Perspectiva Filosófica**, v. 43, n. 1, 2016, p. 47.

nos dados estatísticos sobre a participação percentual por segmentos hierárquicos no mercado de trabalho teremos o seguinte quadro¹⁷:

Cargo	Homem Branco	Mulher Branca	Homem Preto	Mulher Preta
Diretoria	73%	17%	8%	2%
Gerencia	43%	33%	13%	11%
Outros	32%	24%	26%	18%

Para Fredman há “princípios subjacentes da igualdade de gênero”:

Mesmo quando não existem diferenças legais formais, a fórmula “iguais devem ser tratados da mesma forma” tem sido usada para recusar às mulheres a proteção do direito de igualdade. Demissão ou recusa de contratação de gestantes, com o fundamento de que não existem equivalentes masculinos, é um exemplo que foi encontrado em muitas jurisdições diferentes.¹⁸

Portanto, para além de uma suposta igualdade de oportunidades há necessidade de superar as desvantagens que o sistema normativo parece ignorar. Neste caso, pensar em ações afirmativas ou legislações que tenham como objetivo superar discriminações indiretas é uma opção. Não resolve o problema mais grave, que diz com esse fundamento de igualdade estruturado para justificar uma sociedade radicalmente desigual. Ainda assim, é um caminho possível para o Direito, quando se tem no horizonte a clareza de seu uso como instrumento de tensionamento do sistema vigente.¹⁹

17 Dados obtidos da Pesquisa: Desigualdade racial e de gênero nas empresas listadas na Bolsa de Valores. FRANCA, Michael; TAVARES, Rafael. Desigualdade racial e de gênero nas empresas listadas na Bolsa de Valores – relatório 1. **Núcleo de Estudos Raciais – Insper**. Publicado em 16 jun. 2022. Disponível em: https://www.insper.edu.br/wpcontent/uploads/2022/11/Desigualdade_Bolsa_de_Valores_1.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

18 Tradução livre de: *Even where there are no formal legal differences, the ‘likes should be treated alike’ formula has been used to decline women protection of the right to equality. Dismissal or refusal to employ pregnant women, on the grounds that there are no male equivalents, is an example which has been found in many different jurisdictions.* FREDMAN, Sandra. **Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality**. London: The British Academy, November 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Acesso em: 24 ago. 23.

19 Essa discussão foi realizada em: SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. 2. ed. E-book, São Paulo: ESA, 2020.

3 CONTRIBUIÇÕES DO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO – IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Direito moderno é construído a partir da noção de indivíduo autorreferente. Como afirma Hannah Arendt, somos jogados para dentro de nós mesmos, “destituídos do senso comum”,²⁰ por meio de um discurso de autonomia individual que implica pressupor o ser humano como sua própria referência de racionalidade. Há uma recusa do que é exterior como ciência ou conhecimento. Por isso, “a antiga ideia de luz natural assume, agora, um novo sentido: é autoiluminação do pensamento, que por si mesmo alcança a verdade”. A filosofia moderna é uma filosofia do sujeito: “muito mais do que na autonomia da razão, a essência da Idade Moderna deve ser encontrada na mudança absoluta da essência do homem, quando este se converte em sujeito”.²¹

A função do Direito passa a ser a de permitir a coexistência universal das liberdades. A coerção não é “senão um impedimento a um obstáculo à liberdade”,²² que é outorgada pela razão. Ser livre é fazer o que tem que ser feito. Essa compreensão de igualdade e liberdade implica um sujeito entregue a si mesmo, responsável por sua própria sorte, mas, ainda assim, submetido a um ideal de moralidade que define o certo e o errado e que determina livremente suas escolhas.

Hegel acrescentará que somos iguais porque todos nascemos proprietários da força de trabalho e vendê-la é exercer liberdade. A liberdade não apenas decorre da condição de ser racional e, portanto, da possibilidade de dar-se a si mesmo a lei fundamental que permitirá o convívio social, e agir de acordo com essa lei, mas também está umbilicalmente ligada ao conceito de propriedade privada. Ser livre é poder dispor de tudo, inclusive de si mesmo.²³ É o que Marx irá problematizar, contrariando Hegel, ao afirmar que somos seres interdepen-

20 ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2002. p. 297-303. 289-295

21 CHAUI, Marilena. Filosofia seiscentista: a descoberta da subjetividade? **Revista Limiar**, v. 5, n. 10, 2017.

22 KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. In: KANT. **Coleção Os pensadores**. Trad. Paulo Quintela. São Paulo: Nova Cultural, 1974. p. 226.

23 HEGEL, Georg. Wilhelm Friedrich. **Princípios da filosofia do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1997. p. 173.

dentes. A maior riqueza que podemos sentir, refere Marx em seus Manuscritos, é a compreensão do outro como necessidade.²⁴

Apesar dessa crítica e de toda a doutrina que a partir de Marx problematiza a falácia da igualdade de seres livres para vender força de trabalho, o Estado do Século XXI segue mantendo um discurso, pelo qual legisla as divisões de espaço, define o trânsito dos corpos nos diferentes lugares, mantendo as diferenças escondidas atrás do discurso da igualdade. Faz isso reconhecendo direitos para as mulheres, reconhecendo acesso por meio de cotas etc. Mas age desse modo exatamente porque interditou esse trânsito. Assim, as diferenças são reconhecidas e disciplinadas pelo Estado, mas apenas a tal ponto que não comprometam o sistema e de tal modo que, sob a aparência da igualdade, cada corpo se mantenha no espaço que lhe é pré-determinado.

Nesse contexto, se insere o que denominamos direito antidiscriminatório. Rios refere que os ordenamentos jurídicos definem critérios de proibição de discriminação, seja por meio da lei, seja por meio da possibilidade de interpretação dos tribunais. Na primeira hipótese, a atribuição do rol exaustivo é exclusiva do legislador. Nas demais, compartilha com o judiciário a responsabilidade, por verificar se o critério adotado corresponde a um critério reconhecido como discriminatório (como, por exemplo, reconhecer que a gravidez da mulher pode ser um elemento de exclusão). Tanto no direito brasileiro, quanto no americano, respeitadas as respectivas peculiaridades, ao direito da antidiscriminação aplica-se critérios decorrentes de situações pessoais – tais como raça, sexo, idade e deficiência física – e de escolhas e condutas, como religião, convicções filosóficas e expressão artística.²⁵

A Constituição (critério legal) estabelece esta proteção em relação a raça, cor, sexo, origem e idade e de acordo com Bragato, há um conceito consolidado acerca do que seja discriminação no âmbito do Direito Internacional, quando consideradas a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da ONU; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU; Convenção sobre os Direitos da Pessoas com Incapacidade da ONU; Convenção n. 111 da Organização

24 *Idem*, p. 113.

25 RIOS, Roger Raupp. **Direito antidiscriminação**: discriminação direta e indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 50-52.

Internacional do Trabalho (OIT); e Convenção da Unesco relativa à luta contra as Discriminações no campo do Ensino.²⁶

O Direito pode tratar a antidiscriminação a partir de duas perspectivas: a antidiferenciação e a antissubordinação. Na primeira, o objetivo é a igualdade formal. O foco está na neutralidade em relação às medidas que devem ser tomadas para efetivar a igualdade, reprovando qualquer medida de tratamento diferenciado, tais como, políticas de ações afirmativas. É uma posição presente na dogmática jurídica cuja dinâmica reforça princípios de imparcialidade, universalidade e objetividade.²⁷ Na segunda, se reprovam tratamentos que instituem, aprofundem ou perpetuem situações de subordinação. Aqui se admite tratamento diferenciado para superar situações de discriminação e para o reestabelecimento da igualdade material (considerando discriminatória a neutralidade que reforça a subordinação social). Portanto, para quem defende a perspectiva antissubordinação, as ações afirmativas são juridicamente válidas quando necessárias e eficazes para correção de situações de vulnerabilidade social.²⁸

Para Díaz, o direito de não discriminação permite que haja tratamento jurídico diferenciado quando o texto normativo se dá em razão de um desfavorcimento objetivo. A lei opera como "*promocionadora*" de alcance ao *status* de "*la mayoría social*", atribuindo prerrogativas específicas a quem sofre marginalização ou desvantagem. E deve observar: a) "*situación factica*", ou seja, a presença de grupos desfavorecidos, reprimidos ou marginalizados; b) "*médios*" – a desigualdade material os impede de beneficiar-se da igualdade formal; e c) "*finalidad*" – promover a igualdade das minorias sociais em relação às maiorias.²⁹

26 BRAGATO, Fernanda Frizzo. Discursos desumanizantes e violação seletiva de direitos humanos sob a lógica da colonialidade. *Quaestio Iuris* v. 9, n. 04, Rio de Janeiro, 2016, p. 1806-1823. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/21291>. Acesso em: 28 jan. 2023. p. 1806-1823.

27 A perspectiva da antidiferenciação revela-se primordialmente de dois modos. Primeiro, pela postulação de que o princípio da igualdade atuaria somente de modo negativo, proibindo diferenciações e ordenando uma postura neutra diante da realidade. Segundo, pela compreensão da igualdade material como mero dever de racionalidade na aplicação da citada máxima aristotélica do tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, sem acrescentar ao raciocínio jurídico nenhum outro conteúdo substantivo próprio RIOS, Roger Raupp. **Direito Antidiscriminação**: discriminação direta e indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 35.

28 RIOS, *idem*.

29 DÍAZ *apud* TOSS, Luciane Lourdes Webber. **La ciudadanía cosmopolita**: el problema de la (re) construcción de la ciudadanía como bien primário. Directora: Dra. Nuria Belloso Martín. Departamento de Derecho Público Programa de Doctorado: Sociedad plural y nuevos retos del Derecho.

De acordo com o Ipea, um dos indicadores de aferição de percursos em direção a igualdade e a não discriminação de gênero é a existência de legislações específicas de proteção à mulher, entre as quais, as que atingem o mercado de trabalho, em específico, emprego, renda e maternidade. No que diz respeito ao arcabouço legal trabalhista, a legislação existente (considerada numericamente expressiva) não contempla casos de discriminação indireta.³⁰

Conforme Rios,³¹ quando analisamos textos normativos, na discriminação direta, o elemento discriminador pode estar: a) expresso em lei (discriminação explícita), como por exemplo, a base de incidência da Lei n. 14.467/2023 se dirigir apenas às mulheres com vínculo formal de emprego; b) estar presente na aplicação da norma (discriminação na aplicação do direito), como por exemplo, na mesma lei, a suspensão do contrato de trabalho dos homens trabalhadores estar condicionado ao retorno das esposas e companheiras (excluindo o cuidado com proles provenientes de relacionamento casuais e não formais); c) presença intencional de caracteres aparentemente neutros, mas intencionalmente inseridos visando a causar prejuízos (discriminação na concepção), como por exemplo, o *caput* do art. 372 da CLT (“Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”).

A legislação trabalhista relativa às mulheres trabalhadoras também apresenta, porém, o que Rios chama de discriminação indireta. Isso ocorre quando, mesmo desprovida de intenção, uma medida aparentemente neutra impacta, de modo diferenciado e prejudicial, indivíduos e grupos discriminados.³² É o caso

Universidad de Burgos. Departamento de Derecho Público, 2003. Disponível em: <https://riubu.ubu.es/handle/10259.1/84?locale-attribute=de>. Acesso em: 7 ago. 2023. p. 138.

30 MOSTAFA, Joana; REZENDE, Marcela; FOUTOURA, Natália. ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Cadernos ODS**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2019. Disponível em: [sustetavehttps://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf). Acesso em: 18 abr. 23.

31 RIOS, Roger Raup. O princípio da igualdade e o direito da antidiscriminação: discriminação direta, discriminação indireta e ações afirmativas no direito constitucional estadunidense. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50521>. Acesso em: 23 maio 2023.

32 *Idem*.

do art. 461 da CLT³³ (mantido na Lei n. 14.611/2023, que visa garantir igualdade salarial entre homens e mulheres). O princípio da igualdade fica vinculado ao conceito de isonomia salarial, que pela lei é garantida a todas as pessoas trabalhadoras. Aqui fica bastante evidente que as condições impostas nos parágrafos 1.º, 2.º e 3.º ignoram as desvantagens estruturais que fazem com que mulheres tenham maiores dificuldades de acessar a igualdade salarial com os homens, tais como, o recorte racial (mulheres negras têm menos acesso à educação e à capacitação do que mulheres brancas), mulheres com prole são preteridas em funções que exigem jornadas flexíveis e tempo ao trabalho (merecimento) ou ainda, mulheres trabalhadoras figuram nas estatísticas como as que estão no trabalho informal, nas categorias profissionais menos remuneradas ou as que são desligadas dos empregos antes dos seus pares homens.

Assim, uma legislação aparentemente neutra, aparentemente inclusiva, vai afetar de modo diferenciado homens e mulheres no mercado de trabalho, mas não no sentido de compensar desvantagens estruturais sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho. A regra acaba por reforçar a predominância de padrões masculinos como referenciais, inclusive para políticas destinadas às mulheres (tais como, merecimento e antiguidade ou mesma função em um sistema organizativo que ainda comporta categorias predominantemente masculinas, as mais bem remuneradas, e predominantemente femininas, as menos valorizadas).

Fredman reconhece uma dimensão assimétrica da igualdade, que se dá a partir de diferentes localizações sociais das mulheres, compreendendo os papéis interativos da classe, raça, etnia, deficiência, orientação sexual, religião

33 “Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017) § 1.º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017) § 2.º **Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.** (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017) § 3.º No caso do § 2.º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017). DECRETO-LEI 5452/43, publicado em 1.º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2023.

e gênero na criação de desvantagens. Medidas especiais que visem minimizar, reduzir ou compensar essas desvantagens (como as ações afirmativas) não significariam violações da igualdade. Na verdade, constituiriam meios para alcançá-la. No caso das mulheres trabalhadoras, políticas que envolvem a maternidade deveriam também se preocupar com políticas de proteção social, incremento de renda e acesso a créditos específicos.³⁴

Essa é uma compreensão que não está imune a críticas, porque não questiona a base em que se sustenta o valor igualdade em uma sociedade capitalista. Em outras palavras, a compreensão do que o processo histórico de racialização dos corpos e de aprofundamento da violência de gênero (apenas para ficar com esses dois exemplos) implica para a manutenção do sistema capitalista não nos permite ingenuidades. A questão é outra. Não se trata, ou não deveria tratar-se, de justificar a partir da igualdade medidas de proteção social necessárias em razão do nível de violência que a estrutura imprime a determinados corpos. O caminho talvez passe pelo reconhecimento de que sequer é necessário seguir insistindo nessa falácia.

Regras como a da Lei n. 14.611/2023 são sintoma de que o ordenamento jurídico não tem aderência na realidade material, se não houver mudança na cultura e na forma de circulação de bens e afetos. Afinal, já temos a CLT e a Constituição instituindo a igualdade entre homens e mulheres. Representa, também, a estreiteza da percepção de quem busca mudanças que reduzam a opressão sobre os corpos feminilizados e racializados. Por outro lado, entretanto, leis como essa significam uma tentativa de alteração das relações de poder a partir da ordem jurídica. E essa é uma potência que não pode ser desprezada, por sua força simbólica.

A questão é compreender como as desigualdades se produzem, objetivamente, a fim de que uma lei como essa ganhe efetividade. Daí porque importa tratar dos conceitos de igualdade e de diferença. A reprodução da diferença como um estigma opera em sentido opressivo e hierarquizante, por isso Minow constrói uma concepção relacional e, a partir dela, de acordo com Severi, “tenta oferecer algumas ferramentas metodológicas”, para que a “diferença seja levada

34 FREDMAN, Sandra. **Working together**: human rights, the sustainable development goals and gender equality. London: The British Academy, November 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Acesso em: 24 ago. 2023.

a sério”.³⁵ Contestar a associação entre diferença e inferioridade, avaliar não a diferença, mas o que decorre do tratamento dado a ela:

Em vez de avaliar a diferença, ou os traços individuais em relação a uma norma não declarada, esta alternativa questiona os arranjos sociais que fazem com que esses traços pareçam importantes. Questiona por que o trabalhador individual deve assumir a responsabilidade por diferir da norma. O problema não é apenas um problema para a mulher que está grávida ou que é um novo progenitor, mas também um problema para os homens que têm responsabilidades familiares; para os empregadores que perdem a oportunidade de beneficiar dos talentos de mulheres e homens cujas obrigações familiares impedem a sua adaptação ao horário de trabalho do empregador; para a comunidade em geral, que tem interesses na reprodução e na educação dos filhos, bem como na produção no local de trabalho.³⁶

O ponto que queremos destacar a partir dessas considerações é o de que as demandas por igualdade são complexas e que a legislação existente tem a mulher como um desvio de padrão. Sequer os direitos antidiscriminatório ou trabalhista conseguem alterar isso.

As mulheres respondem por atividades que são cumulativas e os modelos juslaboralistas não garantem nem medidas de equiparação de gênero, nem a construção de espaços produtivos para elas. Também não garantem possibilidades de mudança comportamental dos homens, em relação à totalidade do trabalho realizado pela mulher. O Estado protege famílias e mulheres no papel de cuidadoras. As mulheres não estão no status de sujeitas autônomas.³⁷

O trabalho não remunerado é majoritariamente realizado por mulheres. Esta atribuição forçada afeta a qualidade da sua participação no mercado de

35 SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, São Paulo, 2016, p. 19.

36 *The problem is not just a problem for the woman who is pregnant or a new parent but also a problem for men who have family responsibilities; for employers who miss the chance to benefit from the talents of women and men whose family obligations prevent their adjusting to the employer's work schedule; for the wider community, which has interests in reproduction and the rearing of children as well as in production at the workplace.* MINOW, Martha. Dilemmas of difference (Part I). In: **Making all the difference: inclusion, exclusion, and american law.** Ithaca and London: Cornell Univ. Press, 1990. p. 45.

37 NICHNIG, Claudia Regina. Uma perspectiva de gênero e feminista frente ao sistema de justiça é possível? In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTO, João Akira; SILVA, Marisa Viegas e; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro.** Brasília: ESMPU, 2019. p. 79-104.

trabalho, compromete políticas de remuneração e renda e afasta metas de redução da pobreza e de promoção da igualdade de gênero.³⁸ O diagnóstico da realidade, esta moldura patriarcal que organiza a sociedade, torna evidente a persistente iniquidade de gênero no quadro do trabalho da mulher.

Um dos mais fortes estereótipos nesse sentido é a suposição de que as mulheres devem assumir a responsabilidade primária pelos cuidados e pelo trabalho doméstico. O papel estereotipado das mulheres em relação aos cuidados não remunerados e ao trabalho doméstico tem amplos efeitos. O primeiro deles é a subvalorização, ou seja, mesmo que seja realizado no mercado de trabalho remunerado, também é realizado sem remuneração em casa. Para Fredman, “isto cria e mantém disparidades salariais generalizadas entre homens e mulheres”. O segundo, é que o trabalho destinado à subsistência (de cuidado e segurança das pessoas que integram a família) não é considerado trabalho produtivo. As atividades de cuidado, especialmente em âmbito doméstico, dificultam a participação das mulheres no trabalho por um tempo inteiro, precipitando-as em atividades precárias e comprometendo padrões dignos de trabalho.³⁹

Fredman propõe uma dimensão transformadora da igualdade que pressupõe a reconstrução das relações de gênero. Para a autora, sob essa perspectiva as mulheres poderiam ingressar no mercado de trabalho remunerado em condições de igualdade, enquanto os homens assumiriam papéis de cuidadores em casa. É uma subversão da divisão público-privado, em que o local de trabalho pode ser em casa, em espaços públicos, na casa de outras pessoas

38 Quando o assunto é trabalho não remunerado no Brasil, semanalmente, 21,7 horas são laboradas por mulheres nos chamados afazeres domésticos. Com a pandemia, mulheres se dividiram entre diversas atividades: trabalho produtivo e remoto, trabalhos domésticos, assistência à infância (cuidado com filhos), educação escolar em casa (já que as escolas estavam fechadas) e assistência a idosos da família. Estima-se que se antes da covid-19, mulheres desempenhavam duas vezes mais horas semanais e três vezes mais trabalhos não remunerados do que os homens. Com o isolamento social e o trabalho remoto, esses números triplicaram. OECD. **Women at the core of the fight against COVID-19 crisis**. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis. Acesso em: 6 mar. 2023.

39 This creates and sustains widespread gender pay gaps. In: FREDMAN, Sandra. **Working together: human rights, the sustainable development goals and gender equality**. London: The British Academy, November 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Acesso em: 24 ago. 2023.

e virtualmente, por meio da internet. O cuidar deveria ser considerado uma função social para a qual todas as pessoas devem contribuir.⁴⁰

A crítica aqui diz com o fato de que a alteração de quem cuida, por si só, não implicaria a alteração dos problemas ligados ao cuidado, em uma sociedade de trabalho obrigatório. No máximo, realizando-se a proposta da autora, teríamos uma sociedade nas quais outros corpos estariam na condição desigual e exaustiva em que hoje se encontram os corpos feminilizados e racializados. Em uma perspectiva diversa, Nancy Fraser reconhecerá que a questão da chamada “crise do cuidado” tem “profundas raízes sistêmicas na estrutura de nossa ordem social”, revelando algo de podre “na sociedade capitalista *per se*”.⁴¹ Segundo Fraser, a pobreza de tempo gerada, inclusive, pelo endividamento das famílias, que precisam trabalhar cada vez mais para dar conta de despesas ordinárias, não seria alterada caso os homens, e não as mulheres, fossem responsabilizados pelo cuidado.

O mais importante talvez seja considerar o cuidado como algo coletivo. Trata-se de algo contraintuitivo no sistema capitalista, exatamente em razão dos conceitos de igualdade e liberdade que fundamentam a modernidade. Sem dúvida, porém, seria um passo importante para dar visibilidade à aparente cegueira do ordenamento jurídico, inclusive trabalhista, sobre a questão de gênero.

Uma coisa é certa: é urgente feminilizar o discurso do Direito e, em particular do Direito do Trabalho. Avançar para além da perspectiva antidiscriminatória e, reconhecendo o problema fundamental da igualdade como parâmetro do discurso estatal, construir regras jurídicas que possam promover fissuras no sistema de opressões em que hoje estamos imersas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, não pretendemos trazer respostas. Buscamos apenas provocar discussões acerca de textos importantes da literatura jurídica feminista. Os conceitos mobilizados por Fredman e Minow são relevantes para quem pre-

40 FREDMAN, Sandra. **Working together**: human rights, the sustainable development goals and gender equality. London: The British Academy, November 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3295693. Acesso em: 24 ago. 2023.

41 FRASER, Nancy. **Contradições entre capital e cuidado**. Trad. José Ivan Rodrigues de Sousa Filho, a partir do original FRASER, Nancy. *Contradictions of capital and care*. **New Left Review**, v. 100, 2016, p. 99-117. **Princípios: Revista de Filosofia**, Natal, v. 27, n. 53, maio/ago. 2020.

tende lidar com o Direito do Trabalho, a partir de uma perspectiva de gênero interseccional.

Essas autoras evidenciam o fato de que toda a estrutura jurídica é destinada a um sujeito universal que não existe. O parâmetro a partir do qual a ordem jurídica é produzida é masculino (e, podemos acrescentar: branco, heterossexual, com propriedade). Isso, por si só, acaba sendo determinante também para a ineficácia de regras que, como a Lei n. 14.611/2023, tenham a pretensão de reduzir desigualdades.

A necessidade de repensar inclusive o valor igualdade, enquanto fundamento de uma sociedade capitalista, é tema que escapa da capacidade de um artigo como esse. Fica aqui registrado, portanto, apenas como um incentivo para novas pesquisas e escritos. Nosso propósito é implicar, a partir dessa discussão teórica, a previsão normativa com a prática jurídica, a fim de que seja possível construir uma teoria, pela qual corpos feminilizados e racializados não sejam necessariamente alvo de políticas de igualdade que reforçam a opressão, mas sim de políticas de reconhecimento das diferenças, nas quais os parâmetros do convívio social, tal como a noção de cuidado, possam efetivamente se alterar.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Discursos desumanizantes e violação seletiva de direitos humanos sob a lógica da colonialidade. **Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 09, n. 4, 2016, p. 1806-1823. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/21291>. Acesso em: 28 jan. 2023, p. 1806-1823.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivos de racialidade**. São Paulo: Zahar, 2023.

CHAUÍ, Marilena. Filosofia seiscentista: a descoberta da subjetividade? **Revista Limiar**, v. 5, n. 10, 2017.

EINSTEIN *apud* ZIRBEL, Ilze. Reflexões feministas sobre igualdade como uniformização e igualdade relacional. **Perspectiva Filosófica**, v. 43, n. 1, 2016.

FACIO, Alda. Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal. *In*: SANTAMARÍA, Ramiro Ávila; SALGADO, Judith; VALLADARES, Lola (comp.). El género en el derecho. **Ensayos críticos**. Equador: Ministério de Justicia y derechos humanos, 2009, p. 181-224. Disponível em: <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/363/GeneroDerechoEnsayos.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

RIOS, Roger Raup. O princípio da igualdade e o direito da antidiscriminação: discriminação direta, discriminação indireta e ações afirmativas no direito constitucional estadunidense. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/50521>. Acesso em: 23 maio 2023.

RIOS, Roger Raupp. **Direito antidiscriminação**: discriminação direta e indireta e ações afirmativas. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2008.

SAFATLE, Vladimir. **Circuito dos afetos**: corpos políticos, desamparo, fim do indivíduo. São Paulo: Cosac Naify, 2015.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. **E-cadernos CES** [on-line], 18, 2012. 2012. URL: <http://journals.openedition.org/eces/1533>; DOI: 10.4000/eces.1533. Acesso em: 30 abr. 2019.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, São Paulo, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho**. 2. ed. E-book, São Paulo: ESA, 2020.

TOSS, Luciane Lourdes Webber. La ciudadanía cosmopolita: el problema de la (re)construcción de la ciudadanía como bien primário. Directora: Dra. Nuria Belloso Martín. **Departamento de Derecho Público Programa de Doctorado: Sociedad plural y nuevos retos del Derecho**. Universidad de Burgos. Departamento de Derecho Público, 2003. Disponível em: <https://riubu.ubu.es/handle/10259.1/84?locale-attribute=de>. Acesso em: 7 ago. 2023.

TOSS, Luciane. No sistema de justiça mora um grito: uma perspectiva de gênero para o direito. In: TOSS, Luciane; MATOS, Larissa; LAMOUNIER, Adriana; DOMBKOVISCT, Luciana. (org.). **O processo do trabalho é para todo mundo**. 1. ed. Campinas: canal 6, 2022, v. 1, p.11-40.

ZIRBEL, Ilze. Reflexões feministas sobre igualdade como uniformização e igualdade relacional. **Perspectiva Filosófica**, v. 43, n. 1, 2016, p. 50.

ACESSO À JUSTIÇA E A DISCRIMINAÇÃO TECNOLÓGICA: UMA NOVA FACILIDADE OU UM NOVO OBSTÁCULO?

Igo Zany Nunes Correa

Juiz do Trabalho do TRT da 11.^a Região AM/RR. Membro da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Raça no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

Vice-diretor da Escola Judicial do TRT da 11.^a Região 2022/2024.

Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Pesquisador do Programa RECAJ/UFMG. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Correio eletrônico: zanyigo@gmail.com.

Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/7157546786072542>.

Adriana Goulart de Sena Orsini

Desembargadora do Trabalho do TRT da 3.^a Região.

Membro do Conselho Técnico-Consultivo da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).

Pós-doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas – UDF.

Doutora e mestra em Direito pela UFMG, Professora e membro do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação da FDUFG.

Coordenadora do Programa RECAJ/UFMG.

E-mail: adrisena@ufmg.br.

Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/8356833900456422>.

1 INTRODUÇÃO

O direito de acesso à Justiça é constantemente alvo de debates acerca da efetividade como instrumento de realização de outros direitos. Inevitável que as constantes alterações e modernizações do Poder Judiciário sejam colocadas em xeque sob a perspectiva da acessibilidade de Justiça, ou seja, para que ao final se consiga aferir se os reais destinatários são capazes de alcançar os ímpetus de modernidade e, conseqüentemente, atingir a justiça social.

E este trabalho tem como objetivo discorrer acerca do direito de acesso à Justiça, na vertente do marco teórico da via dos direitos,¹ sopesando um dos componentes dele: o direito à informação e do déficit gerado pela exclusão social, ante a discriminação tecnológica e as dificuldades de efetivação do direito à internet.

Em primeiro momento, serão tecidas considerações sobre o direito de acesso à Justiça como um direito fundamental e com dimensões que estão fora do Poder Judiciário. Este que merece crítica epistemológica da atuação referenciada e dos objetivos estipulados, rejeitando o papel de detentor exclusivo da capacidade adjudicatória, renunciada em prol da participação efetiva dos jurisdicionados na resolução de conflitos.

Em seguida, considerando o tema central do presente artigo como sendo a discriminação tecnológica como fator de desigualdade de acesso, ponderar-se-ão os aspectos que conceituam o que seria a vulnerabilidade digital. Em terceiro momento, com base no termo anterior, aferir-se-á o impacto da vulnerabilidade para o direito à informação jurídica, esbarrando nas premissas que denotam o acesso à Justiça pela via dos direitos.

A conclusão arremata a necessidade de revisitação a supostas modernidades do sistema judiciário, buscando conciliá-las com políticas públicas de acesso à internet/informação como direito fundamental, a fim de corrigir a distorção entre aqueles que fazem uso do Poder Judiciário como instância de resolução de conflitos.

A pesquisa tem o cunho bibliográfico, analisados os dados pelo método hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que o acesso à Justiça pela via dos direitos está debilitado pela exclusão digital, o que se confirma ao final do trabalho pela conjuntura estrutural deficitária do direito de acesso à internet como pressuposto de acessibilidade dos sistemas judiciais.

1 AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie; CARNEIRO, Vanderson. Cartografia de acesso à justiça pela via dos direitos no Brasil. In: **Cartografia da Justiça no Brasil**. Belo Horizonte: Saraiva, 2014. p. 29-125.

2 ACESSO À JUSTIÇA

O direito de acesso à Justiça, para além das discussões quanto à inafastabilidade de jurisdição, nos termos do art. 5.º, XXXV da Constituição Federal, está ligado diretamente à busca de efetividade de direitos, o que não pode se resumir à possibilidade de acessar ao Poder Judiciário, mas sim, retirar dele a possibilidade de reparar lesões ou preveni-las com base no ordenamento jurídico.

E é nesse sentido que se discute o acesso à Justiça, nominado como possibilidade de se estabelecer dignamente e em igualdade como corolário fundamental para vida em sociedade, sopesando não só questões institucionais, mas sabidamente, aquelas que esbarram no viés subjetivo para se questionar qual justiça, quem a tutela e por meio de que/quem se alcança tal patamar.

Segundo Marc Galanter,² foi em 1970 que o direito de acesso à Justiça passou se preocupar com tais análises e assumiu protagonismo de discussões, enveredando para além da simples quantificação de dados de utilização de meios judiciais de obtenção dela, o que foi impulsionado pelo Projeto Florença (*Global Access to Justice Project*), o qual aprofundou estudos os obstáculos para acesso ao Poder Judiciário, sob a coordenação Mauro Cappelletti e Bryant Garth e que continua contextualizando mudanças sociais que impactam diretamente e criam ondas de acesso à Justiça.³

Todavia, não há como analisar o acesso à Justiça somente pelo viés institucional e melhoria do Poder Judiciário e incremento estrutural, Sales & Benevides, ao tratar acerca do acesso à Justiça formal, história que para os Estados Liberais os direitos eram tidos como naturais e anteriores ao Estado e não dependiam, por consequente, dele para ter efetividade. E a partir daí, os autores definem como acesso formal aquele que somente quem tinha condições financeiras e conhecimento de direito poderia instar a função jurisdicional.⁴

Crítica também a professora Marjorie Marona a construção da Justiça como posta em moldes liberais, em que se coloca a narrativa de exercício da lei e

2 GALANTER, Marc. Acesso à justiça em um mundo de capacidade social em expansão. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 2, n. 1, 2 jan. 2015. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/6>. Acesso em: 27 ago. 2023.

3 GLOBAL ACESSO TO JUSTICE PROJECT. Disponível em: <https://globalaccesstojustice.com/global-access-to-justice/?lang=pt-br>. Acesso em: 27 ago. 2023.

4 SALES, Juliana Porto; BENEVIDES, Marinina Gruska. Acesso à justiça: do acesso formal ao acesso à ordem jurídica justa. **Passagens: Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica**, p. 173-203, 2022.

da potencialidade de ter direitos, com suposta neutralidade política que não enxerga a multiplicidade de cidadanias em uma sociedade que historicamente exclui povos indígenas, mulheres, negros escravizados etc., reduzindo todas as categorias demográficas a um perfil útil, produtivo e disciplinado.⁵

Dentro da concepção de um direito-instrumento, a configuração do Direito de Acesso abarca o acesso à justiça, compreende aqui não só o acesso ao Poder Judiciário, mas também a acesso a direitos, ambos interligados por ideias de prestação e de distribuição, aquisição e exercício de direitos nas esferas pública e privada, quer sejam jurisdicionais ou não jurisdicionais.⁶

No caso do acesso à justiça, pode-se inferir que a matriz desse direito engloba tanto a proteção das liberdades individuais, quanto da proporção de uma vida digna e que tenha como finalidade atenuar as arbitrárias diferenças entre efetividade de direitos, portanto, não há como desconsiderar que o direito de acessar o Poder Judiciário está presente em todas as dimensões da cidadania.

E nas lições de Élide Santos, sobre o acesso à justiça restrito à atuação jurisdicional, o Estado se constitui em ambivalência: se de um lado representa a esperança de efetivação de direitos e resolução conflitos por outro lado cria uma dependência institucional que não se supre apenas pela estruturação estatal, mas sim pela legitimação da função política e distributiva da Justiça que decide, molda comportamentos e altera *status* de vida.⁷

Continua Santos a apontar que a função jurisdicional está ligada a constantes debates sobre a confiança institucional e a defraudação das expectativas. Reforça-se com isso negativamente que a estrutura do Estado é miticamente responsável pela conquista de direitos, margeando-se que os processos jurídicos retratam a realidade e é produto dela e o direito aplicado é resultado das relações culturais e identitárias dos participantes.⁸

5 MARONA, M. **Acesso à qual justiça?** A construção da cidadania brasileira para além da concepção liberal. Belo Horizonte. Tese de Doutorado em Ciência Política. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-9M4L5G>. Acesso em: 20 jul. 2023.

6 SALLES; BENEVIDES, *op cit.*

7 SANTOS, Élide de Oliveira Lauris dos. **Acesso para quem precisa, justiça para quem luta, direito para quem conhece.** 2013. Tese (Doutoramento em Direito – Pós-Colonialismos e cidadania global) – Escola de Direito. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2013.

8 *Idem ibidem.*

Portanto, a atual função jurisdicional está além de subsumir a norma ao caso concreto ou realizar técnicas decisórias. Deve, também, passar também a enxergar a solução adequada a conflitos, ofertando diversas possibilidades de resoluções com base no resultado que se espera e como indutor de desagregação de ilegalidades violadas e incrementando o desenvolvimento social e econômico em benefício da coletividade.⁹

E no cenário institucional, o Poder Judiciário passa discussões epistêmicas quanto à finalidade para qual fora criado e consolidado com um poder/dever estatal, o que nas palavras Gaulia carece de alinhamento entre uma Justiça que se cumpra e o Direito que a respeite e que passa necessariamente por uma ampliação do acesso à justiça até a culminância de uma Justiça que seja alcançada.¹⁰

Nas lições da supracitada autora a realidade brasileira, a tensão apresentada entre a igualdade, a cidadania e as desigualdades no cotidiano cria múltiplas cidadanias no mesmo território, outorgando direitos de forma assimétrica, mesmo quando procurados pela via judicial sua complexidade de condicionantes, inclusive a propriedade do julgado para se valer de uma decisão de vida alheia.¹¹

Tanto é verdade que se rediscute a política de tratamento de conflitos, a fim de que a judicialização não seja a única, nem sequer a primeira via de tentativa de solução, considerando o gigantismo do sistema judicial com excessos de demandas apropriadas por “grandes players”, ou seja, litigantes habituais que provocam a atuação jurisdicional reiterada, esgotando esforços de um modelo já açodado.¹²

9 SALLES, Bruno Makowiecky; ABREU, Pedro Manoel. Concepções e conceito de acesso à justiça. **Revistas de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, v. 23, n. 2, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Rev-Cien-Jurid-Soc-UNIPAR_v.23_n.2.pdf#page=86. Acesso em: 22 ago. 2023.

10 GAULIA, Cristina Tereza. **A experiência da Justiça Itinerante**: espaço de encontro da magistratura com a população brasileira. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2020.

11 *Idem ibidem*.

12 DE SENA ORSINI, Adriana Goulart. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. In: VALE, Silvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). **Hermenêutica constitucional do direito do trabalho**. Vasco da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019.

Segundo Leslie Shéri da Ferraz *et al* a assimetria de acessibilidade às instituições jurisdicionais é resultado de uma marginalização que boa parte da população amarga pela indiferença e pela exclusão de políticas estatais:¹³

No Brasil, os desafios mais evidentes para o acesso à Justiça são as enormes dimensões geográficas e as profundas disparidades econômicas. É necessário, no entanto, aumentar o espectro da revisão: além desses obstáculos, podemos apontar barreiras de natureza processual e psicológico-cultural. [...] No Brasil, esse problema é ainda mais grave, pois grande parte de sua população gravita em torno da margem dos serviços do Estado. A exclusão social se expressa na indiferença, por parte dos excluídos, em relação à justiça [...] Portanto, ainda há muitos cidadãos excluídos do Poder Judiciário – por renúncia, desconhecimento do direito ou incapacidade de lutar por isto (FERRAZ *et al.*, 2017, tradução livre¹⁴).

Continua a autora em afirmar que a falta de habilidade do Poder Judiciário para responder a contento demandas judiciais com grande número de represamento e de insatisfações quanto da aplicação da lei, refletem numa imagem de lentidão e de ineficiência. Isso se soma a elementos subjetivos, oriundos da cultura e da psicologia que envolvem o acesso a instituições burocráticas, cuja mera conjectura de acesso, já oprime classes mais baixas e deficitárias dos próprios direitos.¹⁵

E a partir dessas demandas sociais é possível se pensar na reconstrução um projeto de Poder Judiciário de fora para dentro, a fim de que a estruturação da função de resolução de conflitos e administração de interesses seja compatível, adequada aos destinatários e possa atingir os objetivos a que se propõe não como pacificadora, mas como transformadora da realidade¹⁶ (CORREA, 2022).

13 FERRAZ, Leslie Shéri da *et al.* Mesa de debates: “Repensando o acesso à Justiça: velhos problemas, novos desafios”. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, v. 4, n. 3, 2017. Disponível em: <https://reedrevista.org/reed/article/view/277>. Acesso em: 20 dez. 2021.

14 *In Brazil, the most obvious challenges for Access to Justice are the huge geographical dimensions and the deep economic disparities. It is necessary, however, to increase the spectrum of the review: besides those obstacles, we may also point out barriers of procedural and psychological-cultural nature. [...] In Brazil, this problem is even more severe, as a large portion of its population gravitates around the margin of State services. Social exclusion expresses itself in indifference, on the part of the excluded persons, towards the justice system [...] Therefore, there are still many citizens excluded from the Judicial Power – due to waiver, ignorance of the right or incapacity of fighting for it.* (FERRAZ *et al.*, 2017, p. 68, tradução livre).

15 *Ibidem*.

16 CORREA, Igo Zany Nunes. **Justiça do Trabalho Itinerante como instrumento de decolonialidade do direito**: uma proposta amazônica de acesso à justiça. 2022. Dissertação (Mestrado em

3 DESAFIOS À MODERNIDADE X INOVAÇÕES DIGITAIS NO SISTEMA JUDICIÁRIO

Nesse sentido, diversas supostas modernizações do Poder Judiciário são colocadas em *mainstream*, seja a Justiça 4.0 e seus supostos aprimoramentos como /audiência telepresencial, balcão virtual, inteligência artificial, fóruns e tribunais no metaverso etc., sob os auspícios de promoção de soluções colaborativas que aproximem a sociedade do sistema judiciário brasileiro.¹⁷

Na análise dos gráficos presentes no site do CNJ, verifica-se que tribunais em que há regiões com população com menor taxa de acesso à internet, a exemplo do Norte do país,¹⁸ são mensurados pelo sistema *powerbi* do referido conselho como positivamente implementados tanto na fase de implantação quanto de usabilidade de ferramentas de Justiça 4.0.

A categorização dos marcadores apenas como em “implantação” e “usabilidade” obscurece questões qualitativas latentes de que essas populações são tratadas em suposta igualdade formal/material com a acessibilidade de regiões como sul/sudeste, sem desconsiderar que estruturalmente

Trevisam *et al.* lecionam que apesar de ser inevitável a evolução tecnológica, há que se considerar fatores que dissociam ou afastam certos grupos sociais, não só pela dificuldade de acesso à tecnologia, mas também pela precariedade de acesso à informação que não a acompanha, mas presume a igualdade de oportunidades e de condições dos envolvidos.¹⁹

O perigo acima mencionado nos rememora discussões propedêuticas sobre os obstáculos do acesso à Justiça diretamente ligados às desigualdades e discriminações sociais, as quais impulsionaram o Projeto Florença e suas ondas renovatórias. Para este novo momento, as vulnerabilidades sociais se agigantam

Direito) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus (AM), 2022.

17 CNJ. **Programa Justiça 4.0. “Sobre o Programa”**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

18 IDEC. Acesso à internet na Região Norte do Brasil. Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor. Mar./2022. Disponível em: <https://idec.org.br/pesquisas-acesso-internet>. Acesso em: 6 jul. 2023.

19 TREVISAM, Elisaide; GUTIERRES, Mariana Marques; COELHO, Helena Alice Machado. Acesso à justiça e Online Dispute Resolution: uma análise das primeira e terceira ondas renovatórias. **Prisma Jurídico**, v. 22, n. 1, p. 175-192, 2023.

criando “modernos” obstáculos: se para uns há facilidade, comodidade e acessibilidade para outros há aprofundamento de marginalizações e exclusões.²⁰

Nessa toada, a problemática passa para além da hipossuficiência processual para arcar com custos e despesas do acionamento do Judiciário, analisada individualmente, para a utilização do conceito de vulnerabilidade (a fim de destacar ou que possam destacar) características sociais específicas que criam tendências de injustiça, a exemplo daquela digital que impedem que cidadãos usufruam da mesma forma de tecnologias de informação para resoluções de conflito, sobretudo, pela elitização de acesso às ferramentas, aparelhos, internet etc., resultante de uma vulnerabilidade econômica ou mesmo discriminatória.²¹

4 DISCRIMINAÇÃO TECNOLÓGICA, EXCLUSÃO DIGITAL E VULNERABILIDADE

Tem-se por discriminação ou exclusão digital, neste ensaio, como sendo o estado pelo qual os indivíduos são privados da utilização de tecnologia da informação, seja pela insuficiência de meios de acesso, ou pela carência de conhecimento ou falta de interesse.²²

Tal conceito já cunhado em 2005 amolda-se ao que se discute atualmente como consequência da marginalidade digital em que muitos cidadãos estão inseridos, o que inviabiliza ou torna no mínimo dificultoso o acesso à Justiça, mesmo quando se analisa a mesma situação de aumento do acesso para aqueles para os quais o sistema foi construído, na perspectiva daqueles que historicamente são excluídos.

E a partir disso, surge a necessidade de compreender criticamente a virada tecnológica ocorrida nos últimos tempos. As mudanças aqui não são tipos ideais que atraem apenas melhorias e avanços para o atingimento da Justiça, cabe discorrer que podem se tornar também um novo obstáculo a consecução

20 CAPPELLETTI Mauro; GARTH, Bryant, colab. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

21 SCALIANTE, Ana Lara Sardelari; PIMENTEL, Matheus Dalta; NOGUEIRA, Luis Fernando. **Online Dispute Resolution**: da vulnerabilidade ao acesso à justiça em tempos de pandemia. Centro Universitário Toledo Prudente, v. 16, n. 16, p. 1-13, 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8710/67650110>. Acesso em: 28 jun. 2022.

22 ALMEIDA, Lília Bilati de; DE PAULA, Luíza Gonçalves; CARELLI, Flávio Campos; OSÓRIO, Tito Lívio Gomes; GENESTRA, Marcelo. O retrato da exclusão digital na sociedade brasileira. **JISTEM – Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 2, n. 1, p. 55-67, 2005.

dela, quando criam (ou revelam, ou acentuam) vulnerabilidades, entre elas a tecnológica que discrimina aqueles não possuem, ou não detêm conhecimento suficiente para acesso à internet, instrumento precípua para acesso à justiça tida como *moderna*.²³

E sobre o conceito de exclusão digital, adota-se aquele já consolidado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) na Recomendação n. 101/2021 para o qual há duas perspectivas para considerá-la, seja pelo viés da falta de acesso à internet e a outros meios de comunicação digital e/ou que não tenham possibilidade ou conhecimento para utilizá-los, inclusive com tecnologia assistiva.²⁴

E com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, cerca de 90% dos brasileiros possuem acesso à rede de dados. Todavia, esses dados universalizantes acabam por trazer a falsa impressão de acesso irrestrito, uma vez que cerca de 28,2 milhões de brasileiros de 10 ou mais não usam a internet, seja por não saberem usar (42,2%), falta de interesse (27,7%) e questões financeiras para falta de acesso (20%).²⁵

Nesse sentido, dois pontos trazidos pelo IBGE (2021) se destacam como barreiras digitais que se chocam com atual momento de virtualização dos processos e com os quais o Direito e a Sociedade merecem especial atenção para que se atinja o acesso à Justiça a todos: déficit informacional de utilização de ferramentas digitais e o encarecimento das tecnologias de TIC (Tecnologia de Informação e Comunicação).

Quanto ao primeiro, tem-se que a ausência de informação de recursos digitais disponíveis para o usuário do sistema de justiça, pode ser aferida pela inexistência de informações de fácil acesso para a utilização da postulação, outorgando tão somente à parte que teve seu direito ameaçado ou violado a procura se presencial ou virtual o atendimento, além de outras notas sobre os direitos que podem ser judicializados.

23 MAIA, Maurílio Casas. A defensoria pública e a vulnerabilidade como obstáculo de acesso à justiça: da 1.ª à tecnológica 6.ª onda de acesso: reflexões sobre vulnerabilidade eletrônica e exclusão digital. In: VV.AA. SOUSA, J. A. G.; PACHECO, R. B.; MAIA, M. C. (orgs.). **Acesso à justiça na era da tecnologia**. São Paulo: JusPodivm, 2022.

24 CNJ. Recomendação 121/2021. Art. 1.º [*omissis*]: I – excluído digital: parte que não detém acesso à internet e a outros meios de comunicação digitais e/ou que não tenha possibilidade ou conhecimento para utilizá-los, inclusive com tecnologia assistiva.

25 IBGE (ed.). **Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021**. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021>. Acesso em: 30 abr. 2023.

No que diz respeito ao segundo, a exclusão digital leva aos usuários hipossuficientes e detentores de gratuidade de justiça a assimilação dos custos de uso de rede de dados, seja ela móvel ou banda larga, bem como do próprio aparelho de telefonia móvel, já que quanto mais obsoleto e defasado, mais difícil se torna a conexão.

E nesse último destaque, tal fato impacta diretamente na realização de audiências virtuais, já que a qualidade e a debilidade do acesso por questões técnicas importam em atraso injustificado ou mesmo adiamentos, desencorajando que as camadas menos favorecidas da sociedade acessem o Poder Judiciário, um poder que não os acolhe no tratamento adequado para minimizar de desigualdades sociais.

Por vulnerabilidade, um conceito apropriado, mas não exclusivo ao direito e as demais ciências sociais, tem-se o estado de exposição de indivíduos e de populações a fatores de exposição social, revelando-se como situação de desigualdade social e negação de direitos sociais, resultando num conjunto de vulnerabilidade da população e vulnerabilidade do local.²⁶

Já a vulnerabilidade digital ou tecnológica citada por Gonçalves-Filho foi mais visível ainda durante o período crítico da pandemia em que se de um lado as pessoas vivenciavam rotineiramente as mudanças diárias para o mundo virtual, por outro lado, povos indígenas como *Laranjeira* Nãnderu não compreendiam a funcionalidade de julgamentos virtuais e requereram ao Tribunal Regional Federal da 3.^a Região para que pudesse assistir de forma presencial e reunidos, precisando para tanto da intervenção da defensoria pública como *custos vulnerabilis*.²⁷

No mesmo sentido, Souza & Guimarães analisaram o impacto da exclusão digital no acesso ao direito à educação durante o período de pandemia, utilizando conceitos como distanciamento geográfico e geografia das oportunidades para designar locais em Curitiba/PR em que o ensino a distância não foi a estratégia mais igualitária para garantia do acesso ao ano regular de estudo

26 LIMA, Filipe Antunes. **Territórios de vulnerabilidade social**: construção metodológica e aplicação em Uberlândia-MG. 2016. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016.

27 GONÇALVES FILHO, E. Acesso à Justiça é impactado pela vulnerabilidade digital. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-23/tribuna-defensoria-acesso-justica-impactado-vulnerabilidade-digital>, 2020.

por desconsiderar a realidade de bairros periféricos e que possuíam menor percentual de domicílios com acesso à internet.²⁸

Nota-se com isso que embora tenha contornos de modernidade a virtualização e a digitalização do mundo da vida, propriamente de processos judiciais, acaba por reacender discussões o direito à igualdade material de acesso e oportunidades de aprendizado e de usabilidade tecnológica e da própria internet. Concorde-se aqui com Pinto *et al.* para quem o uso do processo eletrônico trouxe maior publicidade aos atos judiciais, concorrendo paralelamente com as informações e notícias processuais percorrendo o mundo em questão de segundos.²⁹

Todavia, cabe um juízo de ponderação e de criticidade para questionar se tais avanços são sentidos de forma igual entre os cidadãos, ou mesmo cria barreiras para aqueles já historicamente excluídos por desconhecimento desse novo saber, das novas formas de comunicação e linguagem, de acesso a sites e sistemas de consulta pública processual etc.

5 ACESSO À JUSTIÇA PELA VIA DO DIREITO À INTERNET E A INFORMAÇÃO JURÍDICA

No marco teórico escolhido por este trabalho, tem-se por acesso à Justiça um termo não utilizável apenas para designação da atuação jurisdicional proveniente do órgão estatal, mas também uma amálgama de institutos que reverberam na igualdade a maior dimensão, além da garantia de efetividade de direitos e a possibilidade de participação da conformação/estruturação dos próprios direitos.³⁰

Tal pensamento ecoa das ideias iniciais de Avritzer *et al.* para quem o Acesso à Justiça parte do pressuposto de acesso à informação de que seriam os direitos humanos para então se questionarem quais instâncias está hábeis para resolução de conflitos de forma legítima, bem como o resultado da pacificação social.³¹

28 SOUZA, Marcelo Nogueira de; GUIMARÃES, Lislaine Mara da Silva. Vulnerabilidade social e exclusão digital em tempos de pandemia: uma análise da desigualdade de acesso à internet na periferia de Curitiba. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, v. 6, n. 4, p. 279-296, 2020.

29 PINTO, Bruna Patricia Ferreira; MARQUES, Vinicius Pinheiro; PRATA, David Nadler. Processo judicial eletrônico e os excluídos digitais: perspectivas jurídicas a partir do ideal de acesso à justiça. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 51, p. 103-112, 2021.

30 DE SENA ORSINI, *op. cit.*

31 AVRITZER *et al.*, *op. cit.*

O conceito adentra no viés material como sendo a possibilidade de usufruir de igualdade ou paridade de oportunidades, não se descuidando que uma das formas de garantia de efetividade deste direito, não a única, é o Poder Judiciário.³²

Portanto, firmamos a premissa de discussão desse tópico para inferir que não basta que haja maior acesso à Justiça por meio da transformação tecnológica, há que se estruturar o acesso à informação sobre a tecnologia, fomentando políticas públicas de acesso transversal à internet como um legítimo “direito de acesso”, ou seja, instrumento de persecução de outros direitos.

Quanto a esse ponto, a Lei n. 12.965/2014 ao estabelecer o denominado Marco Civil da Internet conceituou internet como sendo “o sistema constituído de conjunto de protocolos lógicos, estruturados em escala mundial para uso público e irrestrito, com finalidade de possibilitar a comunicação de dados entre terminais por meio de diferentes redes”. Ainda, trouxe como fundamentos para o uso da rede mundial de dados, entre outros, os direitos humanos e o exercício de cidadania por meios digitais (art. 2.º), além de objetivar a promoção de um direito de acesso à internet a todos (art. 4.º).³³

Nesse sentido, discordamos de Colontonio para o qual o acesso à internet não pode ser um direito fundamental, tanto por ausência de positivação, quanto por não ser essencial à existência humana. É salutar discutir direitos humanos dentro do espectro de melhoria da qualidade de vida e impulsionamento de exercício de outros direitos, mais ainda, quando parte dos atos em sociedade se realizam de modo digital, bem como as informações necessárias para conhecimento de direitos e de luta por eles se encontram fora do plano real.³⁴

Não é de hoje tal discussão, a Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2011, já elenca o direito de acesso à internet como direito humano, com duas dimensões: direito ao conteúdo e direito ao acesso físico e de estrutura técnica à internet em primeiro lugar.³⁵

32 MARONA, *op. cit.*

33 BRASIL. Lei do Marco Civil da Internet. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/12965.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

34 COLONTONIO, Carlos Ogawa. O acesso à internet é um direito fundamental?. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Brazcubas**, v. 4, n. 1, p. 1-17, 2020.

35 ONU. **Report of The Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression, Frank La Rue**, 2011 (Versão em inglês). Disponível: https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27_en.pdf.

Dissecando o trazido pela ONU, tem-se no direito de acesso à rede mundial de dados tanto uma dimensão negativa em que há impedimento de criação de barreiras de conteúdo a cidadãos ou restrições indevidas de conexão, quanto aquela social, que outorga aos Estados o dever de desenvolver políticas públicas para torná-lo universal e não apenas das elites, enquanto se intenta a derrubada da denominada “digital divide”.³⁶

Não se trata de discutir a internet em si mesma, mas todas as facilidades proporcionadas por ela, bem como os efeitos da exclusão digital para aumento das desigualdades sociais e da negativa geral de direitos. Como exemplo abordado neste artigo, pode-se citar o acesso à justiça pela via do processo eletrônico, na qual o conhecimento dos autos e possibilidade de propositura de ações, defesas e incidentes se dá unicamente por meio do mundo virtual.

Esta realidade se aprofundou como já mencionado no tópico anterior durante o período crítico da pandemia covid-19, na qual as audiências e demais atos processuais, antes pessoalmente realizados, passaram a se dar por meio virtual com utilização de aplicativos. Em contraponto a qualquer magnitude de modernidade que se vislumbre, cabe-se tencionar que nem todos os brasileiros possuem acesso à internet de forma regular.

Nos estudos de Bacciotti, consegue-se aferir a importância do acesso à internet como direito instrumental de efetividade de outros direitos humanos com potencialidade intrínseca pelos elementos interatividade e conectividade. Assim, em primeiro momento, permite que o indivíduo assuma posições fixas de participação de resposta em vários níveis numa realidade multidirecional. E no segundo, com a conectividade, o pertencimento se amolda. A rede mundial permite de fato a interconexão social com expansão de fronteiras de informação.³⁷

Nas lições de André de Carvalho Ramos, tem-se que o direito à informação abarca tanto o direito de veicular as informações, quanto o de recebê-las, seja individualmente, ou por meio de comunicação de massa, o que também consagra a liberdade de imprensa, a qual, dentro do ambiente democrático, livre de censura e devidamente responsável, é de vital importância para construção

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ BACCIOTTI, Karina Joelma. **Direitos humanos e novas tecnologias da informação e comunicação**: o acesso à internet como direito humano. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

de um controle social da política estatal e formação da opinião pública sobre diversos assuntos.³⁸

E nesse sentido, é latente a importância da rede mundial de dados para exercício do direito de informação em todas as dimensões, possibilitando que o conhecimento se irradie por toda a sociedade e possa alcançar pessoas até então embaralhadas.

É inegável também o papel da internet no contexto social, trazendo a elas novas funcionalidades ao conectar pessoas, empresas, entidades públicas etc. O próprio conceito de exclusão digital, segundo Neves, é a marginalização de parte da sociedade da possibilidade de inserir-se na sociedade de informação e na expansão das redes digitais. A premissa encaixa-se perfeitamente ao conceito, já que se potencializa a exclusão social, quando se oblitera que o acesso à internet não é um direito exercido em igualdade pelos critérios levantados.³⁹

E a aproximação entre a sociedade e o direito possui uma interlocução: a informação jurídica, considerando as necessidades sociais tuteladas pelo Estado e que a absorção dos direitos é capaz de conceder acesso de fato à Justiça por meio da educação e da materialização do combate à ignorância e da redução das desigualdades sociais.⁴⁰

Já quando se menciona a informação jurídica, Mendonça assevera que o direito de acesso à justiça é revelado por uma fórmula de informação jurídica e de direito à proteção, ou seja, somente se pode conceber uma vontade de acionamento ao Poder Judiciário, caso se entendam o papel dele e aquilo que deve ser perseguido.⁴¹

E neste ponto, a informação jurídica tem duas principais formas, sendo a primeira a noção de direitos de que são titulares os cidadãos, orientando sobre vias judiciais e não judiciais de afetação de resolução de conflitos e a segunda como sendo o apoio judiciário fundado na resolução de conflitos por um órgão que seja competente para tanto.⁴²

38 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

39 NEVES, Ricardo. **O novo mundo digital: você já está nele**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2015.

40 BORTOLAI, Luís Henrique. Acesso à justiça e os obstáculos apresentados pela linguagem jurídica. **Redes. com: revista de estudos para el desarrollo social de la Comunicación**, n. 14, p. 168-193, 2016.

41 MENDONÇA, J. J. Florentino dos Santos. **Acesso equitativo ao direito e à justiça**. São Paulo: Almedina, 2016.

42 *Ibidem*.

No mesmo sentido, Splenger e De Lima Bedin (2013) igualmente defende que o direito de acesso à Justiça não deve ser limitar a fornecer assistência de advogado durante o processo judicial, mas expandi-la a ponto de atingir a fase pré-processual com informações e orientações jurídicas, vez que a pobreza econômica implica pobreza jurídica, sendo fundamental a análise dessa perspectiva para aconselhamento jurídico como o cerne do problema do acesso à justiça.⁴³

Com essa finalidade, buscando conciliar as transformações tecnológicas e o efetivo acesso à Justiça, a título de exemplo, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução n. 508/2023 que tem como foco central a implantação dos Pontos de Inclusão Digital (PID), definidos por ela como sendo:

Art. 1.º [...] Parágrafo único. Considera-se PID qualquer sala ou espaço que permita, de forma adequada e simultaneamente para mais de um ramo do Poder Judiciário, a realização de atos processuais, como depoimentos de partes, de testemunhas e de outros colaboradores da justiça, por sistema de videoconferência, bem como o atendimento por meio do Balcão Virtual, instituído pela Resolução CNJ n. 372/2021, com possibilidade de agregação de outros serviços públicos voltados à cidadania.

Nas próximas considerações de aprovação da norma acima, sedimenta-se a necessidade trazer ao Poder Judiciário políticas públicas para acesso à Justiça, aqui se fundamentando no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16 que visa promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando acesso à Justiça para todos, além de construir instituições eficazes e inclusivas.⁴⁴

Tal medida também se amolda às Regras de Brasília sobre Acesso à Justiça das Pessoas em condição de Vulnerabilidade, já que prevê que os atos judiciais terão difusão de informações jurídicas de forma que se garanta o maior alcance dessas, devendo-se desenvolver oficinas de informação ou outras entidades criadas para o mesmo intento:⁴⁵

43 SPENGLER, Fabiana Marion; DE LIMA BEDIN, Gabriel. O direito de acesso à justiça como o mais básico dos direitos humanos no constitucionalismo brasileiro: aspectos históricos e teóricos. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 13, n. 13, p. 129-144, 2013.

44 CNJ. **Resolução 508/2023**. Dispõe sobre a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID) pelo Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5166>. Acesso em: 28 ago. 2023.

45 REGRAS DE BRASÍLIA. **100 Regras de Brasília sobre acesso à justiça das pessoas em condições de vulnerabilidade**. Disponível em: <https://www.anadep.org.br/wtksite/100-Regras-de-Brasilia-ver-sao-reduzida.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

3. FORMA OU MEIOS PARA O FORNECIMENTO DA INFORMAÇÃO. A informação prestar-se-á de acordo com as circunstâncias determinantes da condição de vulnerabilidade, e de maneira a garantir que chegue ao conhecimento da pessoa destinatária. Salienta-se a utilidade de criar ou desenvolver oficinas de informação ou outras entidades criadas para o efeito. São também de destacar as vantagens derivadas da utilização das novas tecnologias para possibilitar a adaptação à concreta situação de vulnerabilidade. [...]
5. NOVAS TECNOLOGIAS. Esforços serão feitos para explorar as possibilidades oferecidas pelo progresso tecnológico para melhorar as condições de acesso à Justiça para pessoas em condições vulneráveis.

Nota-se das disposições acima que tal medida se trata de política pública judiciária de inclusão digital, pois possibilita aqueles que não tem acesso autônomo à internet ou aos sistemas processuais eletrônicos com facilidade e usabilidade possam também usufruir desse direito, com apoio de um ponto físico de acesso à internet, agregado a espaços comuns e públicos em que o acesso à Justiça pode ser exercido.

Entretanto, há necessidade de questionar as normas estabelecidas que focam na acessibilidade estrutural, devendo ainda, o Poder Judiciário mediar expectativas e empoderar conhecimentos pré-processuais, a exemplo: o que é PID? Quais ações podem ser ajuizadas e acompanhadas por ele? Quais pedidos podem ser feitos por ele? Quais direitos o usuário da Justiça do Trabalho possui? Proporcionando, assim, que demandas antes reprimidas por ausência de conhecimento de direitos possam ser ajuizadas, fazendo com que a informação jurídica seja prévia, acessível e simplificada.

Caso contrário, a utilização do espaço físico de inclusão digital será subutilizado, apenas por aqueles usuários que já possuem conhecimento sobre direitos ou conseguem acessar informações nos sites do tribunal e em redes sociais, mantendo obstáculo para aqueles que estruturalmente não estão servidos de informação ou que não sabem assimilar a linguagem jurídica ou mesmo os termos de tecnologia da informação e comunicação utilizados.

Ainda, assim, se usarmos os critérios de informação jurídica esmiuçado por Mendonça⁴⁶ primeiro ainda estaria desatendido, ou seja, não basta que se tenha informação jurídica, depois de o processo ajuizado, mas permaneceria a lacuna de informações sobre direitos e de instâncias legítimas de proteção.

46 MENDONÇA, J. J. Florentino dos Santos, *op. cit.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se, portanto, que o direito à internet se tornou um metadireito a consecução e efetividades de direitos sociais, portanto, sua contemplação como direito fundamental está para além de um mero direito à informação e à liberdade de expressão, mas deságua na possibilidade de conhecer o direito e as instâncias de conformação, resolução e pacificação de conflitos.

Ao final deste trabalho, restou claro que o Direito de acesso à Justiça passa por uma nova revisitação epistêmica não mais focada na melhoria de instituições ligadas ao sistema judiciário, mas na qualidade da Justiça que é ofertada, cujo cliente merece a satisfação do bem da vida ali tutelado e a possibilidade de usar as ferramentas de tecnologia da informação e comunicação de forma paritária com os demais usuários como garantia de igualdade material.

No que caberia à perspectiva de análise sob a ótica do acesso à Justiça pela via dos direitos, por ter como um dos pilares de consecução a disponibilidade de informação acerca de direitos, mantém-se a responsabilidade estatal de políticas públicas sejam elas governamentais ou judiciárias que possam estimular o acesso à internet e que tragam informação prévia de qualidade com simplificação de linguagem, a fim de contemplar aqueles que se sentem distanciados do acionamento do Poder Judiciário, ou mesmo a partir dessas informações, eleger outras instâncias legítimas capazes de proteger contra violações ou que possam efetivar direitos elencados.

É notório que a discriminação ou exclusão digital é o novo obstáculo a ser considerado pelas instâncias de problematização do acesso à Justiça, a fim de que o caminhar e a evolução do sistema judicial sejam sentidos por todos como melhoria e não como distanciamento e embaraço gerado estruturalmente por um Estado que negligencia o acesso a direitos mínimos a seus cidadãos, a exemplo do metadireito a internet, erigido ao patamar de direito humano.

Cabe ao Poder Judiciário, sem qualquer demérito ao desenvolvimento tecnológico e de comunicação que está sendo vivenciado, manter e estipular políticas públicas não hegemônicas voltadas aos usuários não habituais, marginalizados ou mesmo comumente destituído de acesso não só aos espaços físicos jurisdicionais, mas agora também ao *locus* digital de existência da Justiça.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lília Bilati de; DE PAULA, Luiza Gonçalves; CARELLI, Flávio Campos; OSÓRIO, Tito Lívio Gomes; GENESTRA, Marcelo. O retrato da exclusão digital na sociedade brasileira. **JISTEM – Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 2, n. 1, p. 55-67, 2005.

AVRITZER, Leonardo; MARONA, Marjorie; CARNEIRO, Vanderson. Cartografia de acesso à justiça pela via dos direitos no Brasil. **Cartografia da Justiça no Brasil**. Belo Horizonte: Saraiva, p. 29-125, 2014.

BACCIOTTI, Karina Joelma. **Direitos humanos e novas tecnologias da informação e comunicação**: o acesso à internet como direito humano. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

BORTOLAI, Luís Henrique. Acesso à justiça e os obstáculos apresentados pela linguagem jurídica. **Redes. com: revista de estudos para el desarrollo social de la Comunicación**, n. 14, p. 168-193, 2016.

CAPPELLETTI Mauro; GARTH, Bryant, colab. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris: 1988.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Programa Justiça 4.0. “Sobre o Programa”**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0/>. Acesso em: 6 jul. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação 121/2021**. Art. 1.º [omissis]: I – excluído digital: parte que não detém acesso à internet e a outros meios de comunicação digitais e/ou que não tenha possibilidade ou conhecimento para utilizá-los, inclusive com tecnologia assistiva.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 508/2023**. Dispõe sobre a instalação de Pontos de Inclusão Digital (PID) pelo Poder Judiciário. Disponível: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5166>. Acesso em: 28 ago. 2023.

COLONTONIO, Carlos Ogawa. O acesso à internet é um direito fundamental? **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Brazcubas**, v. 4, n. 1, p. 1-17, 2020.

CORREA, Igo Zany Nunes. **Justiça do Trabalho Itinerante como instrumento de decolonialidade do direito**: uma proposta amazônica de acesso à justiça. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus (AM), 2022.

DE SENA ORSINI, Adriana Goulart. Acesso à justiça pela via dos direitos trabalhistas. VALE, Sílvia Teixeira do; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães (coord.). **Hermenêutica constitucional do direito do trabalho**. Vasco da Gama, RJ: Lumen Juris, 2019.

FERRAZ, Leslie Shérída *et al.* Mesa de debates: “Repensando o acesso à Justiça: velhos problemas, novos desafios”. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, v. 4, n. 3, 2017. Disponível em: <https://reedrevista.org/reed/article/view/277>. Acesso em: 20 dez. 2021.

GALANTER, Marc. Acesso à justiça em um mundo de capacidade social em expansão. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 2, n. 1, 2 jan. 2015. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/6>. Acesso em: 27 ago. 2023.

GAULIA, Cristina Tereza. **A experiência da Justiça Itinerante: espaço de encontro da magistratura com a população brasileira**. 1 ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2020.

GLOBAL ACESSO TO JUSTICE PROJECT. Disponível em: <https://globalaccesstojustice.com/global-access-to-justice/?lang=pt-br>. Acesso em: 27 ago. 2023.

GONÇALVES FILHO, E. Acesso à Justiça é impactado pela vulnerabilidade digital. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-23/tribuna-de-fensoria-acesso-justica-impactado-vulnerabilidade-digital>, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021**. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. **Acesso à internet na Região Norte do Brasil**. Mar/2022. Disponível em: <https://idec.org.br/pesquisas-acesso-internet>. Acesso em: 6 jul. 2023.

LIMA, Filipe Antunes. Territórios de vulnerabilidade social: construção metodológica e aplicação em Uberlândia-MG. 2016. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2016.

MAIA, Maurilio Casas. A defensoria pública e a vulnerabilidade como obstáculo de acesso à justiça: da 1.ª à tecnológica 6.ª onda de acesso — reflexões sobre vulnerabilidade eletrônica e exclusão digital. In: VV.AA. SOUSA, J. A. G.; PACHECO, R. B.; MAIA, M. C. (Organizadores) **Acesso à justiça na era da tecnologia**. São Paulo: JusPodivm, 2022.

MARONA, M. “Acesso à qual justiça? A construção da cidadania brasileira para além da concepção liberal”. Belo Horizonte. Tese de Doutorado em Ciência Política. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-9M4L5G>. Acesso em: 20 jul. 2023.

MENDONÇA, J. J. Florentino dos Santos. **Acesso equitativo ao direito e à justiça**. São Paulo: Almedina, 2016.

NEVES, Ricardo. **O novo mundo digital: você já está nele**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Report of The Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression, Frank La Rue, 2011

(Versão em Inglês), Disponível em: https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.27_en.pdf. Acesso em: 24 ago. 2023.

PINTO, Bruna Patricia Ferreira; MARQUES, Vinicius Pinheiro; PRATA, David Nadler. Processo judicial eletrônico e os excluídos digitais: perspectivas jurídicas a partir do ideal de acesso à justiça. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 51, p. 103-112, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

REGRAS DE BRASÍLIA. 100 Regras de Brasília sobre Acesso à Justiça das Pessoas em Condições de Vulnerabilidade. Disponível em: <https://www.anadep.org.br/wtksite/100-Regras-de-Brasilia-versao-reduzida.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SALES, Juliana Porto; BENEVIDES, Marinina Gruska. Acesso à justiça: do acesso formal ao acesso à ordem jurídica justa. **Passagens: Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica**, p. 173-203, 2022.

SALLES, Bruno Makowiecky; ABREU, Pedro Manoel. Concepções e conceito de acesso à justiça. **Revistas de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, v. 23, n. 2, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Rev-Cien-Jurid-Soc-UNIPAR_v.23_n.2.pdf#page=86. Acesso em: 22 ago. 2023.

SANTOS, Élda de Oliveira Lauris dos. **Acesso para quem precisa, justiça para quem luta, direito para quem conhece**. 2013. Tese (Doutoramento em Direito – Pós-Colonialismos e cidadania global) – Escola de Direito. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2013.

SCALIANTE, Ana Lara Sardelari; PIMENTEL, Matheus Dalta; NOGUEIRA, Luis Fernando. **Online Dispute Resolution**: da vulnerabilidade ao acesso à justiça em tempos de pandemia. Centro Universitário Toledo Prudente, v. 16, n. 16, p. 1-13, 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8710/67650110>. Acesso em: 28 jun. 2022.

SOUZA, Marcelo Nogueira de; GUIMARÃES, Lislaine Mara da Silva. Vulnerabilidade social e exclusão digital em tempos de pandemia: uma análise da desigualdade de acesso à internet na periferia de Curitiba. **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, v. 6, n. 4, p. 279-296, 2020.

SPENGLER, Fabiana Marion; DE LIMA BEDIN, Gabriel. O direito de acesso à justiça como o mais básico dos direitos humanos no constitucionalismo brasileiro: aspectos históricos e teóricos. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 13, n. 13, p. 129-144, 2013.

TREVISAM, Elisaide; GUTIERRES, Mariana Marques; COELHO, Helena Alice Machado. Acesso à justiça e Online Dispute Resolution: uma análise das primeira e terceira ondas renovatórias. **Prisma Jurídico**, v. 22, n. 1, p. 175-192, 2023.

A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO NO MUNDO DIGITAL: ENTRE POSSIBILIDADES E CONTINUIDADES DOS PADRÕES TRADICIONAIS DE APROPRIAÇÃO DO TRABALHO

Wanessa Mendes de Araújo

Mestra e doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Direito e Processo Tributário pela Universidade de Fortaleza. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região.

E-mail: wanessa.araujo@trt10.jus.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1610639139114067>.

Natália Luiza Alves Martins

Mestra em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza. Especialista em Direito Ambiental pela Universidade de Fortaleza. Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região.

E-mail: natalia.martins@trt10.jus.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2447421572511748>.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende analisar a divisão sexual e racial do trabalho no cenário das plataformas digitais, a fim de verificar se o papel atribuído à mulher trabalhadora, em especial à mulher negra, no âmbito do mercado de trabalho tradicional se repete ou se altera ante às novas formas de apropriação do trabalho entabuladas a partir da Revolução 4.0.

A evolução das tecnologias de informação e comunicação culminou com a introdução de novas formas de trabalhar com a criação de plataformas digitais de trabalho, cujo principal propósito é servir de ponte para conexão da(o) trabalhadora/trabalhador e a(o) consumidora/consumidor final, em diversos segmentos econômicos, cabendo-lhe para tanto arregimentar e, por vezes, dirigir e disciplinar a prestação de serviços adequada aos parâmetros de qualidade determinados pelas empresas.

Quando promovido exclusivamente no mundo virtual, o trabalho sob essa nova roupagem pode ser exercido a partir do próprio domicílio, daí a suposição de que é possível uma maior participação feminina atuando nesse segmento, subvertendo-se, assim, a tradicional divisão sexual do trabalho, pois, em tese, seria passível de cumulação do trabalho em plataformas digitais exercido em domicílio com outras atividades domésticas e de cuidados, tarefas essas que, cultural e socialmente, são atribuídas às mulheres e concorrem diretamente para seu afastamento e exclusão do mercado de trabalho tradicional.

Partindo-se dessa premissa de maior flexibilidade em relação à admissão, permanência e disposição de horários de trabalho conforme a conveniência da trabalhadora, elege-se como tema-problema analisar a inserção da mulher, em especial da mulher negra, no cenário produtivo das plataformas digitais baseadas no segmento *web*, conforme conceituação adotada pela Organização Internacional do Trabalho, em oposição às plataformas digitais locais que exigem prestação de trabalho no plano físico, a fim de verificar se a divisão sexual e racial do trabalho nesse novo ramo segue a mesma composição identificada no mercado de trabalho tradicional.

Delineia-se como hipótese que, apesar dos avanços tecnológicos inerentes à Revolução 4.0, a divisão sexual e racial do trabalho própria do mercado de trabalho tradicional persiste e continua a estruturar os critérios de exclusão e subalternização do papel da mulher, em especial, da mulher negra no mundo do trabalho exclusivamente digital.

O artigo divide-se em três partes. Na primeira, conceitua-se e descreve-se o fenômeno responsável pela intermediação do trabalho humano por meio de plataformas digitais lucrativas, o capitalismo de plataforma, bem como se destaca o conceito de heteromação do trabalho, a fim de demonstrar que ambos se articulam e em vez de promover a emancipação do ser trabalhador mantém a mesma lógica de alienação, exploração e dominação do mercado de trabalho tradicional.

No segundo capítulo, conceitua-se e descreve-se a divisão sexual e racial do trabalho que opera no mercado tradicional, a partir dos dados da Pnad Contínua 2022, e dos indicadores estatísticos de gêneros: indicadores sociais das mulheres, elaborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em seguida, no terceiro capítulo, analisar-se-á como as plataformas digitais contribuem para a manutenção da conformação da divisão de sexual e racial, operando exclusões e a precarização das mulheres, em especial das mulheres negras, mesmo diante do quadro de evolução tecnológica da Revolução 4.0.

A pesquisa adota a vertente metodológica jurídico-sociológica, tendo como técnica a pesquisa teórica em cotejo com análise jurisprudencial, sendo o tipo de pesquisa selecionado o jurídico-compreensivo.

1 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A HETEROMAÇÃO DO TRABALHO

Compreende-se como capitalismo de plataforma um novo modelo de negócios emergente no contexto da evolução das tecnologias de informação e comunicação decorrentes da Revolução 4.0 que se vale da intermediação digital da prestação de serviços, por meio de plataformas digitais, para arregimentar a força de trabalho, organizar a produção e fornecer os bens e serviços ao mercado de consumo a partir de relações hiper temporárias, sob a modalidade *pay-as-you-go*, com prestígio à “comoditização” da interação human.¹

Por sua vez, o conceito de “heteromação do trabalho”, de acordo com Hamid Ekbia e Bonnie Nardi, remete à instauração de um “novo mecanismo e lógica de extração de valor no capitalismo contemporâneo”, oposto ao da automação, pois, se este pretendia substituir a força de trabalho humana pelas máquinas,

1 ARAUJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação de mão de obra por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador**: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2019.

aquele reinsere um contingente de pessoas expulso pela conformação anterior da tecnologia e lhes atribui tarefas críticas para os usuários finais, considerados mediadores indispensáveis, infligindo, por conseguinte, notáveis implicações sociais, econômicas e éticas, por alterar os parâmetros de recompensa, realização e compensação no e do trabalho humano.²

A articulação dos dois conceitos mencionados, que remontam o marco teórico deste artigo, é indispensável para compreender a dinâmica de como o trabalho humano se insere no contexto da Revolução 4.0, donde a prestação de serviços por meio de plataformas digitais lucrativas é um dos seus expoentes.

Se por um lado, as novas tecnologias propiciam avanços no campo da robótica, cibernética, nanotecnologia, entre outras áreas, mediante a criação de bens e produtos capazes de assegurar maior qualidade de vida à pessoa humana, em relação ao trabalho, especificamente, as tecnologias emergentes tem corrido para desmobilizar as proteções asseguradas à(o) trabalhadora/trabalhador, em franco desprestígio às premissas do constitucionalismo humanista e social prescrito na Constituição Federal de 1988 e nos diversos compromissos internacionais de que o país é signatário.

A dinâmica de operação das plataformas digitais estabelece que os diplomas normativos de regência da prestação de trabalho são os regulamentos empresariais, constantes dos “termos de uso”, subscritos de forma unilateral, nos quais consta explicitamente que estas empresas se tratam de (i) meras empresas tecnológicas, responsáveis estritamente por fornecer as aplicações tecnológicas para conectar usuários e trabalhadoras(es) e que (ii) a relação estabelecida com a(o) trabalhadora/trabalhador é exercida com flexibilidade, autonomia e independência, por isso, insuscetível de aplicação das normas trabalhistas e previdenciárias que asseguram a vinculação empregatícia e proteção social.

Sob essa perspectiva, se de um lado, amplia-se o campo de oportunidades de trabalho, em especial em se tratando de plataformas digitais radicadas na *web*, em que de qualquer lugar do mundo a(o) trabalhadora/trabalhador pode prestar serviços, por outro lado, entretanto, em total descompasso, restringe-se o raio da normatividade abarcado pelo Direito do Trabalho, afastando-se normativas historicamente construídas em defesa da(o) trabalhadora/trabalhador contra a superexploração e precarização do trabalho humano.

2 EKBIA, Hamid. NARDI, Bonnie. **Heteromation and the other stories of computing and capitalism**. MIT PRESS, 2017.

Esse aspecto é explicado metaforicamente por Márcio Túlio Viana e Raquel Castro Pimenta, que traçam um cotejo dos tempos fordistas e o período atual. Segundo os autores, sobretudo nos tempos fordistas, o sistema capitalista, como um buraco negro, buscou atrair para o seu interior todos os trabalhadores possíveis, a fim de transformá-los em assalariados e por conseguinte, em consumidores para retroalimentar o seu próprio ciclo. Em contrapartida, com o advento de novas tecnologias e suas repercussões sobre a gestão da força de trabalho e a organização das estruturas empresariais, o buraco, que antes engolia, transformou-se em vulcão que expulsa e cospe empregados, máquinas, instalações, “assim como cospe leis e até mesmo que lhe restava da ética”. Assim, tudo o que antes estava contido, passa pelo processo do seu avesso e, aos poucos, é expulso da redoma protetora do Direito do Trabalho.³

A tentativa de ampla flexibilização das normas protetivas, e, consequentemente, a expulsão das(dos) trabalhadoras/trabalhadores da cobertura das normas que asseguram um “patamar mínimo civilizatório”, na lição de Maurício Godinho Delgado⁴, não significa que, diante dos avanços tecnológicos, não haja trabalho, tampouco trabalhadoras(es) imbricadas(os) nas novas formas de trabalhar.

Muito pelo contrário, amplia-se o contingente de trabalhadoras(es) em determinadas áreas, ante a inexistência de cumprimento de regras estatais para o desempenho de determinadas profissões – a exemplo do transporte individual de passageiros em que se é exigida a autorização municipal para o exercício regular da profissão correlata, o que limitava o número de profissionais aptas(os) à prestação do serviços –, assim como se criam novas formas de inserir essa(e) trabalhadora/trabalhador no mercado de trabalho, desempenhando tarefas ou microtarefas até então inexistentes.

A despeito disso, essa (re)inserção desse contingente de trabalhadoras(es), muitos há tempos desalentados, ou seja, excluídos do mercado de trabalho, se por um lado representa possibilidade de trabalhar, ao mesmo tempo, se impõe uma lógica comum: de informalidade e destituição das formas de proteção trabalhistas e sociais na prestação de serviços.

3 VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Castro. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

2 A DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO TRADICIONAL

De acordo com Patrícia Maeda e Bárbara Ferrito, a despeito da suposição de que o mercado de trabalho seja algo natural, alertam que, em verdade, trata-se de “uma estrutura social e, como tal, (é) criada pelos diversos sistemas sociais”.⁵

Extraí-se dessa assertiva que não se pode pensar a divisão sexual e racial do trabalho sem reconhecer que existem estruturas sociais que geram vantagens para uns grupos, em detrimento de outros, e que os critérios de gênero e raça impactam diretamente sobre a conformação do papel das mulheres, em especial, das mulheres negras no âmbito laboral.

Enquanto construtos sociais e culturais, os marcadores de raça e gênero demarcam as possibilidades de trabalho das mulheres, em especial, das mulheres negras, a condições de desvantagem em relação ao gênero oposto, quer quanto à admissão, permanência e ascensão no mercado de trabalho, incluindo-se menores padrões remuneratórios.

É o que demonstra a pesquisa da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad Contínua) 2022, elaborada pelo IBGE. De acordo com a referida pesquisa, em termos de empregabilidade a taxa de desemprego da população brasileira ficou em 9,3%, no segundo trimestre de 2022. Em relação às mulheres negras esse indicador alcançou o patamar de 13,9%, bem maior do que o índice de desemprego das mulheres brancas, cuja taxa foi de 8,9%, dos homens negros, cujo percentual de desemprego foi de 8,7% e dos homens brancos, de 6,1%, a menor taxa entre todos os grupos.

No que toca à remuneração, no mesmo período pesquisado, a renda média do homem branco foi de R\$ 3.708,00, da mulher branca de R\$ 2.744,00, do trabalhador negro de R\$ 2.142,00 e da mulher negra de R\$ 1.715,00, o que demonstra que a mulher negra, no mercado de emprego tradicional, percebe 46,3% de rendimento a menor que o homem branco.

As mulheres negras, por sua vez, se imbricam em largo percentual no âmbito do trabalho informal, cujo índice alcança a marca de 47,5% e entre os homens negros, o índice é de 46,9%.

Em relação aos cargos de direção e gerência, mais uma vez, o índice de ocupação das mulheres negras é o menor, pois ocupam apenas 2,1% dessas

5 FERRITO, Bárbara. MAEDA, Patrícia. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero e raça**. Brasília: Enamat, 2023. p. 65.

posições, enquanto homens negros ocupam 2,3%. Observada a mesma métrica, nota-se que a taxa de ocupação em posições de prestígio de mulheres brancas é de 4,7% e dos homens brancos de 5,6%, o que representa respectivamente que mulheres brancas ocupam duas vezes mais cargos de direção e gerência que mulheres negras, o que se agrava se comparado com os homens brancos, cujo marco é quase três vezes inferior.

Em contraposição às posições de maior prestígio social, as mulheres negras têm predomínio de atuação em serviços domésticos com participação de percentual quase o dobro do que as mulheres brancas, na proporção de 16,4% e 8,8%, respectivamente.

Os múltiplos índices aqui apresentados demonstram que no mercado de trabalho tradicional a disparidade de gênero, acrescida do fator raça, é flagrante. Sendo relegado às mulheres negras, como já descrito no início do tópico, maiores dificuldades de acesso ao mercado formal de trabalho, a funções de maior prestígio e remuneração, o que demarca que a divisão sexual e racial do trabalho, continua a sinalizar que os melhores empregos e remunerações são destinadas aos homens brancos, seguidos pelas mulheres brancas e, por fim, aos homens e mulheres negras.

A constatação traçada pela pesquisa de preterição das mulheres, notadamente as mulheres negras no mercado de trabalho, goza de explicação, entre elas, merece destaque a afetação de boa parte do tempo à ocupação nos papéis atribuídos ao seu gênero e raça.

Em outras palavras, não se pode descurar o dado relevante que afeta diretamente a progressão das mulheres a melhores posições no mercado de trabalho: o tempo dedicado aos afazeres domésticos e aos cuidados familiares, que, culturalmente, ainda compete às mulheres, sob o viés de detentora do “dom da afetividade”.

Ainda, de acordo com os dados da Pnad Contínua, as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas em afazeres domésticos e em cuidados, enquanto os homens passam 11,7 horas nessas atividades, ou seja quase, o dobro do tempo consumido pelas mulheres, o que ilustra a noção de “pobreza de tempo”, expressão usada por Bárbara Ferrito,⁶ no âmbito do Direito do Trabalho, para explicar como a sobrecarga da mulher ante a dupla/tripla jornada de trabalho

⁶ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. LTR: São Paulo, 2021. p. 125.

que lhe é imposta, compromete o seu desempenho e progressão no mercado de trabalho tendo em vista a necessidade de cuidados dos afazeres domésticos e demais tarefas de cuidados.

Essa disparidade, confirmada pelos dados coletados pela Pnad Contínua de 2022, também já tinha sido evidenciada pelo IBGE na publicação da segunda edição das Estatísticas de Gênero, em que destaca os indicadores sociais das mulheres no Brasil em 2021, tomando por base o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG) (*Minimum Set of Gender Indicators – MSGI*) disponibilizado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (*United Nations Statistical Division – UNSD*),⁷ salientando que os indicadores tradicionais de monitoramento do mercado de trabalho desagregados por sexo revelam desigualdades expressivas entre homens e mulheres, além de indicar que a taxa de participação, que tem como objetivo medir a parcela da população em idade de trabalhar que está na força de trabalho, aponta a maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

O tempo consumido pelas mulheres no trabalho reprodutivo não remunerado, sem dúvidas, protrai profundas implicações sobre seu posicionamento do mercado de trabalho, o que regula e limita sua admissão e permanência no mercado de trabalho, em razão da inexistência de rede de apoio, do exercício da coparentalidade e da ausência de aparato estatal que lhe assegure a disposição de creches ou escolas públicas em tempo integral para que possa exercer suas atividades laborais, o que acaba por preferir o (re)ingresso no mercado de trabalho por não ter com quem deixar a prole.

Igualmente essa lógica, concorre para limitar a ascensão profissional da mulher, o que explica os baixos índices de ocupação de cargos e funções de confiança, em que a sub-representação feminina nos cargos gerenciais ainda é uma realidade no país, evidenciando o fenômeno do teto de vidro (*glass ceiling*), conceituado como uma “barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional das empresas”.⁸

Os números apontados nas pesquisas mencionadas demonstram que as disparidades de gênero e raça são persistentes no mercado de trabalho tradicional brasileiro, em franco desfavor das mulheres negras, as quais continuam

7 IBGE. **Estatísticas de Gênero:** indicadores sociais das mulheres. 2. ed. IBGE: Rio de Janeiro, 2021.

8 FEIJÓ, Janaína. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Fonte%3A%20elabora%C3%A7%C3%A3o%20da%20autora%20com,pandemia%20\(54%2C3%25\)](https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Fonte%3A%20elabora%C3%A7%C3%A3o%20da%20autora%20com,pandemia%20(54%2C3%25)). Acesso em: 30 ago. 2023.

a ocupar as piores formas de trabalho e remuneração, fruto das dificuldades de desenvolvimento de políticas públicas dirigidas a corrigir as distorções estatísticas apontadas, bem como da ausência de conscientização da sociedade, a fim de dissipar do imaginário coletivo os papéis que cultural e socialmente são atribuídos às mulheres, notadamente às mulheres negras, o que age como obstáculo permanente, incapaz de superar exclusões e estereótipos de gênero e raça.

3 A DIVISÃO SEXUAL RACIAL DO TRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE NOVAS E VELHAS PRÁTICAS

O cenário do mundo digital vende-se como um microcosmo dissociado de preconceitos e estereótipos que contaminam a sociedade, o que, em tese, permitiria a toda(o) e qualquer trabalhadora/trabalhador ingressar na plataforma de trabalho e auferir renda, a partir de seu próprio domicílio, pelo menos, esse é o discurso:

*A CrowdFlower e outras empresas do setor de crowdsourcing estão trazendo oportunidades para pessoas que nunca as tiveram antes, e operamos de maneira verdadeiramente igualitária, onde qualquer pessoa que queira pode fazer microtarefas, independentemente de seu gênero, nacionalidade ou condição social e status econômico, e pode fazê-lo de uma forma que é inteiramente de sua escolha e exclusivo para eles.*⁹

Entretanto, esse discurso não passa de uma grande falácia, pois, se observa claramente, que tal como no mundo real, persistem as desigualdades de gênero e raça e é acrescentado o marcador geográfico como limitador à aquisição, permanência e melhor remuneração na realização do trabalho.

O relatório da OIT, intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Organização Internacional do Trabalho” também é uma prova da assertiva central deste trabalho.

9 No original, em inglês: “CrowdFlower, and others in the crowdsourcing industry, are bringing opportunities to people who never would have had them before, and we operate in a truly egalitarian fashion, where anyone who wants to can do microtasks, no matter their gender, nationality, or socio-economic status, and can do so in a way that is entirely of their choosing and unique to them,” MARVIT, Moshe Z. **How crowdworkers became the ghosts in the digital machine, the nation**. 5 fev. 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

O referido relatório teve por objetivo analisar as plataformas de microtarefas que se apresentam como um mercado que facilita a conexão entre indivíduos e empresas, as quais terceirizam seus processos e trabalhos para abarcar uma força de trabalho distribuída em qualquer lugar do mundo, incluindo desde tarefas simples, como a captura e validação de dados, marcação de modelos; indicar sua reação diante de uma imagem ou vídeo; recolhimento de dados; a até serviços mais complexos, como participação em pesquisas, moderação de conteúdo, criação e edição de conteúdos e muito mais.

A pesquisa realizada pela OIT avaliou o trabalho nas plataformas de microtarefas no biênio de 2015 a 2017, na qual foram entrevistados 3.500 trabalhadoras(es), em 75 países, que se ativavam nas cinco principais plataformas de microtarefas, cuja atuação da(o) trabalhadora/trabalhador ocorre essencialmente de forma virtual. Por meio desse estudo, identificou-se que não havia uma distribuição equilibrada por gênero, notadamente, nos países subdesenvolvidos, pois apenas um em cada cinco trabalhadores era mulher.¹⁰ A pesquisa não avaliou o marcador da raça.

Dados semelhantes foram identificados no estudo desenvolvido por Bruno Moreschi et al¹¹ em relação aos trabalhadores brasileiros que se ativavam perante a plataforma de microtarefa *Amazon Mechanical Turk*, que entrevistou 149 brasileiros, no ano de 2019, e constatou que a maioria é branca (64%) e do sexo masculino (66,4%), enquanto o número de pardos (“pardos”) e pretos (“pretas”) é, respectivamente, 21,5% e 12,7%.

Ainda que reduzida, a amostra coletada demonstra que a composição sexual e racial dos trabalhadores que se ativam perante a plataforma digital em questão diverge substancialmente da população geral do Brasil, que é composta 45,2% por pessoas brancas, 45% por pessoas pardas e 8,8% por pessoas pretas, segundo dados de 2022 da Pnad Contínua.¹² Em relação ao gênero, a

10 OIT. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

11 MORESCHI, Bruno. PEREIRA, Gabriel. COZMAN, Fabio. **Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”**. Disponível em: [file:///C:/Users/trt10/Downloads/38252-Texto%20do%20Artigo-142716-9-10-20200516%20\(1\).html](file:///C:/Users/trt10/Downloads/38252-Texto%20do%20Artigo-142716-9-10-20200516%20(1).html). Acesso em: 20 ago. 2023.

12 IBGE. **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2022**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102004>. Acesso em: 22 ago. 2023.

mesma pesquisa apontou que a população brasileira é composta por 51,1% de mulheres e 48,9% de homens.

Apesar do discurso de ampla aceitação de toda(o) e qualquer tipo de trabalhadora/trabalhador, a realidade é distinta, isso porque inúmeros requisitantes impõem limitações de acesso ao trabalho, a título exemplificativo, impõe-se que certa tarefa somente possa ser realizada por trabalhadora/trabalhador situado em um determinado país, ou ainda, que detenha um percentual elevado de índice de qualificação, que corresponde à nota alcançada a partir de execução de trabalhos anteriores.

Essas exigências impedem que pessoas residentes fora de determinados países tenham acesso ao trabalho. Em geral, as tarefas exigem que a trabalhadora/o trabalhador resida nos Estados Unidos, o que limita as chances de trabalho de mulheres e homens que se situam fora desse país, além disso, para que se alcance um elevado nível reputacional digital é necessária a execução de um vasto quantitativo de tarefas, ainda que sub remuneradas, para majorar a reputação digital para ser aceita/aceito em outros trabalhos mais bem remunerados, o que por, conseguinte, exige que a(o) trabalhadora/trabalhador se ative em jornadas de trabalho intensas, até mesmo para compor uma melhor remuneração, uma vez que a retribuição se baseia no trabalho por peça.

Não obstante as exigências citadas a título exemplificativo, o que não impede de que outras sejam impostas, importa salientar que o trabalho nesse setor tem como característica as baixíssimas remunerações, em que muitas tarefas são remuneradas em valor de U\$ 0,01; vasto período de tempo não remunerado em busca de uma tarefa compatível com sua localização e reputação o que faz com que a(o) trabalhadora/trabalhador gaste na média de 20 minutos em busca de tarefas, trabalho esse não remunerado, para cada uma hora à disposição, em outras palavras, para obter uma nota reputacional elevada, que possibilite avançar em busca de tarefas mais bem remuneradas, é necessário que se gaste tempo considerável, como dito, sem que haja qualquer remuneração.

Essa dinâmica de operação das plataformas de microtarefas é substancialmente danosa às mulheres, isso porque, mesmo sendo o trabalho feito em domicílio, não tem a possibilidade de dedicação exclusiva ao trabalho, o que limita seus avanços na plataforma para ter liberada tarefas mais bem remuneradas, bem como, para as mulheres situadas em países subdesenvolvidos, o marcador geográfico impede o acesso a uma gama de tarefas, o que amplia o tempo em que precisam estar conectadas em busca de trabalho que lhes admita.

Se, por um lado, não há nas plataformas limitador expresso de raça e gênero para que uma(um) trabalhadora/trabalhador seja admitida(o) para determinado trabalho, com exceção expressa do marcador geográfico, a dinâmica da operação concorre para excluir as mulheres e pessoas negras, aquelas porque o tempo de dedicação para construir uma reputação digital é mais restrito e essas porque, além do motivo citado, tem menos acesso aos aparatos e conhecimentos tecnológicos indispensáveis ao trabalho.

Nesse contexto, segundo Noble¹³ e Katz,¹⁴ no ambiente digital, homens e mulheres brancas continuam ocupando posições privilegiadas dentro da estrutura social, com maior presença nas organizações digitais, fruto da maior capacidade econômica e do maior conhecimento dos recursos tecnológicos, elementos indispensáveis para atuar no ramo das plataformas digitais de prestação laboral baseada na *web*, denotando assim que, até mesmo no ambiente digital, persiste a hegemonia da branquitude na sociedade e do racismo que a estrutura.

Confirma essa assertiva, os dados extraídos do Dossiê Mulheres Negras, elaborado pelo Ipea, retratando as condições de vida das mulheres negras no Brasil, com base nos indicadores sociais de 2018 do IBGE, que revelam que o acesso às tecnologias e ao mundo digital em geral é mais difícil, especialmente para as mulheres negras, reafirmando dados antigos referentes à reprodução de desigualdades de gênero e raça.¹⁵

Não se está, portanto, diante de um ambiente digital neutro, como tenta nos fazer crer as propagandas das empresas-plataformas em que qualquer pessoa pode se habilitar e nela prestar serviços, independentemente de raça e gênero, mantém-se no plano digital os mesmos elementos estruturantes do mercado de trabalho tradicional baseados na alienação, exploração e dominação, características próprias do mundo capitalista.¹⁶

13 VIANNA, Juliana da Rosa Maia Ressetti. **Influenciadores digitais e branquitude**: um estudo de caso sobre as motivações e formas de abordar a branquitude nas plataformas digitais. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

14 *Idem*.

15 LIMA, Dulcinei C.; OLIVEIRA, Taís. **Mulheres negras, tecnologias e resistência**. Disponível em: <https://digilabour.com.br/mulheres-negras-tecnologias-e-resistencia/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

16 SALVAGNI, Julice. **As mulheres nas plataformas digitais**: a farsa do trabalho flexível. Disponível em: [https://blogdaboitempo.com.br/2021/08/23/as-mulheres-nas-plataformas-digitais-a-farsa-do-trabalho-flexivel/#:~:text=Tendo%20em%20vista%20os%20n%C3%ADveis,um%20risco%20para%20as%20mulheres](https://blogdaboitempo.com.br/2021/08/23/as-mulheres-nas-plataformas-digitais-a-farsa-do-trabalho-flexivel/#:~:text=Tendo%20em%20vista%20os%20n%C3%ADveis,um%20risco%20para%20as%20mulheres.). Acesso em: 30 ago. 2023.

Como já destacado, a modalidade de trabalho digital propagou-se como uma modalidade de trabalho flexível, em alternativa ao emprego tradicional, em que as mulheres poderiam conciliar as tarefas domésticas e de cuidados, imposições essas culturalmente genderizadas, e com isso alcançar melhores condições de vida, de trabalho e renda, entretanto, esse “invento gerencialista do “empreendedor de si mesma(o)” opera como uma peça ilusionista na qual a liberdade aparece de relance ocupando um espaço em que nunca esteve”.¹⁷ Em verdade, a economia digital faz com que a acumulação das atividades remuneradas e não remuneradas se confunda, tornando mais palatável a falsa ideia de serem as trabalhadoras “donas de seu próprio tempo”.

O estudo realizado por Bruno Moreschi, Amanda Jurno e Monique Lemos¹⁸ confirma essa afirmação. Foram entrevistadas 53 trabalhadoras que se ativam na principal plataforma digital baseada na *web*, a *Amazon Mechanical Turk*, cujos pontos nodais transcrevemos abaixo, que ilustram que mesmo esse trabalho remoto feito pelas mulheres no âmbito domiciliar, apesar de ter índole remunerada, não é considerado como trabalho pelos parceiros, situação essa que já era evidenciada histórica e culturalmente em se tratando do trabalho doméstico e de cuidados.

A concomitância entre tarefas domésticas e trabalho na AMT aparece em 80% dos nossos entrevistados, o que se relaciona com o trabalho doméstico tradicionalmente imposto às mulheres “como um atributo natural” (FEDERICI 2012). Esta é uma situação estressante, de acordo com Patrícia, 48 anos de idade, dos EUA: “Estou a trabalhar o equivalente a um emprego a tempo inteiro ou mais na AMT, mas também quase tenho as responsabilidades de uma dona de casa a tempo inteiro [...] Um total de 10 mulheres (de 53) apontou situações em que ambos os trabalhos não são apreciados como trabalho real – em alguns casos pelos seus parceiros. Isto não só reforça a consideração de Federici (2012) do trabalho doméstico como a “manipulação mais difundida” que o capitalismo alguma vez perpetrou, mas aponta para um aumento desta violência – agora também no trabalho digital. [trad. nossa]¹⁹

17 *Idem*.

18 MORESCHI, Bruno; JURNO, Amanda; LEMOS, Monique. **“Yes, i will work on my free time” – remote work on Amazon Mechanical Turk as the historical continuation of the exploitation of women’s labor**. Disponível em: <https://spir.aoir.org/ojs/index.php/spir/article/view/12213/10364>. Acesso em: 25 ago. 2023.

19 No original: “Besides general AMT difficulties (e.g. low wages and high competition), women turkers stressed about having to balance housekeeping, childcare and AMT work; and about partners’ lack of appre-

A par da consolidação do resultado das entrevistas, as(os) pesquisadoras(es) chegaram à conclusão de que “a AMT criou algo precioso para o capitalismo: manter a força de trabalho das mulheres disponível para serviços domésticos não remunerados e, ao mesmo tempo, torná-la rentável para diversas empresas”.²⁰

No âmbito das plataformas digitais que operam localmente, reconhecendo a existência dessa disparidade de gênero e raça, as principais empresas de transporte individual de passageiros em operação, Uber e 99 Taxi elaboraram programas de incentivo à participação feminina, buscando aumentar o número de trabalhadoras vinculadas às respectivas plataformas, como é o caso das campanhas “Elas na direção” e “99Mulher”.

De igual modo, a empresa iFood, também estabeleceu “metas” de diversidade e inclusão de raça e gênero,²¹ promovendo campanhas que visam a aumentar o percentual de mulheres e pessoas negras em seus cargos de liderança, além disso, estabeleceu incentivos focados nas mulheres, por exemplo, com a contratação de seguros específicos voltados para a proteção das entregadoras mulheres em caso de infortúnios sociais e situações naturais ligadas à condição de ser mulher (maternidade, câncer de útero e/ou mama, necessidade de cuidado da prole etc.).

Ocorre que a adoção dessas medidas de inclusão, sejam elas em razão do gênero e/ou da raça, em regra, não tiveram por escopo a real melhoria da qualidade de vida das(os) trabalhadoras(es), tampouco a efetiva equalização das vagas no mercado de trabalho feminino, mas sim, a bem da verdade, se

ciation of AMT work and domestic labor. [...] The concomitance between housekeeping and work at AMT appears in 80% of our interviewees which relates to domestic work traditionally being imposed on women “into a natural attribute” (Federici 2012). This is a stressful situation, according to Patricia, 48 – year – old from the US: “I am working the equivalent of a full – time job or more on AMT yet also nearly having the responsibilities of a full-time homemaker.” A total of 10 women (out of 53) pointed out situations in which both works are not appreciated as real work – in some cases by their partners. This not only reinforces Federici (2012) consideration of housework as the “most pervasive manipulation” that capitalism has ever perpetrated, but it points to an increase in this violence – now in digital work as well.” MORESCHI, Bruno; JURNO, Amanda; LEMOS, Monique. “Yes, i will work on my free time” – remote work on Amazon Mechanical Turk as the historical continuation of the exploitation of women’s labor. Disponível em: <https://spir.aoir.org/ojs/index.php/spir/article/view/12213/10364>. Acesso em: 25 ago. 2023.

²⁰ *Idem*.

²¹ **Liderança mais feminina e negra: as metas de diversidade do Ifood.** Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/lideranca-mais-feminina-e-negra-as-metas-de-diversidade-do-ifood-2/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

voltaram a atender buscando a demanda mercadológica de proporcionar, por exemplo, “maior conforto e segurança para as usuárias da plataforma”.²²

Ainda assim, não se pretende diminuir a importância das ações desta natureza, embora por outro lado, faz-se necessário pontuar que tais práticas são dotadas de um manifesto viés econômico-liberal, que busca inviabilizar as lutas feministas que resistem às opressões estruturais potencializadas pelos pactos sociais fundados em bases principiológicas racistas e, sexistas.

Em outras palavras, tais condutas evidenciam que as narrativas de determinadas plataformas se apropriam de pautas dos movimentos feministas, como o combate à violência de gênero, flexibilidade e empoderamento, associando a imagem da mulher empoderada à autonomia financeira e ao sucesso profissional, sem considerar as clivagens sociais como barreiras, apesar da indiscutível reprodução das condições precarizantes.²³

Essa ilação é facilmente confirmada diante da constatação de que a lógica da exploração, também fomentada por esse novo modelo econômico, persiste, mantendo-se a informalidade, a redução de direitos básicos previstos na legislação laboral e, ainda, muitas vezes exigindo dessas mulheres o aumento das horas de trabalho (aqui considerada a prestação de serviços remunerada e os trabalhos domésticos e de cuidado).

Isso também ocorre porque as plataformas digitais exploram setores já existentes, mantendo-se, assim, as estruturas sociais patriarcalizadas já arraigada à nossa sociedade,²⁴ que como se destacou é estruturada em dogmas racistas e discriminatórios, que, se não forem revistos, perpetuarão as tradicionais formas de exploração e divisão racial e sexual do trabalho.

CONCLUSÃO

O presente artigo pretendeu analisar a inserção da mulher, em especial da mulher negra, no cenário produtivo das plataformas digitais baseadas na *web*,

22 BARROS, Matheus. **99Mulher**: novo recurso permite corridas exclusivas entre motoristas e passageiras. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/03/04/pro/99mulher-novo-recurso-permite-corridas-exclusivas-entre-motoristas-e-passageiras/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

23 PEREIRA, Maria Júlia; ARRIBAS, Célia; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Plataformização do trabalho e empoderamento feminino**: descompassos entre discursos e práticas. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/293>. Acesso em: 30 ago. 2023.

24 *Idem*.

partindo da suposição de que a divisão sexual e racial do trabalho no mundo digital mantém-se inalterada, a despeito dos avanços tecnológicos, que poderiam permitir maior ingresso de mulheres nesse mercado de trabalho, excluídas do mercado de trabalho tradicional exercido fora do domicílio.

Os achados apresentados na pesquisa confirmaram a hipótese aventada e acrescentaram a constatação de que, mesmo o exercício de atividade remunerada perante as plataformas digitais baseadas na *web*, esse trabalho não goza do necessário reconhecimento, sendo visto pelos parceiros como uma extensão do trabalho doméstico e de cuidados, no dizer dos pesquisadores Bruno Moreschi, Amanda Jurno e Monique Lemos, inaugura-se uma nova conformação do trabalho feminino em que se mantém “a força de trabalho das mulheres disponível para serviços domésticos não remunerados e, ao mesmo tempo, torná-la rentável para diversas empresas”.²⁵

As pesquisas apresentadas neste artigo demonstraram que a desigualdade social nos países subdesenvolvidos limita as oportunidades das mulheres de atuar no campo das plataformas digitais baseadas no segmento *web*, de modo que entre cinco participantes apenas uma é mulher, havendo com isso predominância de homens brancos. Demais disso, conclui-se que a dinâmica de operação das plataformas, ao impor marcadores geográficos e certos níveis reputacionais, para execução de certas tarefas, em especial, as mais bem remuneradas, restringe o espaço de trabalho da mulher, e por conseguinte, da mulher negra, pois não situada em sua maioria nos países admitidos pelos contratantes; quer pelo tempo necessário à construir uma melhor reputação digital, o que exige o desempenho de uma gama de tarefas, não raro, sub remuneradas, o que demanda elevadas jornadas de trabalho dedicado, e o que é difícil de ser alcançado ante a custosa conciliação com o tempo gasto com o exercício de atividades domésticas e de cuidados.

Importante ressaltar que algumas plataformas, notadamente aquelas que operam no mundo físico, elaboraram políticas para aumentar a participação feminina em seus quadros, porém, a medida não visa, a rigor, aumentar o número de mulheres no volante, mas sim garantir maior conforto e segurança às usuárias.

25 MORESCHI, Bruno. JURNO, Amanda. LEMOS, Monique. **“Yes, i will work on my free time” – remote work on Amazon Mechanical Turk as the historical continuation of the exploitation of women’s labor.** Disponível em: <https://spir.aoir.org/ojs/index.php/spir/article/view/12213/10364>. Acesso em: 25 ago. 2023.

Por fim, não se pode deixar de ressaltar que, além de todas as dificuldades noticiadas, marca o trabalho da mulher nas plataformas de microtarefas, a falta de reconhecimento de suas atividades como trabalho à vista dos parceiros, ainda que sejam remuneradas.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação de mão de obra por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2019.

BARROS, Matheus. **99Mulher**: novo recurso permite corridas exclusivas entre motoristas e passageiras. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/03/04/pro/99mulher-novo-recurso-permite-corridas-exclusivas-entre-motoristas-e-passageiras/>. Acesos em: 31 ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

EKBIA, Hamid. NARDI, Bonnie. **Heteromation and the other stories of computing and capitalism**. MIT PRESS, 2017.

FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas=-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Fonte%3A%20elabora%C3%A7%C3%A3o%20da%20autora%20com,pandemia%20\(54%2C3%25\)](https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas=-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Fonte%3A%20elabora%C3%A7%C3%A3o%20da%20autora%20com,pandemia%20(54%2C3%25).). Acesso em: 30 ago. 2023.

FERRITO, Bárbara; MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva interseccional de gênero e raça. Brasília: ENAMAT, 2023. p. 65.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p.125.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2022**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102004>. Acesso em: 22 ago. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

LIDERANÇA MAIS FEMININA E NEGRA: as metas de diversidade do Ifood. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/lideranca-mais-feminina-e-negra-as-metas-de-diversidade-do-ifood-2/>. Acesso em: 31 ago. 2023.

LIMA, Dulcinei C.; OLIVEIRA, Taís. Mulheres negras, tecnologias e resistência. Disponível em: <https://digilabour.com.br/mulheres-negras-tecnologias-e-resistencia/>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MARVIT, Moshe Z. **How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine:** The Nation – 5 fevereiro 2014. Disponível em: <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN, Fabio. **Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk:** sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. Disponível em: [file:///C:/Users/trt10/Downloads/38252-Texto%20do%20Artigo-142716-9-10-20200516%20\(1\).html](file:///C:/Users/trt10/Downloads/38252-Texto%20do%20Artigo-142716-9-10-20200516%20(1).html). Disponível em: 20 ago. 2023.

MORESCHI, Bruno; JURNO, Amanda; LEMOS, Monique. **“Yes, i will work on my free time”:** remote work on Amazon Mechanical Turk as the historical continuation of the exploitation of women’s labor. Disponível em: <https://spir.aoir.org/ojs/index.php/spir/article/view/12213/10364>. Acesso em: 25 ago. 2023.

NEWMAN, Andy. <https://www.nytimes.com/interactive/2019/11/15/nyregion/amazon-mechanical-turk.html>. Disponível em: 30 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho:** promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 20 ago. 2023.

PEREIRA, Maria Júlia; ARRIBAS, Célia; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Plataformização do trabalho e empoderamento feminino:** descompassos entre discursos e práticas. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/293>. Acesso em: 30 ago. 2023.

SALVAGNI, Julice **As mulheres nas plataformas digitais:** a farsa do trabalho flexível. Disponível em: <https://blogdaboitepo.com.br/2021/08/23/as-mulheres-nas-plataformas-digitais-a-farsa-do-trabalho-flexivel/#:~:text=Tendo%20em%20vista%20os%20n%C3%ADveis,um%20risco%20para%20as%20mulheres.Aeesso> em: 30 ago. 2023.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty Casto. Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

VIANNA, Juliana da Rosa Maia Ressetti. **Influenciadores digitais e branquitude:** um estudo de caso sobre as motivações e formas de abordar a branquitude nas plataformas digitais. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

O CASO EMPREGADAS DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS: UMA REESCRITA POSSÍVEL

Patrícia Maeda

Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juíza titular da Vara do Trabalho de Santa Cruz do Rio Pardo/SP (TRT15). Integrante dos Grupos de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC), Estudos de Direito do Trabalho e História (EDITH) e Direito e Desigualdades (GPDD). Coordenadora da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Gênero no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura, da ENAMAT.

E-mail: patricia.maeda@tst.jus.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1073382663923852>.

INTRODUÇÃO

O projeto brasileiro “Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas” foi coordenado pela professora doutora Fabiana Cristina Severi, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em Ribeirão Preto (FDRP-USP), no período de setembro de 2021 a agosto de 2022. Dele participaram, pelo menos, 60 acadêmicas e acadêmicos, de 25 faculdades de direito, majoritariamente de universidades públicas, de todas as regiões do país. Tal projeto se inseriu no esforço acadêmico global conhecido como “Feminist Judgments Projects” (FJPs), que conta com docentes de vários países – tais como Canadá, Inglaterra, Austrália, Escócia, México, Estados Unidos, Índia etc. – e busca demonstrar como as decisões judiciais são influenciadas pelas perspectivas de quem julga, não sendo, portanto, neutras nem necessariamente objetivas e inevitáveis.

O projeto pioneiro foi desenvolvido no Canadá em 2004 e resultou na reescrita de seis decisões da Suprema Corte canadense, que abordavam a igualdade de direitos, por 12 acadêmicas, advogadas e ativistas feministas. O objetivo era mostrar como as decisões judiciais poderiam ser escritas de modo diferente e como o raciocínio jurídico feminista poderia superar os julgamentos originais em termos de persuasão, ainda que se observassem os parâmetros do direito.

A perspectiva feminista na tomada de decisão judicial busca identificar e impedir a produção e a reprodução de vieses de gênero, assim como outros tipos de vieses, que excluem mulheres e pessoas de outros grupos minorizados do acesso à justiça.

A partir das experiências acumuladas nos projetos nacionais que o antecederam, o projeto brasileiro objetivou tanto o fortalecimento da produção acadêmica brasileira (incluindo especialmente professoras, pesquisadoras e alunas) sobre críticas jurídicas feministas, quanto a análise sobre o seu uso na tomada de decisões judiciais,¹ além de representar uma política feminista translocal de tradução das experiências anteriores.²

1 SEVERI, Fabiana C.; SILVA, Júlia M. **Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas**. Disponível em: <https://boletimluanova.org/reescrevendo-decisoes-judiciais-em-perspectivas-feministas/>. Acesso em: 6 ago. 2023.

2 SEVERI, Fabiana C. A reescrita de decisões judiciais em perspectivas feministas no Brasil como política de tradução translocal. In: SEVERI, Fabiana C. (org.). **Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas: a experiência brasileira**. Ribeirão Preto: IEA/FDRP, 2023. p. 77.

Um dos produtos do projeto brasileiro foi a publicação do livro “Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas”, organizado por Fabiana Severi, que conta com 26 artigos e do qual participaram mais de 100 autoras.

Por parte do sistema de justiça, houve feliz sincronicidade. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, adotado pela Resolução n. 492 do CNJ, foi importante passo para reduzir os impactos das assimetrias e dos estereótipos de gênero nas decisões judiciais. A partir do referido documento, julgar com uma perspectiva de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional que garanta o acesso à justiça e considere as relações assimétricas de poder, as situações estruturais de desigualdade, bem como a presença de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências.³

Na Justiça do Trabalho, tem-se preferido falar em perspectiva interseccional de gênero e raça, por entender que, na nossa sociedade, não há como olhar para as relações de trabalho e não perquirir sobre classe (inerente à própria relação de trabalho), gênero e raça. A interseccionalidade, como ferramenta analítica, considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. Portanto, é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.⁴

Nesta mesma direção, a Escola Nacional Associativa dos Magistrados do Trabalho (Enamatra) promoveu o curso “Julgamento com perspectiva interseccional de gênero. Desenvolvido” em dois módulos – teórico e prático –, dele resultou a publicação do *e-book* “Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: reescritas de decisões judiciais”.⁵ As reescritas publicadas versaram sobre os seguintes eixos temáticos: relação de trabalho doméstico e Convenção n. 189,

3 MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano 85, n. 8, ago./2021, ISSN 1516-9154, p. 913-921.

4 COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade** [recurso eletrônico]. Trad. Rane Souza. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

5 ANAMATRA. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero** [livro eletrônico]: reescritas de decisões judiciais. 1. ed. Brasília, DF: Anamatra, 2023. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/e_book_curso_Julgamento_perspectiva_genero_reescritas.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

OIT; garantia de emprego da trabalhadora gestante no contrato de trabalho temporário; trabalhadora gestante ou lactante e atividade insalubre.

A ENAMAT, por sua vez, criou comissões de estudos de gênero e de raça em 2022 e promoveu o curso de formação de formadores(as) para Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça, para oferecer, em breve, a formação continuada nesta temática a toda magistratura trabalhista brasileira.

A ILUSÃO DA NEUTRALIDADE E A NECESSÁRIA IMPARCIALIDADE

A primeira indagação que se recebe quando se propõe a perspectiva de gênero é sobre suposta quebra da neutralidade e da imparcialidade. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero⁶ traz subsídios para enfrentarmos a questão.

A noção de neutralidade caracterizava-se, no surgimento do Estado Liberal, pelo distanciamento, de um lado, do Poder Judiciário em relação aos interesses das diferentes forças político-partidárias,⁷ consolidando a tripartição dos poderes; e, de outro, da pessoa que julga em relação às partes, que deveria manter uma postura humana neutra, inerte e equidistante das partes. A figura de um “juiz neutro” foi essencial para a sedimentação de direitos fundamentais.

Na contemporaneidade, porém, a neutralidade passa a ser reconhecida como indiferença e insensibilidade às circunstâncias do caso concreto, pois, ao se adotar uma postura de desconsiderar a efetiva posição social das partes, reforça desigualdades já postas, invisibilizando opressões concretamente presentes em nossa sociedade, de forma estrutural e estruturante, tais como: sexismo, racismo, capacitismo, etarismo etc. O suposto neutro, assim, representa um perfil dominante em nossa sociedade e igualmente no sistema de justiça.

Em outros termos, a exigência pela neutralidade envolve mais do que um saber técnico: compreende um campo complexo de disputas pela construção e manutenção de uma identidade marcada, fortemente, por normas de gênero, raciais e de classe. Historicamente, o juiz foi homem. As vestimentas, o timbre de voz, a postura corporal e demais elementos simbólicos enraizados nas práticas de traba-

6 CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico] Brasília: Conselho Nacional de Justiça; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021.

7 SOUZA, Artur César de. **A “parcialidade positiva” do juiz e o justo processo penal**: nova leitura do princípio da (im)parcialidade do juiz em face do paradigma da “racionalidade do outro”. 2005. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná.

lho e nas formas de apresentação (física e estética) dos magistrados fazem parte de um ethos associado ao masculino. Ser neutro é quase sinônimo, portanto, de ser homem, branco e heterossexual.⁸

A concepção clássica da imparcialidade judicial, por sua vez, apenas exigia a ausência de interesse egoístico e pessoal de quem julga como a garantia de uma decisão justa, enfatizando os motivos ensejadores da quebra da imparcialidade como causas de abstenção da pessoa que julga ou de sua recusa pelas partes. Isso porque a construção das normas jurídicas, assim como a aplicação do direito, se dá a partir do padrão do “homem médio”, ou seja, homem branco adulto e de posses. Não é à toa que a noção de imparcialidade pode ser equivocadamente associada a uma perspectiva androcêntrica.

[...] ou seja, o homem é referenciado como o parâmetro das experiências humanas, e apenas o seu ponto de vista é passível de consideração. A perspectiva masculina, constantemente reafirmada em nossa sociedade, torna-se sistêmica e hegemônica; distanciada, imparcial. Uma vez que a perspectiva e os valores do homem (branco e heterossexual) formam o padrão a ser seguido, todos os demais olhares se tornam invisíveis, ainda que elas digam respeito à metade da população mundial, como é o caso das mulheres.⁹

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 em si, quanto no processo de 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/a quanto à diversidade na sociedade e às diferenças que sur-

8 SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres / The court of gender and the problem of effective human rights of women. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 1, p. 80-115, mar. 2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 7 ago. 2023.

9 KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, 2020.

gem de várias fontes, incluindo raça, cor, sexo, religião, origem nacional, casta, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, status social e econômico e outras causas.¹⁰

Em conformidade com o Estado Democrático de Direito, a concepção contemporânea da imparcialidade adquire uma abordagem objetiva, que é a promoção de uma atividade jurisdicional sob o enfoque do “devido processo legal substancial” e do “acesso à ordem jurídica justa”. Assim, a imparcialidade deixa de tratar apenas de questões referentes à subjetividade de quem julga, para abranger a própria persecução de um processo justo.

Para as teóricas da crítica feminista do direito, um dos atributos da imparcialidade é a objetividade, que consiste na qualidade de abordar decisões e reivindicações da verdade sem a influência de preferência pessoal, interesse próprio e emoção.¹¹ A objetividade seria, portanto, um critério a ser observado para afastar eventuais atos discriminatórios, ressaltando que historicamente o direito parte de uma visão de mundo androcêntrica.

A verdade passa a ser compreendida a partir do conceito da posicionalidade, segundo o qual o conhecimento não arbitrário é fundamentado na experiência, que interage com as percepções atuais do indivíduo, de forma a revelar novos entendimentos e a ajudá-lo, em cooperação com outros, a dar sentido a essas percepções. Reconhece-se que a verdade é parcial, pois as perspectivas individuais que a produzem e a julgam são inevitavelmente incompletas; e situada, uma vez que partem de lugares sociais específicos. Além disso, refreia a tentativa de impor o próprio ponto de vista como único válido, o que significa que considerar outros pontos de vista é um empenho para ir além do que se sabe. Não significa um relativismo, mas considerar pontos de vista cuja exclusão, de outra forma, pareceria natural.¹²

Neste sentido, a reescrita de decisão judicial com perspectiva feminista é uma possibilidade de construção de raciocínio jurídico, com a aplicação de mé-

10 ONU. **Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial**. Trad. Marlon da Silva Malha, Ariane Emilio Kloth. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2008.

11 BARTLETT, Katharine T. Objectivity: a feminist revisit. **Alabama Law Review**, v. 66, n. 2. 2014, p. 376.

12 BARTLETT, Katherine T. Métodos Jurídicos Feministas. In: SEVERI, Fabiana C.; CASTILHO, Ela Wiecko V.; MATOS, Myllena C. (orgs.). **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.

todos que anulem os efeitos das desigualdades e dos estereótipos e igualmente observem a imparcialidade e todo o ordenamento jurídico.

Trata-se de imaginar um Judiciário plural em sua composição e que leve a sério as experiências das mulheres em uma sociedade desigual e multirracial como a brasileira, constituída e atravessada por múltiplas opressões. Um Judiciário que não se espelhe em alegorias do Olimpo, mas sim em figuras caídas, fronteiriças, mestiças, trans, políglotas, com habilidade em manejar fontes jurídicas multiníveis para produzir racionalidades jurídicas democráticas e mais compatíveis com as promessas contemporâneas dos direitos que se querem humanos¹³.

A reescrita de decisões judiciais constitui, portanto, um exercício acadêmico, um recurso de metodologia ativa de ensino jurídico.

O QUE FOI O CASO EMPREGADAS¹⁴ DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS?

O caso *Empregadas da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus versus Brasil* foi o primeiro em que a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) reconheceu a responsabilidade estatal pela situação de discriminação estrutural em razão da interseção entre gênero, raça e posição econômica (“pobreza”) das vítimas.

Em 11 de dezembro de 1998, ocorreu grande explosão na fábrica de fogos de artifícios, conhecida como “Vardo dos Fogos”, situada em Santo Antônio de Jesus, um município baiano localizado no Recôncavo Baiano, a 187 km da capital Salvador.

Como vítimas diretas da explosão, oficialmente¹⁵ morreram 60 pessoas (40 mulheres, 19 meninas e um menino). Entre as seis pessoas que sobreviveram, havia três mulheres, dois meninos e uma menina, perfazendo um total de 23

13 SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres / The court of gender and the problem of effective human rights of women. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 1, p. 80-115, mar. 2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 7 ago. 2023. p. 79.

14 Embora o título da decisão da CIDH mencione “empregados”, entre as 66 vítimas diretas oficiais, havia apenas três meninos e nenhum homem adulto. Assim, por entender mais representativo da realidade, optou-se por adotar o gênero feminino para falar das vítimas.

15 O Movimento 11 de Dezembro, organizado por sobreviventes e familiares, contabiliza 64 vítimas fatais.

vítimas crianças, além de Vitória França da Silva, que, diante do grave estado de saúde de sua mãe grávida (que posteriormente faleceu), nasceu de forma prematura, em razão da explosão, o que lhe acarretou vários problemas de saúde. Outro dado importante: quatro das mulheres falecidas se encontravam em estado de gestação, estendendo o impacto da tragédia para outras vidas em potencial. Os corpos das pessoas falecidas apresentaram queimaduras graves e alguns estavam mutilados.

O censo do IBGE de 2010 aponta que 76,5% da população do município de Santo Antônio de Jesus se autoidentificavam como afrodescendente; 38,9% viviam com menos de ½ salário mínimo mensal; 58% dos maiores de 18 anos estavam no mercado informal e precário; 25,51% das crianças vivem em condições de extrema pobreza, donde se conclui cenário de ampla vulnerabilidade social.

No entanto, segundo dados do mesmo período, o Brasil era o segundo maior produtor de fogos de artifício no mundo e o município de Santo Antônio de Jesus representava a segunda maior produção no território nacional.

Segundo relatório da CIDH,¹⁶ a produção de fogos de artifício no município se caracterizava por um elevado grau de informalidade e clandestinidade, bem como pela utilização de força de trabalho infantil e de mulheres – inclusive nas próprias casas –, que trabalhavam de forma essencialmente artesanal e com baixíssimo grau de incorporação tecnológica. Com frequência, a fabricação de fogos de artifício acontecia em tendas clandestinas e insalubres, localizadas em regiões periféricas da cidade, e que careciam das condições mínimas de segurança exigidas para uma atividade dessa natureza. Além da possibilidade de queimaduras, a atividade pirotécnica implica outros riscos para a saúde da pessoa trabalhadora, como lesões por esforço repetitivo, irritação ocular e das vias respiratórias superiores e doenças pulmonares.

Em 2005, 10% da população de Santo Antônio de Jesus trabalhava nessa atividade, que era e continua sendo uma das principais do município e que empregava aproximadamente oito mil pessoas.

Ainda sobre o contexto, apurou-se que a atividade pirotécnica de fabricação de estalo de salão se caracterizava pelo trabalho feminino (mulheres, crianças e idosas) e “é marcada por uma intensa precarização, subordinação e exclusão do trabalho formal, dos direitos trabalhistas e da cidadania”.

16 A sentença da CIDH sobre o caso pode ser consultada no endereço: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

Verificou-se, ainda, que as trabalhadoras desse setor eram, em sua maioria, mulheres que não concluíram o ensino fundamental, que começaram a trabalhar na indústria entre os 10 e os 13 anos de idade que aprenderam de vizinhos e familiares, sem receber nenhum tipo de capacitação formal. Tratava-se de mulheres marginalizadas na sociedade, sem outras opções de trabalho. Outrossim, as mulheres e as meninas que se dedicavam à fabricação de traque, espécie de explosivo lúdico, trabalhavam nessa atividade graças a sua habilidade manual, que as tornavam preferidas para esse tipo de trabalho. Desta forma, em 1998, havia aproximadamente 2.000 mulheres dedicadas à fabricação de fogos de artifício, das quais mais de 60% eram afrodescendentes. Além disso, do total de pessoas trabalhando, entre 30% e 40% eram crianças.

A fábrica de “Vardo dos Fogos” estava localizada na Fazenda Joerana, de propriedade do senhor Osvaldo Prazeres Bastos, na zona rural de Santo Antônio de Jesus, estado da Bahia, mas estava registrada em nome de seu filho, Mário Fróes Prazeres Bastos.

A fábrica consistia em um conjunto de tendas em uma área de pasto, que dispunham de algumas mesas compartilhadas de trabalho. Grande parte dos materiais explosivos se encontravam nos mesmos espaços em que estavam as trabalhadoras. Não havia espaços específicos destinados a períodos de descanso ou de alimentação, nem banheiros.

Às trabalhadoras da fábrica não eram oferecidos equipamentos de proteção individual, nem treinamento ou capacitação para exercer seu trabalho. Além disso, havia várias crianças trabalhando na fábrica, desde os seis anos de idade. As crianças trabalhavam seis horas diárias durante o período letivo e o dia inteiro nas férias, nos fins de semana e nas datas festivas. As mulheres, em geral, trabalhavam o dia todo, das 6h da manhã às 5h30 da tarde e conseguiam fazer entre três e seis mil traques.

O caso Empregadas da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus foi o décimo caso brasileiro na Corte IDH e foi julgado em julho de 2020. A decisão está disponível em endereço da CIDH e contém 193 laudas. Entre outras resoluções, declarou-se o Estado brasileiro responsável pela violação dos direitos da criança, à igual proteção da lei, à proibição de discriminação e ao trabalho, constantes

dos artigos 19, 24 e 26¹⁷, em relação ao artigo 1.1¹⁸ da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em prejuízo das sessenta pessoas falecidas e das seis sobreviventes da explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, ocorrida em 11 de dezembro de 1998, entre as quais se encontram 23 crianças.

Com relação à Justiça do Trabalho, consta do relatório que foram ajuizadas 76 reclamações trabalhistas na Vara do Trabalho de Santo Antônio de Jesus, entre 2000 e 2001, entre as quais 30 foram arquivadas definitivamente e outras 46 foram julgadas improcedentes em primeiro grau. Foram interpostos recursos ordinários, em decorrência dos quais o Tribunal Regional do Trabalho da 5.^a Região deu razão às trabalhadoras da fábrica de fogos, reconhecendo o vínculo empregatício das trabalhadoras com Mário Fróes Prazeres Bastos e determinando o retorno dos processos para o julgamento dos demais pedidos. Assim, 18 reclamações trabalhistas foram julgadas parcialmente procedentes e uma totalmente procedente. Seis desses processos ainda estavam em fase de execução em setembro de 2022.

NOTAS METODOLÓGICAS

As reclamações trabalhistas das vítimas da explosão tramitaram em autos físicos e o acesso a estes é economicamente inviável. Apenas os processos que ainda estão em execução foram digitalizados e inseridos no Processo Judicial Eletrônico (PJe). Da análise dos seis processos em fase de execução, verifica-se que todos tiveram o trâmite parecido na fase de conhecimento, com colheita de prova oral em audiência de instrução processual. Nas sentenças proferidas, houve a extinção sem resolução de mérito em face dos reclamados, com

17 19. Toda criança tem direito às medidas de proteção que a sua condição de menor requer por parte da sua família, da sociedade e do Estado. 24. Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. 26. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

18 1.11. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

exceção de Mário Froes Prazeres Bastos. Com relação a este reclamado, os pedidos foram julgados improcedentes, pois em nenhuma das seis reclamações trabalhistas foi reconhecido o vínculo empregatício entre trabalhadora vitimada e empresa individual. Houve reforma em grau de recurso ordinário e consequente trânsito em julgado. Diante da similitude das reclamações trabalhistas, foi escolhida para este exercício acadêmico a de n. 42.01.00.1352-01, em razão da melhor qualidade na digitalização.

A opção pela reescrita da primeira sentença do referido processo se dá em virtude de ter sido a parte autora totalmente sucumbente em primeiro grau, o que foi revertido posteriormente em grau recursal. Vale ressaltar que houve arquivamento de reclamação trabalhista anterior envolvendo a mesma trabalhadora, vítima fatal da explosão. A sentença original conta com 11 páginas.

A reescrita observa o método “a pergunta pela mulher”, aplicado desde a década de 1970 pela Suprema Corte Estadunidense,¹⁹ que visa identificar as implicações de gênero embutidas em normas e práticas que, não fosse por tal interpelação, poderiam se passar por neutras ou objetivas.

Além disso, aplica-se a doutrina das categorias suspeitas de discriminação, igualmente construída pela Suprema Corte Estadunidense²⁰ e que consiste no reconhecimento de que critérios ou traços distintivos de determinados grupos ou pessoas, são, a priori, “suspeitos” e merecedores de serem analisados com base em um escrutínio mais estrito de análise quanto a sua proporcionalidade. São exemplos de categorias suspeitas de discriminação: raça, gênero, sexo, origem étnica, nacionalidade, religião, idioma, deficiência, idade, bem como aquelas baseadas em identidade de gênero e orientação sexual, entre outras. Enfrentar a influência de estereótipos preconceituosos é um imperativo do princípio da não discriminação, da afirmação da dignidade humana e da negação de hierarquização entre pessoas.

19 BARTLETT, Katherine T. Métodos jurídicos feministas. In: SEVERI, Fabiana C.; CASTILHO, Ela Wiecko V.; MATOS, Myllena C. (orgs.). **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.

20 LEAL, Mônia Clarissa Hennig; VARGAS, Eliziane Fardin de. A doutrina das categorias suspeitas na Corte Interamericana de Direitos Humanos: caso “empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil”. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, v. 15, n. 1, p. 1-30, fev. 2022. ISSN 1516-0351.

SEVERI, Fabiana C. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3. Ribeirão Preto: FDRP-USP, 2016.

Considerar as falas de todas as pessoas ouvidas como possivelmente válidas e verdadeiras é também colocar em prática o conceito de posicionalidade, desenvolvido por Bartlett, sobretudo no que diz respeito ao empenho de quem julga a considerar outros pontos de vista como forma de se aprimorar a qualidade da decisão, evitando impor seu próprio ponto de vista ao mundo. Na prática judicial, muitas vezes, os depoimentos podem parecer descolados da realidade a partir da experiência de vida e do lugar social da pessoa que julga. Todavia, quem julga deve reconhecer a diversidade existente na sociedade, como preconizado nos Princípios de Bangalore, em especial a igualdade e a imparcialidade.

No caso da sentença a ser reescrita, os pedidos versavam sobre a anotação do contrato de trabalho em CTPS e o pagamento de diferenças salariais, adicional de periculosidade e verbas rescisórias. O processo digitalizado continha 279 laudas, em 10/11/2020, e a sentença original, 11.

Na sentença original, o processo foi extinto sem resolução do mérito em relação aos reclamados Osvaldo Prazeres Bastos, Ana Cláudia Almeida Reis, Helenice Fróes Bastos Lírio, Adriana Fróes Bastos de Cerqueira e Berenice Prazeres Bastos da Silva e improcedente em relação a Mário Fróes Prazeres Bastos, restando à parte autora condenada ao pagamento de custas de R\$ 20,00.

A sentença original foi proferida em março de 2001, marco temporal para a reescrita, fixando a legislação vigente à época e evitando assim qualquer forma de anacronismo.

Uma reescrita possível para Luciene

SENTENÇA

RELATÓRIO

MARIA LÚCIA OLIVEIRA DOS SANTOS ajuíza Reclamação Trabalhista em face de MÁRIO FRÓES PRAZERES BASTOS, OSVALDO PRAZERES BASTOS, ANA CLÁUDIA ALMEIDA REIS, HELENICE FRÓES BASTOS LÍRIO, ADRIANA FRÓES BASTOS DE CERQUEIRA e BERENICE PRAZERES BASTOS DA SILVA, alegando, em síntese, que sua filha LUCIENE OLIVEIRA DOS SANTOS foi admitida em 28/12/1994, na função de enroladeira de fogos pelos reclamados, sendo seu contrato marcado por irregularidades. Pelos fundamentos expostos na petição inicial, postula os títulos que discrimina (fl. 01/04). Dá à causa o valor de R\$ 5.000,00. Junta documentos.

Em sua defesa, os reclamados arguem de carência de ação. No mérito, pugnam pela improcedência dos pedidos, juntando documentos (fl. 25/31).

Manifestação à defesa a fl. 19. Laudo pericial a fl. 08/12. Colhidos os depoimentos da reclamante, dos reclamados e de testemunhas, encerra-se a instrução processual (fl. 19/24). Razões finais remissivas pelos reclamados e reduzidas a termo pela parte autora. Tentativas de conciliação frustradas. É o relatório.

DECIDO

FUNDAMENTAÇÃO

LEGITIMIDADE ATIVA

Os reclamados impugnaram a legitimidade ativa da autora, que, por sua vez, MARIA LÚCIA OLIVEIRA DOS SANTOS comprova documentalmente sua condição de mãe da trabalhadora adolescente falecida LUCIENE OLIVEIRA DOS SANTOS (fl. 07). Não há nenhuma prova nos autos de que haveria outro herdeiro, o que se presume em razão da idade da trabalhadora quando foi vitimada fatalmente (17 anos). Rejeito.

LEGITIMIDADE PASSIVA

Os reclamados OSVALDO PRAZERES BASTOS, ANA CLÁUDIA ALMEIDA REIS, HELENICE FRÓES BASTOS LÍRIO, ADRIANA FRÓES BASTOS DE CERQUEIRA e BERENICE PRAZERES BASTOS DA SILVA arguem ilegitimidade passiva, alegando a ausência de relação comercial ou trabalhista com o primeiro reclamado e negando a condição de sócios da empresa.

A reclamante alega que a defesa conjunta de todos os reclamados afasta a preliminar, pois se trata de uma empresa familiar e todos devem responder solidariamente. A questão é meritória e, como tal, será apreciada.

RELAÇÃO DE EMPREGO. INÍCIO E TÉRMINO. REMUNERAÇÃO. PERICULOSIDADE

A autora é mãe da trabalhadora LUCIENE OLIVEIRA DOS SANTOS e alega que esta foi admitida em 28/12/1994 pelos reclamados, como enroladeira de fogos, prestando serviços até 11/12/1998, quando ocorreu a explosão que a vitimou fatalmente, da mesma maneira que a outras pessoas. Requer a anotação em CTPS e o pagamento de diferenças salariais, adicional de periculosidade e verbas rescisórias.

Os reclamados negam o vínculo empregatício, alegando que a falecida Luciene trabalhava por empreita, prestando serviços em seu domicílio, há menos de um ano, sem exclusividade. Reconhecem, portanto, a prestação de serviços, alegando fatos que afastariam a relação de emprego. Entretanto, os depoimentos colhidos em audiência comprovaram o vínculo empregatício. Passo à análise da prova colhida. Ressalte-se que, da leitura dos depoimentos, nota-se que muitas vezes a trabalhadora falecida é referida como “dona Luciene”. Todavia, pela certidão de óbito, observa-se que ela tinha apenas 17 anos quando foi vitimada pela explosão. Não é uma trabalhadora adulta, mas sim uma adolescente, nos termos do art. 2.º do *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Assim, além dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, Luciene tinha juridicamente garantidas: a proteção integral para seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (art. 3.º); e a absoluta prioridade para a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, com primazia de receber proteção e socorro em todas as circunstâncias (art. 4.º).

A autora Maria Lúcia, em seu depoimento, esclareceu que inicialmente ela e sua filha trabalhavam em casa, o que se deu a partir de 28/12/1994 e que depois uma amiga arrumou uma vaga na fábrica e sua filha passou a trabalhar lá, o que fez entre 1996 e 1998. Assim, a falecida Luciene teria apenas 13 anos quando começou a enrolar fogos.

O reclamado Osvaldo declarou que o local onde ficava a fábrica lhe pertencia; que parou de explorar a atividade de fabricação de fogos há muitos anos, mas que seu filho Mário registrou a firma em 1994.

A reclamada Helenice, filha de Osvaldo e irmã de Mário, negou o trabalho de Luciene antes de 1997; confessa que ajudou, juntamente com as outras três irmãs, o irmão Mário na gestão da fábrica. Helenice disse ainda que não sabe quando as tendas começaram a funcionar na propriedade de seu pai Osvaldo; que não sabe quem cuidava das tendas antes de 1997.

A testemunha Maria da Conceição Passos dos Santos declarou: que já trabalhou para a senhora Tudinha; que começou a trabalhar nas tendas em março de 1996 para Laura; que a tenda de Laura era do senhor Osvaldo; que trabalhou com dita senhora até quando esta saiu, ocasião em que as filhas do senhor Osvaldo começaram na fábrica; que não se lembra quando as filhas do Osvaldo começaram a trabalhar nas fábricas. Esclareceu que trabalhou até o dia da explosão; que apesar de trabalhar com Tudinha, no dia da explosão estava trabalhando na tenda de cima; que a falecida Luciene também trabalhava com Tudinha; que quando entrou, a falecida já estava trabalhando. Assim, a falecida Luciene teria começado a trabalhar antes de 1996 para Laura e, depois, as filhas do reclamado Osvaldo começaram a trabalhar na fábrica. A depoente e a falecida Luciene trabalhavam para Tudinha, cuja tenda foi o local da explosão, sendo que a depoente só não foi vitimada porque no dia do acidente estava trabalhando na “tenda de cima”. Confirma ainda que trabalhava o ano todo, com exceção à época do São João, quando havia uma parada de uma a duas semanas. Infere-se que Tudinha é o apelido de Helenice.

A testemunha Maria Lúcia Rodrigues da Silva declarou: que trabalhou para dona Helenice até outubro de 1998; que quando ocorreu a explosão, a depoente estava sem trabalhar há dois meses, porque estava doente. A depoente não sabia quando a falecida Luciene começou a trabalhar, mas pode afirmar que ela trabalhou com dona Tudinha. Confirmou que trabalhava com a falecida todos os dias da semana; e que quando foi trabalhar na fábrica, a falecida Luciene já trabalhava com dona Laura. Explicou que a tenda de dona Laura ficava no mesmo local, ou seja, na fábrica; que quando o senhor Osvaldo tomou a tenda da mão de dona Laura, passou as tendas para os filhos; que quem ficou com a tenda de dona Laura foi Liliu, como é conhecida a Berenice, filha de Osvaldo. Restou esclarecido ainda que as tendas da fábrica ficavam na propriedade do reclamado Osvaldo, que havia arrendado para Laura até certa data, quando retomou a atividade econômica, que passou a ser explorada formalmente por seu filho, o reclamado Mário.

A testemunha Maria Balbina dos Santos declarou que trabalhou de 1994 a 1998, inicialmente com Laura e depois com “Liliu”, ou seja, Berenice. Confirmou que a

falecida Luciene começou a trabalhar em 1994, para Laura, e depois passou a trabalhar para Tudinha. Esclareceu que a prestação de serviços se dava de segunda a sexta-feira, que não receberia se não fosse trabalhar, mas também correria o risco de perder o posto de trabalho. Além disso, confirmou que a produção de fogos se dava o ano inteiro, com dois períodos de “parada” de 15 dias, uma no São João e outra no final do ano.

Diante dos depoimentos tomados, reputo provado que a trabalhadora LUCIENE prestou serviços na fabricação de fogos na propriedade do reclamado Osvaldo, sob mando de Laura e depois de Helenice (Tudinha), de forma pessoal, contínua e sob dependência econômica, restando configurada a relação de emprego nos termos dos art. 2º e 3º, CLT. De acordo com a prova oral, fixo a data de início da relação de emprego, observando o limite do pedido, como sendo: 28/12/1994.

Não há controvérsia a respeito da extinção do contrato de trabalho no dia da explosão (11/12/1998), à qual a trabalhadora não deu causa. Pelo contrário, assim como as demais vítimas fatais, Luciene teve uma morte prematura e evitável, como se conclui da leitura dos laudos periciais. Declaro, portanto, a relação de emprego entre a falecida adolescente LUCIENE OLIVEIRA DOS SANTOS e o reclamado MÁRIO FROES PRAZERES BASTOS, no cargo de enroladora de fogos, mediante o salário mínimo vigente, entre 28/12/1994 e 11/12/1998.

Não há nos autos nenhuma prova documental com relação à concessão e ao gozo de férias, ao pagamento de 13.º *salário e aos depósitos de FGTS, durante o período laboral. A negativa da formalização do contrato de trabalho não equivale a uma razoável dúvida que justifique o não pagamento das verbas rescisórias.*

A ausência de registro em CTPS, fato imputado ao empregador, obsteu o acesso da trabalhadora adolescente LUCIENE ao benefício do PIS, causando-lhe prejuízo. Assim, deverá o reclamado indenizar pelo valor que a trabalhadora deixou de receber do PIS, durante o período laboral.

Assim, defiro as seguintes verbas referentes ao período laboral: férias integrais e proporcionais, acrescidas de 1/3; 13.º *salários integrais e proporcionais; FGTS; PIS.* Deverá ainda o reclamado proceder à anotação do contrato de trabalho em CTPS da trabalhadora falecida, no prazo de oito dias após o trânsito em julgado desta decisão, sob pena de fazê-lo a Secretaria.

No que se refere à remuneração, a autora declarou que, por semana, a depoente e sua filha podiam receber de R\$ 17,00 a R\$ 22,00, dependendo da produção; que a meta era fazer de 10 a 12 milheiros por dia, mas nem todos faziam isto; que o pessoal dava preferência a pessoas que tinham uma produção maior; que o milheiro de fogos corresponde a R\$ 0,50; que no período da produção, mês da vendagem de fogos, se pagava mais R\$ 0,15.

O valor do milheiro foi confirmado por Maria da Conceição e Maria Lúcia. A produtividade, por certo, variava, mas estimo, de acordo com os depoimentos, que a trabalhadora Luciene recebia R\$20,00 por semana. Se considerarmos a média de 4,5 semanas por mês, Luciene recebia R\$90,00 por mês, portanto, abaixo do salário mínimo, desde maio de 1995, quando passou de R\$70,00 para R\$100,00.

Assim, defiro o pedido de pagamento de diferenças salariais com base no salário mínimo e reflexos, a partir de maio de 1995 até o final do contrato de trabalho.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O art. 193, da CLT, dispõe que: “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”, assegurando o pagamento de adicional de periculosidade na ordem de 30% sobre o salário nestas atividades.

Não há controvérsia sobre a condição de periculosidade a que a trabalhadora na fábrica de fogos estavam expostas. É preciso lembrar que a certidão de óbito de fl. 07 confirma que a trabalhadora LUCIENE faleceu em 18/12/1998, em razão de “ENDOTOXICOSE (sic) DEVIDO A QUEIMADURA DE 3.º GRAU”, ou seja, *não há dúvidas de que foi vítima fatal da explosão ocorrida no local de trabalho.*

A polícia científica esteve no local (fazenda Joerana, de propriedade de Osvaldo) logo após a tragédia e elaborou o laudo pericial de fls. 08/12, em que descreveu que:

sobre as mesas achava-se um fardo amontoados de material, empregado na confecção de fogos de artifício como: papéis enrolados cilíndricamente contendo pólvora; pavios para diversos tipos e tamanhos de bombas; compostos de pólvora negra; além de, sem critério de armazenamento, existirem nesse espaço; sacos de nitrato de potássio, enxofre, vasilhames de plástico de 60 litros contendo álcool etílico e demais substâncias sólidas utilizadas à fabricação de pólvoras para fogos de artifício. (fl. 10)

Da descrição acima, não é preciso ser expert para perceber o acúmulo de produtos inflamáveis e explosivos, portanto, perigosos. Um dos motivos de existir o adicional de periculosidade é onerar o empregador que expõe trabalhadores a riscos, como forma de fomentar a redução dos riscos e, assim, a prevenção de acidentes. Ocorre que a precariedade como se dá a prestação de serviços na atividade de produção de fogos de artifício na localidade é de todas as ordens. As pessoas passam anos prestando serviços sem qualquer formalização do contrato de trabalho, o que lhes retira a proteção social tanto do ponto de vista trabalhista, quanto do previdenciário. Além disso, o estoque e o manuseio de produtos inflamáveis e explosivos, sem a observância de qualquer norma de segurança, era o prenúncio de uma tragédia evitável. O laudo pericial passa a descrever as consequências da explosão: Quando nos exames, constatou-se que o local onde houve a explosão principal, determinantemente se fixou na construção (tenda) com dimensões de 10 x 06 metros quadrados, onde também foram encontrados os oito cadáveres mutilados e carbonizados. Nas demais construções, em número de onze, guardando as mesmas características, também com grande quantidade de material explosivo exposto sobre as mesas, somente foram atingidas e destruídas as que se encontravam nas adjacências.

Em seguida, analisa o nexo de causalidade entre a forma de organização do trabalho e a explosão, esclarecendo que:

Inicialmente, torna-se relevante esclarecer que não pode haver cadeia explosiva sem que haja o elemento Inicial, Reforçador e Explosivo Principal. No caso em lide, estes Peritos inferem que, considerando a possibilidade das diferentes formas da ocorrência de uma explosão, dentro do conceito lógico, concebe-se que, a causa primária desses eventos, incide na elevação localizada de temperatura, capaz de promover o ponto de ignição. A fricção, o choque, o calor, a temperatura ambiente, uma fagulha etc. podem conduzir ao aumento dessa temperatura localização e à consequente explosão. Aprioristicamente, diante da inexistência de indícios que conduzam a uma ação voluntariosa e/ou suicida, tendo o evento acontecido sem que houvesse uma pretensão do resultado, eliminando ainda a possibilidade dessa iniciação ter sido oriunda de uma fagulha elétrica, porquanto não havia instalações dessa natureza no local, todas as demais causas poderiam ser atribuídas: (fricção, choque, calor, temperatura ambiental e fagulha não elétrica, etc.). (...)Isto posto, estes signatários afirmam que a explosão ocorreu na construção, onde foram encontrados os oito cadáveres, também sendo a que, no momento da explosão, achava-se com grande número de pessoas. A sua causa foi atribuída pela falta de segurança reinante no local, não somente com relação ao armazenamento dos propelentes e acessórios explosivos, os quais tiveram como elemento catalizador, aumentando o poder explosivo, o confinamento dos produtos, como também de ter sido o elemento ativador inicial, gerado pelo próprio material, quando foi manipulado inadequadamente por pessoas despreparadas.

No mesmo sentido, o Ministério da Defesa constatou uma série de irregularidades com relação ao armazenamento de material explosivo no local (fls. 14/15).

Portanto, resta provada a periculosidade em razão do armazenamento de inflamáveis e explosivos, o que ultrapassou a mera condição de risco para conflagrar um dos mais graves acidentes de trabalho da história brasileira, que vitimou fatalmente a trabalhadora adolescente LUCIENE e outras várias trabalhadoras e crianças. Assim, defiro o pedido de pagamento de adicional de periculosidade e seus reflexos em férias + 1/3, 13º salários, FGTS+40%.

RESPONSABILIDADE DOS RECLAMADOS

Nos autos, nada restou provado com relação às reclamadas ANA CLÁUDIA ALMEIDA REIS e ADRIANA FRÓES BASTOS DE CERQUEIRA, pois não foram mencionadas em nenhum dos depoimentos. Assim, julgo improcedente a presente reclamação em relação a estas duas reclamadas.

Com relação a HELENICE FRÓES BASTOS LÍRIO e BERENICE PRAZERES BASTOS DA SILVA, pelos depoimentos conclui-se que é sempre uma mulher em cada tenda quem dá ordens diretas às trabalhadoras. Antes era Laura e depois passaram a ser Berenice ou Helenice, sendo que as duas últimas são filhas de Osvaldo.

Verifica-se que os reclamados MÁRIO FRÓES PRAZERES BASTOS e OSVALDO PRAZERES BASTOS são os que dirigem a atividade econômica, enquanto às mulheres restam encargos de supervisão da produção e, ao que tudo indica, sem remune-

ração. Isso porque a reclamada Helenice declarou que não recebia rendimentos de seu pai Osvaldo pelo trabalho; que era “casada e sustentada” e que cada irmã tomava conta de uma só tenda. Dar ordens não equivale a ser empresária, no caso das filhas de Osvaldo, pois apenas pai e filho controlam e exploram a atividade econômica. As filhas trabalham na produção de fogos, cuidando das tendas, mas nada indica que se beneficiavam economicamente desta atividade.

Embora a fábrica esteja formalmente em nome de Mário, o filho varão, no município de Santo Antônio de Jesus é fato notório que a atividade econômica era explorada pelo reclamado Osvaldo (“Vardo dos Fogos”), a quem pertence a propriedade. Declaro, portanto, os reclamados Osvaldo e Mário, responsáveis solidários pelos créditos trabalhistas, nos termos do art. 9.º, *da CLT*.

JUSTIÇA GRATUITA

Declarada a condição de pobreza pela reclamante sob as penas da lei, entendo que a reclamante preenche o requisito do art. 790, parágrafo 4.º *da CLT*. Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, afasto as preliminares arguidas na reclamação trabalhista movida por MARIA LÚCIA OLIVEIRA DOS SANTOS em face de MÁRIO FRÓES PRAZERES BASTOS, OSVALDO PRAZERES BASTOS, ANA CLÁUDIA ALMEIDA REIS, HELENICE FRÓES BASTOS LÍRIO, ADRIANA FRÓES BASTOS DE CERQUEIRA e BERENICE PRAZERES BASTOS DA SILVA para julgar IMPROCEDENTES os pedidos formulados em face de ANA CLÁUDIA ALMEIDA REIS, HELENICE FRÓES BASTOS LÍRIO, ADRIANA FRÓES BASTOS DE CERQUEIRA e BERENICE PRAZERES BASTOS DA SILVA; e PROCEDENTES os pedidos formulados MÁRIO FRÓES PRAZERES BASTOS e OSVALDO PRAZERES BASTOS para determinar a anotação do contrato de trabalho pelo reclamado MÁRIO FRÓES PRAZERES BASTOS; e condená-los ao pagamento de: férias integrais e proporcionais, acrescidas de 1/3; 13º salários integrais e proporcionais; FGTS; PIS; diferenças salariais e reflexos; adicional de periculosidade e reflexos.

Defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante.

A liquidação observará os parâmetros da fundamentação.

Juros e correção monetária, na forma da lei.

Custas pelos reclamados no valor de R\$ 10,64, calculadas sobre o valor de R\$ 0,00 arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes. Nada mais.

Jundiaí, 29 de março de 2001.

XXXXXXX XXXXX

Juíza do Trabalho

Epílogo

A Corte CIDH concluiu que o Estado brasileiro violou o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, na medida em que falhou em seu dever de prevenir acidentes de trabalho, uma vez que as condições de precariedade,

insalubridade e periculosidade em que a atividade de produção de fogos de artifício se dava no município de Santo Antônio de Jesus. Além disso, considerou que houve afronta ao direito das crianças à proteção especial (art. 32, da Convenção dos Direitos da Criança), destacando que a legislação brasileira proibia o trabalho insalubre ou perigoso para adolescentes e crianças. Da mesma forma que no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, reconheceu-se que a responsabilidade do Estado brasileiro pela discriminação estrutural histórica em razão da posição econômica das vítimas. A responsabilidade no âmbito internacional se atribui ao descumprimento do Estado brasileiro da obrigação geral de respeitar e garantir os direitos humanos, bem como de realizar o princípio da igualdade e da não discriminação.

No presente caso, determinou-se que, em relação à discriminação em virtude da pobreza em que se encontravam as trabalhadoras da fábrica de fogos, o Estado brasileiro era obrigado a adotar medidas positivas, determináveis em função das necessidades especiais de proteção do sujeito de direito, seja por sua condição pessoal, seja pela situação específica em que se encontra, como a extrema pobreza ou a marginalização. Isso levou à violação do direito das trabalhadoras vitimadas a condições equitativas e satisfatórias de trabalho sem discriminação.

Na decisão utilizou-se expressamente abordagem interseccional ao considerar que:

[...] 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. Sobre esse assunto é importante destacar que esta Corte estabeleceu que o estado vulnerabilidade de gravidez pode constituir uma condição de particular e que, em alguns casos de vitimização, pode existir um impacto diferenciado por conta da gravidez.

A manifestação do Comitê CEDAW, que acompanha a implementação da Convenção para Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW), é citada na decisão da CIDH, pois expressava a preocupação com os efeitos da pobreza sobre as mulheres negras brasileiras e outros grupos de mulheres socialmente excluídos ou marginalizados e sua posição desvantajosa em relação ao acesso à educação, à saúde, ao saneamento básico, ao emprego, à informação e à justiça.

Especificamente com relação aos processos trabalhistas decorrentes da tragédia, a Corte CIDH entendeu que houve uma demora excessiva no cumprimento das sentenças condenatórias, pois, ao tempo da decisão (julho de 2020), 18 anos haviam passado sem que nenhuma das supostas vítimas recebesse os montantes devidos em razão do acidente de trabalho (explosão) e das infrações aos direitos trabalhistas, a despeito de o assunto não ser considerado de alta complexidade. Isso teria afetado as vítimas de forma muito relevante, pois elas viviam em um contexto de pobreza e discriminação e não dispunham dos meios econômicos suficientes para financiar as despesas dos tratamentos médicos e psicológicos necessários, inclusive os destinados a cuidar das diferentes sequelas da explosão nas sobreviventes. Diante disso, declarou-se que o Estado brasileiro descumpriu o dever de devida diligência nos processos trabalhistas. Apesar de ser uma expressão bastante utilizada no campo dos direitos humanos, parece haver certa lacuna com relação ao dever da devida diligência no âmbito trabalhista, o que pode constituir importante chave de pesquisa acadêmica e de desenho de políticas judiciais.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero** [livro eletrônico]: reescritas de decisões judiciais. 1. ed. Brasília: Anamatra, 2023. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/e_book_curso_Julgamento_perspectiva_genero_reescritas.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade** [recurso eletrônico]. Trad. Rane Souza. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano 85, n. 8, ago./2021, ISSN 1516-9154, p. 913-921.

SEVERI, Fabiana C (org.). **Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas**: a experiência brasileira. Ribeirão Preto: IEA/FDRP, 2023.

SEVERI, Fabiana C; SILVA, Júlia M. **Reescrevendo decisões judiciais em perspectivas feministas**. Disponível em: <https://boletimluanova.org/reescrevendo-decisoes-judiciais-em-perspectivas-feministas/>. Acesso: 6 ago. 2023.

PARTE VII

MÚLTIPLAS VIOLÊNCIAS
DE GÊNERO E RAÇA NO
MUNDO DO TRABALHO

O TRABALHO DAS MULHERES E SAÚDE DAS TRABALHADORAS NO BRASIL

Adriana Meireles Melonio

Juíza substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 1.^a Região.

Juíza auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Pós-graduada em História da África e da Diáspora Atlântica. Pós-Graduada em Direito do Trabalho, Processo Civil e do Trabalho.

1 O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

1.1 INTRODUÇÃO

Em março de 2021, o IBGE divulgou a segunda edição da pesquisa “Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”. O documento analisa as condições de vida das brasileiras a partir de um conjunto de indicadores proposto pela Divisão de Estatística da Organização das Nações Unidas. O documento mostra uma radiografia acerca do mercado de trabalho das mulheres em nosso país e é de suma importância para uma análise inicial da situação das trabalhadoras brasileiras.

Tomando como ponto de partida alguns dados acerca da escolaridade de nível superior, verificou-se que na população acima de 25 anos de idade, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tinham nível superior completo em 2019. Apesar de mais instruídas, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam 77,7% do rendimento dos homens.¹

As mulheres representavam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país. Nos cursos de graduação, elas são minoria entre os alunos nas áreas ligadas às ciências exatas e à área da produção: apenas 13,3% dos alunos de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) são mulheres, enquanto elas ocupam 88,3% das matrículas na área de Bem-Estar, que contempla cursos como Serviço Social.²

E ao falar de cuidado, a mesma pesquisa indica que o nível de ocupação – percentual de pessoas ocupadas na população em idade de trabalho – das mulheres de 25 a 49 anos de idade vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%. Em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. Mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7% em 2019. Em

1 Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 27 nov. 2022.

2 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 26 nov. 2022.

relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais.³

Tais números explicam a proporção em trabalho parcial (até 30 horas semanais) também é maior: 29,6% entre as mulheres e 15,6% entre os homens, já que por conta da carga de afazeres e cuidados, muitas mulheres se veem obrigadas a buscar postos de trabalho que demandem uma jornada mais flexível.

E mesmo que trabalhem em tempo parcial, combinando-se o labor remunerado com as atividades domésticas, ainda assim as mulheres trabalham mais que os homens, em média 51,4 horas contra 41 horas semanais.

Segundo o estudo, a responsabilidade quase dobrada das mulheres nos afazeres domésticos e tarefas relacionadas ao cuidado é fator que limita uma melhor participação das mulheres no mercado de trabalho, já que acaba por reduzir a ocupação de mulheres ou para ocupações menos remuneradas.

1.2 DIVISÃO SEXUAL E RACIAL DO TRABALHO

Rachel Gouveia nos ensina que o cuidado é uma necessidade ontológica do ser social e da sua satisfação por meio de outro indivíduo. Os modos de provimento e da viabilização do cuidado são transformados de acordo com o desenvolvimento das forças produtivas e da reprodução social. E, na divisão social e sexual do trabalho, no modo de produção capitalista, coube às mulheres o encargo da realização e execução do trabalho do cuidado.⁴

Retomando a pesquisa “Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil” verificou-se que o tempo dedicado aos afazeres domésticos é impactado de forma relevante pela renda. Entre as mulheres que integram o grupo de 20% da população com os menores rendimentos, mais de 24 horas semanais foram consumidas por atividades voltadas para o lar. Mas, entre aquelas que compõe a fatia de 20% dos brasileiros com os maiores rendimentos, esse tempo se reduz para pouco mais de 18 horas semanais.⁵ Destes números, nota-se que

3 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 26 nov. 2022.

4 PASSOS, Rachel Gouveia. Mulheres negras, sofrimento e cuidado colonial. **EM PAUTA, Rio de Janeiro. Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, 1.º semestre de 2020, n. 45, v. 18, p. 118.

5 IBGE. **Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade->

mulheres com maiores rendimentos podem terceirizar os afazeres domésticos e as tarefas de cuidado, já que podem contratar o trabalho doméstico remunerado, geralmente exercido por mulheres negras, como se verá mais adiante.

O cuidado e os afazeres domésticos, que por fruto da construção social foram impostos às mulheres, diminuem a sua empregabilidade e as afasta do mercado de trabalho, o que só piora quando entra em cena a intersecção com o marcador racial.

Por conta da divisão sexual do trabalho, as mulheres não foram contempladas pelo trabalho produtivo, sendo-lhes destinado o trabalho reprodutivo, voltado à manutenção da vida e bem-estar. Trata-se de uma construção de poder que também tem como pressuposto a ideia de que os homens seriam mais aptos a funções produtivas fora do espaço da casa e mais aptos a construir vida política e pública,⁶ o que torna as mulheres um grupo de trabalhadores invisíveis ao Direito e ao mercado de trabalho, cujas práticas as levam a se ajustar a uma estrutura que não foi pensada para elas.⁷ Não importa a profissão exercida, e mesmo entre aquelas que podem terceirizá-lo, as mulheres são mais sobrecarregadas que seus companheiros quanto ao trabalho doméstico.⁸

A associação entre mulher e domesticidade⁹ não pode ser, no entanto, vista de modo homogêneo. Isto porque os marcadores de raça e classe levam as mulheres negras a permanecerem na execução do trabalho doméstico e de cuidado, não apenas na esfera reprodutiva, mas estabelecida e demarcada pela colonialidade. Num olhar sobre a divisão social, sexual e racial do trabalho, nota-se que as mulheres pretas e pardas ocupam os trabalhos mais subalternos e com menor remuneração,¹⁰ conforme se verifica Boletim Especial de 20

-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

6 TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 20-21.

7 FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: Editora LTR, 2021. p. 61.

8 PIMENTEL, Laura Mostaro. "O Gênero e sua Construção no Judiciário Brasileiro": uma breve revisão de dados quantitativos e qualitativos sobre o Poder Judiciário. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTO, João Akira; SILVA, Marisa Viegas e; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. **Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro**. [s.l.]: Editora ESPMPU, 2019. p. 253.

9 BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. p. 64.

10 PASSOS, Rachel Gouveia. Mulheres negras, sofrimento e cuidado colonial. **EM PAUTA, Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, 1.º

de novembro – “Dia da Consciência Negra: a persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho”, publicado pelo Dieese no dia 20 de novembro de 2022.¹¹

1.3 A PANDEMIA DE COVID-19 E O TRABALHO DA MULHER

A pandemia de covid-19 revelou mais vez a discrepância dos efeitos do *home office* entre os gêneros. O trabalho em casa, por conta da pandemia, certamente constituiu um privilégio em relação àqueles que obrigatoriamente tinham de exercer labor presencial e por isso estavam mais expostos ao vírus. No entanto, justamente por conta do caráter excepcional, não houve tempo hábil de planejamento para a transposição do local de trabalho, ao mesmo tempo em que todos tinham que lidar com o aprendizado com as novas tecnologias, como as reuniões por videoconferência.¹²

Todavia, enquanto muitos homens propagavam as vantagens de trabalhar em casa, tais como maior rotina de exercícios físicos, produção intelectual, ganho de tempo com ausência de deslocamento, as mulheres se viam assoberbadas com os cuidados da casa e com os filhos e pais idosos, ao mesmo tempo em que tinham que manter a rotina de trabalho em dia. Tal quadro só deixa mais escancarado “o machismo nosso de cada dia”. Nossa sociedade é construída com base no patriarcado, na branquitude e na heterossexualidade, que sobrevivem no intuito de normalizar tais opressões de gênero.¹³

No que concerne à raça, a maior crise sanitária vivida em nosso tempo também deixou claro como o racismo influenciou as taxas de mortalidade de populações mais vulneráveis e a população negra, que já experimenta condições de vida precarizada, foi empurrada mais ainda para a margem da sociedade.

semestre de 2020, n. 45, v. 18, p. 116-129.

11 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>. Acesso em: 27 nov. 2022

12 MAEDA, Patrícia, “Os efeitos do ‘home office’ se revelam diferentes entre magistrados e magistradas”. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/09/25/os-efeitos-do-home-office-se-revelam-diferentes-entre-magistrados-e-magistradas/>. Acesso em: 5 ago. 2022.

13 MELONIO, Adriana Meireles; e OLIVEIRA, Milena Martins de. **O Poder Judiciário brasileiro: um recorte de gênero e raça**. In: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida A.; SALADINI; COSTA, Adriene D. **Mulheres na justiça do trabalho: 80 anos em perspectiva**. Rio de Janeiro: Editora JC, 2022.

Especificamente no que tange ao isolamento social, medida tão necessária no combate à pandemia, a Nota Técnica 46 do Ipea revela que o trabalho remoto foi a realidade para 17,6% dos ocupados brancos e para apenas 9% dos negros nessa situação. Somente um terço do total de trabalhadores ocupados em atividade remota era composto de trabalhadores negros.¹⁴

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2019 do IBGE demonstrou que os trabalhadores (as) preto(as) e pardos(as) estavam em 47,4% das ocupações informais, ao passo que o percentual de trabalhadores brancos nestas ocupações é de 34,6%. Entre as pessoas abaixo da linha da pobreza, 70% eram de cor preta ou parda. A pobreza afetou mais as mulheres pretas ou pardas: elas eram 39,8% dos extremamente pobres e 38,1% dos pobres. A pesquisa constatou ainda que 45,2 milhões de pessoas residiam em 14,2 milhões de domicílios com algum tipo de inadequação. Entre estes, 13,5 eram pessoas de cor branca e 31,3 milhões eram pretos ou pardos.¹⁵

Ao cotejar as estatísticas entre a covid-19 e postos de trabalho, verificou-se que houve maior número de internações e óbitos por covid-19 entre faxineiras(os) e auxiliares de limpeza (62%); aposentados(as) (30%); empregadas domésticas (6,5%); diaristas e cozinheiras (6,5%); técnicos e profissionais de saúde de nível médio (0,3%); vendedores(as) (0,3%); caminhoneiros (0,3%); entregadores de mercadorias (0,3%); auxiliares de produção (0,3%); e outros (0,3%).¹⁶

No Brasil, condições de vida, de habitação e renda inferiores são ligadas com o quesito raça/cor, ressaltando as desigualdades socioeconômicas que estruturam e são estruturadas pelo racismo. O estudo do IBGE “Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população”, de 2021, evidencia a dificuldade desta camada da população no exercício do direito à saúde. Pessoas negras têm os menores índices quanto à educação, moradia,

14 Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/201110_dies-t_n_46.pdf. Acesso em: 8 maio 2022.

15 Disponível em; <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais-divulgacaosemanalnadcovid1.html?=&t=resultados>. Acesso em: 12 maio 2022.

16 BATISTA, Luís Eduardo; PROENÇA, Adriana; SILVA, Alexandre da. **Covid-19 e a população negra**. Botucatu: Editorial Interface, 25, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/interface.210470>. Acesso em: 10 maio 2022.

acesso ao mercado de trabalho formal e distribuição de renda.¹⁷ Em relação às mulheres negras, a Pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil de 2019 revela que elas estão na base da pirâmide da desigualdade de renda, recebendo salários inferiores aos percebidos por homens negros e correspondentes a 44% do salário recebido por homens brancos.¹⁸

Esta herança escravocrata e patriarcal em relação à mulher negra faz com que ela conquiste empregos mais mal remunerados, em menor grau na indústria de transformação e menos ainda aqueles que demandam conhecimentos de ciência e tecnologia. Na lição de Beatriz Nascimento: “Se a mulher negra hoje permanece ocupando empregos similares aos que ocupava na sociedade colonial, é tanto devido ao fato de ser uma mulher de raça negra, como por terem sido escravos seus antepassados”.¹⁹

1.4 O TRABALHO DOMÉSTICO E AS MULHERES NEGRAS

Tendo em vista a amplitude do tema acerca do trabalho da mulher, faz-se recorte para alcançar aquelas que representam uma das principais ocupações entre as mulheres: o trabalho doméstico. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, entre 75,6 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo, 76,2% são mulheres.²⁰

No Brasil, mulheres são 92% das trabalhadoras domésticas e deste total, 65% são mulheres negras. Ademais, a maioria está na faixa etária acima de 40 anos de idade e tem renda média inferior a um salário mínimo.²¹

17 Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 8 maio 2022.

18 IBGE. **Pesquisa desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Ano 2019, Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 26 nov. 2021

19 Artigo intitulado “**A mulher Negra no Mercado de Trabalho**”. Publicado inicialmente no Jornal Última Hora, Rio de Janeiro, em 25 jul. 1978. Disponível em: https://www.geledes.org.br/a-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho-por-beatriz-nascimento/?gclid=EALalQobChMI-K7gupeu7gIVkoWR-Ch3JggeJEAAAYASAAEgLLnfD_BwE. Acesso em: 27 jan. 2021.

20 Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-en/index.htm>. Acesso em: 26 nov. 2022.

21 Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais#:~:text=As%20mulheres%20representam%2092%25%20das,inferior%20a%20um%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo>. Acesso em: 4 dez. 2022.

A ONU Mulheres e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada realizaram uma parceria para o desenvolvimento de um estudo que compilou dados históricos do trabalho doméstico de 1995 a 2015 para construção de um painel evolutivo que cruzou os marcadores raça e gênero como dados referentes ao setor.²²

O estudo constatou que no ano de 1995, eram 5,3 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil. Deste total, cerca de 4,7 milhões eram mulheres, sendo 2,6 milhões de negras e pardas e 2,1 milhões de brancas. Quanto à escolaridade, verificou-se que a escolaridade média das trabalhadoras de cor branca era de 4,2 anos de estudo, enquanto a escolaridade de pretas e pardas era de 3,8 anos.

No ano de 2015, o mesmo estudo constatou um recrudescimento na população de trabalhadores domésticos, alcançando o total de 6,2 milhões, sendo 5,7 milhões de mulheres. Entre essas, 3,7 milhões eram negras e pardas e 2 milhões eram brancas. Enquanto o nível de escolarização das empregadas domésticas brancas subiu para evoluiu para 6,9 anos de estudo, o das trabalhadoras negras, embora tenha subido para 6,6 anos, ainda permaneceu inferior às aquelas empregadas de cor branca.

Por outro lado, se evidencia que ao longo dos anos, para muitas mulheres jovens, o trabalho doméstico deixou de ser uma condição herdada de suas mães, para se tornar um labor temporário, evitado ou uma passagem para outro trabalho efetivo. Na atualidade, muitas filhas de empregadas domésticas passaram a ocupar vagas no ensino superior, muito por conta de políticas públicas de estímulo à educação.²³ Segundo o estudo do Ipea “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século 21: reflexões para o caso brasileiro a partir de dados da Pnad contínua, a escolaridade de jovens trabalhadoras domésticas, no ano de 2019, era de 9,7 a 10,7 anos de estudo, o que já contempla todo o ensino fundamental e alcança alguns anos do ensino médio.²⁴

O trabalho doméstico, que como visto, é exercido em maioria por mulheres negras, é marcado pela alta informalidade, baixa proteção social e pela precariedade. Mas características não decorrem do acaso. São fruto de um processo histórico em que o passado deixa os traços no presente e nos dá chaves de

22 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/2005/OITdomestico.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

23 TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 52-54.

24 Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf. Acesso em 27 nov. 2022.

leitura para sua compreensão. A atual realidade do trabalho doméstico, vista nas estatísticas supra evidenciadas, é reflexo de nosso passado escravocrata e colonial, que já evidenciava uma grande desigualdade de gênero, raça e classe.²⁵

Graham, citada por Tamires Porfírio, construiu pesquisa referencial, analisando dados de recenseamentos elaborados entre 1870 e 1906, donde se extraem dados relevantes sobre o trabalho doméstico no Rio de Janeiro.

De acordo com Graham, em 1870, 63% das mulheres livres e 88% das escravizadas tinham emprego. Desse total, 61% das trabalhadoras livres eram trabalhadoras domésticas, enquanto 90% das escravizadas tinham essa ocupação. Esses números comprovam a alta concentração de mulheres negras no labor doméstico, o que só reforça o padrão visto nos dias de hoje.²⁶

No ano de 1890, portanto, dois anos após a Abolição da Escravatura, novo recenseamento, um dos primeiros que desagregou dados de cor/raça, identificou-se que 52% dos criados domésticos do Rio de Janeiro eram negros e mestiços, ao passo que 16% dessa categoria de trabalhadores eram imigrantes europeus. Conclui-se destes dados que, mesmo no Pós-Abolição, a maioria dos trabalhadores domésticos eram mulheres negras libertas ou descendentes de africanos.²⁷

Os dados acima apresentados demonstram que a desigualdade de gênero e raça que constituem o trabalho doméstico vem de longe. Em decorrência da escravidão, mulheres negras passaram por um processo de desumanização, desempenhando, a partir do período colonial, o serviço doméstico na casa de outrem, sendo vítimas de estereótipos referentes ao trabalho compulsoriamente por elas exercido desde o sequestro em África (PORFÍRIO, 2021).

A divisão do trabalho entre intelectual e manual é baseado em classe social, mas também em raça e gênero. Mulheres negras são mais vulneráveis a segregações, não apenas por conta do gênero, o que socialmente as tornaria “menos aptas” para o trabalho intelectual, mas ao labor reprodutivo. Mulheres negras são segregadas ao trabalho manual não apenas por serem mulheres, mas por conta de sua raça.²⁸

25 PORFÍRIO, Tamires. **A cor das empregadas:** a invisibilidade racial no debate do trabalho doméstico remunerado. Belo Horizonte: Letramento, 2021. p. 16.

26 PORFÍRIO, Tamires, *op. cit.*, p. 16.

27 PORFÍRIO, Tamires, *op. cit.*, p. 17.

28 PORFÍRIO, Tamires, *op. cit.*, p. 48.

Um dos indicadores da subalternização do trabalho doméstico é a sua tardia regulamentação. A CLT não abarcou os direitos trabalhistas das empregadas domésticas, cujo marco regulamentar inicial foi a Lei n. 5.859/1972, que, no entanto, só previa o direito à anotação da CTPS e férias remuneradas de 20 dias. Com a anotação da CTPS foi permitido o início, ainda que limitado, à previdência social.

A Carta Cidadã de 1988 deferiu, no parágrafo único do art. 7.º da CF, o direito ao salário-mínimo, à irredutibilidade salarial, 13.º salário, repouso semanal remunerado, férias, licença maternidade e paternidade, aviso prévio, aposentadoria, além de integração à previdência social. Os demais direitos previstos no rol do art. 7.º, como por exemplo, jornada regulamentada e redução de riscos laborais por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ainda não foram estendidos.

A Lei n. 11.324, de 2006, trouxe mais quatro direitos à categoria: descanso remunerado em feriados, férias anuais remuneradas de 30 dias corridos, garantia de emprego à gestante, além de vedar o desconto, por parte dos patrões, de despesas como alimentação e moradia.

No ano de 2012 começou a tramitar a PEC 66, conhecida como a “PEC das Domésticas”. Tinha como finalidade alterar a redação do parágrafo único do art. 7.º, para “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais”. Em abril de 2013 foi promulgada a Emenda Constitucional n. 72, que regulamentou a jornada de trabalho para os empregados domésticos, com direito a horas extras. Para aqueles que já tinham vínculo formalizado, houve efeitos sobre o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, idade e invalidez, pensão por morte e auxílio-doença.²⁹

O regramento da EC/72 adveio com a Lei Complementar n. 150/2015, que regulamentou o direito ao FGTS, ao seguro-desemprego, ao adicional noturno, salário família, entre outros.

A despeito da importância da LC n. 150, não se pode esquecer a Convenção 189, promulgada em junho de 2011 pela Organização Internacional do Trabalho. O documento se tornou um instrumento de pressão internacional para que regularização dos direitos dos trabalhadores domésticos. O Brasil só ratificou a convenção no ano de 2017 (Decreto Legislativo n. 172/17).

29 TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 67.

Em que pese o avanço legislativo, ainda há grandes obstáculos a superar. As trabalhadoras diaristas não foram contempladas. Além disso, verificou-se um aumento do número de trabalhadoras domésticas, que foi ladeado pelo aumento da informalidade.

Segundo Juliana Teixeira (TEIXEIRA, 2021), à época da aprovação da PEC, no ano de 2013, havia cerca de 5,97 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, sendo cerca de 69% deles na informalidade. No ano de 2018, ou seja, após a promulgação da LC n. 150/2015, havia cerca de 6,27 milhões na categoria (70% na informalidade). Dados de 2019 indicam que havia um total de 6,35 milhões, sendo 71,8% na informalidade.

O crescimento do número de trabalhadoras domésticas, e aqui dizemos trabalhadoras, porque elas correspondem a 97% da categoria, na atualidade, se dá não apenas pelo aumento no número de diaristas, mas pelo aumento de empregadas mensalistas sem sua CTPS anotada.

Esta informalidade ainda decorre, entre outros fatores, da pessoalidade tão característica da relação empregador/empregado doméstico, ao mito, ainda persistente de “ser quase da família”, bem como da situação de vulnerabilidade destas mulheres, em sua maioria mulheres negras, que tem no trabalho doméstico sua fonte subsistência e de sua família, nessa estrutura em que gênero, classe e raça contribuem para manutenção de uma estrutura de precarização.³⁰

2 SAÚDE E SEGURANÇA DA MULHER NO TRABALHO

Conforme estatísticas da OIT, a cada 15 segundos, morre um(a) trabalhador(a) devido a um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional. Assim, são 6.300 mortes por dia, num total de 2,3 milhões de mortes por ano; 313 milhões de trabalhadores e trabalhadoras sofrem lesões profissionais não fatais todos os anos, ou seja, 860.000 pessoas feridas no trabalho todos os dias.³¹

No Brasil, a cada 49 segundos há o registro de um acidente de trabalho e a cada 3 horas e 38 minutos morre um(a) trabalhador(a) também por acidente. E ainda que haja subnotificação, de 2012 a 2018 foram registrados 4.503.631

30 TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 73.

31 Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang-pt/index.htm.

acidentes de trabalho pelo INSS, sendo que deste total, 16.455 ceifaram as vidas dos trabalhadores.³²

Os números acima evidenciam a relevância do tema saúde e segurança do trabalho, como escopo de proteger os trabalhadores contra os riscos relativos ao labor, sempre em busca da saúde, não apenas como ausência de enfermidade ou doença, mas como completo bem-estar físico, mental e social, como preconiza a Organização Mundial da Saúde.³³

No imaginário social, ao se pensar em proteção ao meio ambiente de trabalho seguro, logo se é levado para atividades como construção civil e indústria, atividades predominantemente masculinas.³⁴

As mulheres têm sido preferidas para o exercício de tarefas consideradas secundárias e muitas vezes de menor qualificação. Frequentemente não alocadas em atividades que necessitam de mais atenção, agilidade, precisão, destreza, concentração, detalhamento, velocidade com repetitividade de movimentos, paciência, disciplina, delicadeza e sensibilidade do que aquelas exercidas pelos homens, geralmente, no fenômeno chamado de “feminização da profissão”, termo que explicita o processo de desvalorização e perda de prestígio de determinada profissão, num processo que leva à segregação profissional.³⁵

O trabalho feminino e os riscos a ele inerentes são invisibilizados pela medicina e segurança do trabalho. Às mulheres, por conta da segregação profissional, foram atribuídas tarefas oriundas das práticas de cuidado, como babás, empregadas domésticas e outras ligadas ao bem-estar, consideradas como atividades leves, por exigirem pouco exercício físico e mental. Ocorre que as qualidades de destreza e delicadeza, que como acima mencionado, são atribuídas às mulheres, são na verdade mitos que apenas servem para justificar o pagamento de baixos salários, imposição de jornadas extensas e aumentar os riscos a que estão expostas as trabalhadoras.

Os próprios padrões de proteção dos direitos das trabalhadoras, previstos na CLT tem um viés androcêntrico. A CLT foi elaborada partindo da premissa equivocada de fragilidade feminina e de uma visão também errônea de que o

32 VIEIRA, Regina Stela Correa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2019. p. 17.

33 Disponível em: <http://www.nepp-dh.ufrj.br/oms2.html>. Acesso em: 28 nov. 2022.

34 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 15.

35 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 53.

corpo da trabalhadora era potencialmente maternal. E ainda, era necessário garantir que o labor da mulher não obstaculizasse o exercício de seu papel de mãe e esposa, garantindo a harmonia do lar. Tais premissas, que basearam as normas de proteção do trabalho da mulher, acabaram por gerar discriminação nas contratações, ante a visão de que o labor da mulher gera mais custos para o empregador. Se tal fato já gera prejuízos para as empregadas de classe média, que dirá para empregadas das classes mais baixas, que tem no trabalho remunerado sua única fonte de sustento, o que acarreta a aceitação de empregos mais precarizados, com menores salários e maiores riscos ocupacionais.³⁶

Ao retomar o conceito da segregação profissional, nota-se que ela pode ser analisada sob dois aspectos: o horizontal e o vertical. O viés horizontal já foi tratado linhas ao norte e se baseia em estereótipos de gênero que fazem com que as mulheres fiquem aprisionadas em atividades que têm origem em funções de reprodução social, relacionadas ao trabalho doméstico, em setores como educação, saúde, serviço social. Também em funções que são inerentes à socialização de meninas, como paciência, destreza e delicadeza. Essas qualidades são consideradas inatas e por isso são desvalorizadas no mercado de trabalho e são consideradas de baixo prestígio e tem menor remuneração.³⁷

Já a segregação vertical tem como fundamento orientações inconscientes como a associação de características como liderança, sucesso e bom desempenho profissional aos homens. Para vencer esse estereótipo, as mulheres na mesma função se veem obrigadas a provar que são capazes de desempenhá-la e que podem disputar promoção na carreira, o que pode ocasionar aumento da jornada de trabalho, que cumulada com as atividades domésticas, pode acarretar sobrecarga mental e física.³⁸

36 CNJ. **Protocolo para julgamento em perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2021], p. 115. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

37 *Idem*.

38 CNJ. **Protocolo para julgamento em perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2021], p. 117. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

2.1 ERGONOMIA

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ergonomia é o ajuste mútuo entre o homem e seu ambiente de trabalho, cujos resultados se medem em termos de eficiência humana e bem-estar ³⁹. Dos termos do item 17.1 da Norma Regulamentadora 17, infere-se que a ergonomia é o campo do conhecimento que visa a “adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho”.⁴⁰

A despeito do conceito acima, o que se percebe é que a maioria dos critérios de ergonomia seguem padrões masculinos, o que expõe as trabalhadoras a problemas físicos decorrentes da inadequação das medidas, além de acarretar o aumento do estresse por falta de controle dos equipamentos de trabalho e pela maior atenção exigida para a execução da tarefa de modo certo, ainda que com meios inadequados.⁴¹

Visando à inclusão e proteção da maior gama de trabalhadores possível, a OIT recomenda que a ergonomia do trabalho considere toda a variabilidade humana individual, qualquer que seja o sexo, a idade ou as características étnicas, abandonando modelos fixos. Assim, o “homem médio” como modelo a ser seguido, deve ser deixado de lado. Postos de trabalho padronizados, que não permitem ajustes, podem acarretar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, mormente forem consideradas as distinções antropométricas entre homens e mulheres.

Portanto, quanto ao aspecto ergonômico, deve ser observado o equilíbrio no meio ambiente de trabalho que esteja atento à diversidade de corpos e seja vetor de isonomia e proteção para homens e mulheres, com a exclusão de riscos ocupacionais para todas as pessoas.

39 Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509816/Pro%20Saude%20Ocupacional.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

40 Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

41 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 158.

2.2 TRABALHADORAS E MATERNIDADE

A entrada de uma grande massa de mulheres no mercado de trabalho, principalmente nos anos 1970, não teve como consequência o recrudescimento do número de homens auxiliando nas tarefas domésticas. Portanto, a sobrecarga por conta das responsabilidades com a família e sobretudo com os filhos acabam como obstaculizar a integração e permanência das mulheres no mercado de trabalho.⁴²

Importa frisar que o ideal de uma convivência harmoniosa entre a vida profissional e a familiar em muitas situações gera angústia e culpa nas mulheres, na tentativa de conciliar estes dois aspectos da vida, o que pelas máximas de experiência não ocorre com os homens. Em relação às trabalhadoras do sexo feminino, o conflito só arrefece quando conseguem terceirizar os cuidados com os filhos, o que por outro lado, acaba por obstaculizar que outras mulheres exerçam o cuidado sobre seus próprios filhos.⁴³

Além do fardo da tentativa de conciliação trabalho-maternidade, também é causa sofrimento o retorno da trabalhadora às atividades laborativas, ante a angústia da separação e o temor por relegar a terceiros o cuidado com o bebê e ainda por conta do medo da demissão ou por conta da amamentação, o que faz com que muitas acabem por interromper precocemente o período de aleitamento.⁴⁴ Esse temor não é infundado, vez que todos os dias batem à porta do Poder Judiciário diversos casos de dispensa de gestantes ou de mulheres que tiveram bebês recentemente.

Trabalhadoras que se tornam mães acabam por sofrer discriminação por parte de seus empregadores, e à guisa de exemplo pode ser citada a crença generalizada de que em caso de doença do filho, seriam elas as responsáveis por levar a criança ao médico, o que levaria à ausência ao trabalho.

O Direito também reproduz a desigualdade em relação às trabalhadoras mães. Note-se que embora o art. 226, § 5.º da Constituição afirme que homens e mulheres têm direitos e deveres iguais em relação à família, a licença maternidade é de 120 dias e é considerado um afastamento previdenciário, enquanto a licença paternidade é de apenas cinco dias e é considerada mera

42 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 111.

43 *Idem*.

44 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 115.

interrupção do contrato de trabalho, sendo o salário do trabalhador pai é pago pelo empregador.

Logicamente a diferença de tempo entre os dois afastamentos devem levar em conta o tempo de recuperação da puérpera, mas após o período de recuperação física passa e a licença acaba se tornando uma licença de cuidado para com o bebê, o que poderia ser exercido pelo pai da criança, por exemplo. Neste sentido é o art. 4.º da Convenção 183 da OIT, não ratificada pelo Brasil.⁴⁵

2.3 SAÚDE MENTAL

A art. 20 da Lei n. 8.213/1991, trata das doenças ocupacionais (profissionais ou do trabalho), sendo regulamentado pelo Decreto n. 3.048/1999, que inclui entre o rol de daquelas doenças, os transtornos mentais, aí incluídos episódios de transtorno depressivo, transtorno ciclo vigília sono, síndrome da fadiga e *burnout*, causados por fatores como condições relativas ao trabalho, ameaça de perda do emprego, ritmo de trabalho penoso e desacordo com o patrão e colegas de trabalho.⁴⁶

Os meios de pressão tradicionalmente impostos pela organização do trabalho a todos os trabalhadores não são os únicos impostos às mulheres. As relações de gênero também são especificamente utilizadas pelos meios de produção como meio de dupla opressão. O trabalho das mulheres é influenciado por diversos fatores sociais que se relacionam dentro e fora do ambiente laboral.⁴⁷ Homens e mulheres são submetidos a diferentes níveis de cargas demográficas, tais como pobreza, desemprego e responsabilidades. Isso faz com que reajam diversamente aos diversos estressores. Mulheres podem ter maiores taxas de depressão associadas ao dever de cuidado com os filhos (as) e por conta dos menores níveis de emprego e renda, ao passo que o impacto do desemprego costuma ser maior sobre os homens por carregarem o rótulo social de provedores do lar.⁴⁸

45 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 117.

46 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em: 4 dez. 2022.

47 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 177.

48 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 185.

As mulheres tornam-se mais suscetíveis ao sofrimento psíquico por conta da responsabilidade familiar, pelo assédio (moral e sexual) no mundo no trabalho e devido à dupla jornada de trabalho. Estes fatores podem incidir de maneira substancial sobre a saúde, podendo causar a sua deterioração.⁴⁹

O conflito trabalho X família, pode se dar de três formas: conflito baseado na tensão, no comportamento e no tempo. O primeiro, está ligado a pressões por produtividade e competitividade, pressões psicológicas ou conflitos interpessoais podem fazer com que a fadiga seja aumentada, gerar apatia de modo a afetar a performance no outro papel. Conflitos baseados no comportamento se referem a padrões de comportamento que são especificamente esperados de um determinado papel, que podem entrar em rota de colisão com as expectativas comportamentais de outro. Por último, o conflito lastreado no tempo, o qual indica que os diversos papéis desempenhados pela pessoa competem em termos temporais. Mulheres, mais uma vez são menos favorecidas, já que maior tempo de trabalho remunerado não significa menor tempo de trabalho não remunerado, visto que as responsabilidades com a família e o lar ainda lhes são atribuídas.⁵⁰

O assédio moral e sexual também são fatores que acarretam sofrimento psíquico. No âmbito laboral, as mulheres são majoritariamente as maiores vítimas destes tipos de violência. O assédio moral, em especial, pode desencadear formas graves de estresse laboral, e precisa ser levado em conta tanto quanto os demais riscos laborais, como as LER+ DORT. Destaca-se que ele não decorre apenas de atitudes individuais, mas também de formas de organização do trabalho.

O estudo “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, feito em parceria entre *Think Eva* e o *LinkedIn*, divulgado em outubro de 2020, revelou que 47% das mulheres ouvidas relataram que já sofreram assédio sexual no trabalho, sendo a maioria de mulheres negras e que recebem até dois salários mínimos.⁵¹

O assédio sexual sobre mulheres pode ser explicado, entre outros fatores, por sistemas de dominação masculina que estão entranhados em nossa cultura, para a qual os homens demonstram sua virilidade por meio da sexualidade e a

49 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 186.

50 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 189-190.

51 Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/47-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-pesquisa-ceb1>. Acesso em: 3 dez. 2022.

divisão sexual do trabalho, que “dita”, o “lugar” das mulheres tanto no âmbito privado quanto no ambiente de trabalho, especialmente em profissões femininas e posições hierárquicas inferiores.⁵²

2.4 O PAPEL DO JUDICIÁRIO: O PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

E diante de tudo o que foi dito, qual o papel do Judiciário? Pois, na maioria das vezes, em que estas questões chegam até os juízes, já houve a violação de direitos.

Além da atribuição constitucional de exercer a jurisdição, o Poder Judiciário não pode ser um reprodutor de violências. É necessário que o magistrado coloque as lentes de gênero e raça no momento de julgar. Perguntas como: “minha interpretação de conceitos está refletindo a realidade de grupos subordinados ou está restrita à minha percepção do mundo?”⁵³ devem atravessar o pensamento do juiz durante todos os momentos da atividade judicante.

E sob esse aspecto é importante destacar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja adoção em todos os órgãos do Poder Judiciário brasileiro foi incentivada pela Recomendação 128, expedida pelo Conselho Nacional de Justiça em 15 de fevereiro de 2022.

O documento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos nos diversos âmbitos da Justiça possam realizar o direito à igualdade e a não discriminação de todas as pessoas⁵⁴. É mais um instrumento na busca da equidade de gênero, alinhado com o compromisso brasileiro com Agenda 2030 da ONU, mais especificamente quanto ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.⁵⁵

52 VIEIRA, Regina Stela Correa, *op. cit.*, p. 198.

53 CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2021. p. 117 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

54 Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2022/25112022-STJ-participa-do-seminario-Abordagem-Interinstitucional-do-Protocolo-de-Julgamento-com-Perspectiva-de-Genero.aspx#:~:text=Protocolo%20para%20julgamento%20com%20Perspectiva%20de%20G%C3%AAnero&text=Ele%20traz%20considera%C3%A7%C3%B5es%20te%C3%B3ricas%20sobre,discrimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20todas%20as%20pessoas>. Acesso em: 29 nov. 2022.

55 Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>

Além de ter em mente que as normas de proteção do trabalho da mulher com frequência são expressões de um direito baseado em critérios que observam a centralidade masculina, pode-se adotar alguns questionamentos para auxiliar a avaliação do caso concreto:⁵⁶

- 1 A parte reclamante está sujeita à discriminação interseccional por tratar-se de imbricação das discriminações de gênero, raça e classe?
- 2 A norma de saúde ou segurança no trabalho aplicável no caso concreto é compatível com o marco jurídico internacional?
- 3 A norma de saúde ou segurança corresponde a algum aspecto específico de um papel ou estereótipo de gênero?
- 4 A parte reclamante é contemplada (ou invisibilizada) por proteção normativa necessária, diante da existência de risco para sua saúde ou segurança?
- 5 A norma legal cria desvantagem, desigualdade, discriminação ou desproteção específica no caso concreto?
- 6 As características pessoais da parte reclamante são consideradas para a avaliação ergonômica do posto de trabalho?

Conforme consta do próprio Protocolo:

[...] julgar com perspectiva de gênero não significa, necessariamente, lançar mão de princípios, ou mesmo declarar a inconstitucionalidade de uma norma. Significa também estar atento a como o direito pode se passar como neutro, mas, na realidade, perpetuar subordinações, por ser destacado do contexto vivido por grupos subordinados. E, a partir daí, interpretar o direito de maneira a neutralizar essas desigualdades.

As ferramentas estão postas. O Poder Judiciário deve se apropriar delas para empreender a superação da desigualdade e da discriminação em julgamento de casos de aviltamento de direitos das mulheres e em especial de mulheres negras, porque mais vulnerabilizadas, com o olhar livre de estereótipos e preconceitos.

56 CNJ. **Protocolo para julgamento em perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2021. p. 117. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BBC BRASIL. **O que faz o Brasil ter a maior população de domésticas do mundo.** Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-43120953#:~:text=%22Ainda%20hoje%20o%20trabalho%20dom%C3%A9stico,em%20Trabalhadores%20Vulner%C3%A1veis%20da%20OIT>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: Conselho Nacional de Justiça, [2021]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

DIEESE. **Boletim Especial 20 de Novembro – Dia da Consciência Negra.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html>. Acesso em: 27 nov. 2022.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade:** uma análise da discriminação no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/03/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 26 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm>. Acesso em: 26 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/materias-especiais/20453-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 27 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-e-educacao-seguranca-e-saneamento>. Acesso em: 26 nov. 2022.

INTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI**: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf. Acesso em: 27 nov. 2022.

MAEDA, Patrícia, “**Os efeitos do ‘home office’ se revelam diferentes entre magistrados e magistradas**”. Disponível em: <https://www.justificando.com/2020/09/25/os-efeitos-do-home-office-se-revelam-diferentes-entre-magistrados-e-magistradas/>. Acesso em: 5 ago. 2022.

MELONIO, Adriana Meireles; OLIVEIRA, Milena Martins de. O Poder Judiciário Brasileiro: um recorte de gênero e raça. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; GEMIGNANI, Tereza Aparecida A.; SALADINI; COSTA, Adriene D. **Mulheres na Justiça do Trabalho**: 80 anos em perspectiva. Rio de Janeiro: JC, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Quem são os trabalhadores doméstico?** Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde e Segurança no Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT pedem medidas para enfrentamento de problemas de saúde mental no trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 nov. 2022

PASSOS, Rachel Gouveia. Mulheres negras, sofrimento e cuidado colonial. **EM PAUTA**, Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1.º Semestre de 2020, n. 45, v. 18, p. 116-129.

PIMENTEL, Laura Mostaro. “O gênero e sua construção no judiciário brasileiro”: uma breve revisão de dados quantitativos e qualitativos sobre o Poder Judiciário. *In*: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTO, João Akira; SILVA, Marisa Viegas; LEIVAS Paulo Gilberto Cogo. **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. São Paulo: Editora ESPMPU, 2019.

PORFIRIO, Tamires. **A cor das empregadas**: a invisibilidade racial no debate do trabalho doméstico remunerado. Belo Horizonte: Letramento, 2021.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

VELOSO Danyelle Lorrane Carneiro et al. Saúde da mulher trabalhadora no Brasil: uma revisão integrativa. **Brasília Med**, v. 51, n. 3.4, p. 245-254, 2014. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbm.org.br/pdf/v51n3-4a07.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

CORPOS FEMININOS EM TERRITÓRIOS MASCULINOS: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO FUTEBOL PROFISSIONAL

Gilsilene Passon P. Francischetto

Pós-doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Pós-doutora em Direito do Trabalho pela PUC/MG. Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Pós-graduada em Docência do Ensino Superior pela Universidade Norte do Paraná (Unopar). Graduada em Direito e Pedagogia. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da FDV (Mestrado e Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais). Líder do Grupo de Pesquisa "Invisibilidade social e energias emancipatórias em Direitos Humanos".

E-mail: gilsilenepasson@uol.com.br.

Rosaly Stange Azevedo

Doutoranda e mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória. Participação no Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da FDV. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região. Diretora Cultural da Associação dos Magistrados Trabalhistas da 17.^a Região.

E-mail: rosalystange@terra.com.br.

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0189507825502055>.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8156-7954>.

1 INTRODUÇÃO

À luz da proximidade da Copa do Mundo de Futebol Feminino de 2023 iniciamos a redação deste artigo e é preciso observar que nas janelas e varandas não se veem bandeiras do Brasil e, tão pouco, crianças reunidas no jornaleiro para trocar figurinhas.

Em encontros sociais há certo entusiasmo para os jogos, é certo, mas a empolgação não se compara aos períodos da competição masculina. O que muda? Ambos os times representam o mesmo país; a bandeira e o esporte são os mesmos; o alcance e abrangência dos dois campeonatos é mundial. Nas disputas, as únicas diferenças são as reações e sentimentos em relação aos corpos de mulheres e homens.

Diante desse cenário, é importante compreender a natureza e as consequências da discriminação de gênero no futebol, bem como identificar as medidas necessárias para combater essa realidade injusta. Este artigo tem como objetivo refletir sobre a discriminação de gênero no futebol, território socialmente visto como lugar de homem, destacando os obstáculos enfrentados pelas mulheres e os impactos dessa discriminação no desenvolvimento do futebol feminino.

A discriminação de gênero no futebol vai além da simples falta de oportunidades para as mulheres jogarem. Ela se manifesta em diversas formas, desde a falta de investimento e infraestrutura adequada até o tratamento diferenciado nos meios de comunicação e a desvalorização do futebol feminino em comparação com o masculino. Tais práticas discriminatórias impactam negativamente as jogadoras, limitando seu acesso a recursos, visibilidade e reconhecimento.

A partir de uma perspectiva metodológica dedutiva e por meio de revisão bibliográfica, busca-se responder ao seguinte questionamento: de que forma a discriminação de gênero interfere na inserção da mulher como atleta profissional de futebol? O estudo fez uma aproximação crítica entre as barreiras encontradas pelas mulheres que pretendem ser jogadoras de futebol e a discriminação de gênero.

Ao trazer à tona a discussão sobre a discriminação de gênero no futebol, espera-se contribuir para a conscientização sobre a importância da igualdade de oportunidades no esporte e para o fortalecimento do futebol feminino, garantindo que mulheres tenham espaço e reconhecimento no mundo do futebol, sem distinções ou preconceitos.

2 A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO CONCEITO DE GÊNERO

Gênero é um conceito socialmente construído que se refere aos papéis, comportamentos, expectativas e atribuições culturais associadas aos indivíduos com base em sua identidade de gênero. Diferente do sexo biológico, que se refere às características físicas e fisiológicas, o gênero é uma construção social que varia de acordo com as culturas e sociedades.

Apesar das diferenças significativas, todos os conceitos modernos de gênero têm suas raízes na observação de Simone de Beauvoir,¹ de que “não se nasce mulher” e nas condições sociais do pós-guerra que permitiram a construção das mulheres como um coletivo histórico em constante desenvolvimento. O gênero é um conceito criado para questionar a naturalização da diferença sexual em várias áreas de luta.²

Os sistemas dualistas de grande escala são emblemáticos do principal código interpretativo do mundo ocidental moderno.³ Sua presença pode ser identificada em várias áreas da vida. No campo científico, a Psicologia oferece numerosos exemplos, organizando seus principais problemas em pares de opostos: indivíduo *versus* sociedade, mente *versus* corpo, objetivo *versus* subjetivo, natural *versus* cultural, universal *versus* singular.⁴ Essas polarizações alimentam muitos dos julgamentos de valor e práticas que moldam a organização social no Ocidente.⁵ A divisão binária dos seres humanos em gêneros, um aspecto central de nossa vida cotidiana e presente em várias formações e espaços sociais, é um exemplo do ressurgimento de códigos dicotômicos rígidos impulsionados pelo conservadorismo da sociedade contemporânea.⁶

O termo gênero, originalmente utilizado para designar indivíduos de sexos diferentes masculino/feminino ou objetos sexuais, adquiriu novas características ao longo das últimas décadas na literatura feminista. Nessa perspectiva, o conceito enfatiza a dimensão cultural e social, diferenciando-se do conceito

1 BEAUVOIR, 1967.

2 HARAWAY, 2004, p. 211.

3 FIGUEIREDO, 2008.

4 ESCÓSSIA; KASTRUP, 2005, p. 295-304.

5 VIEIRA; JUSTO; MANSANO, 2021.

6 ARAUJO, 2005, p. 41-52.

de “sexo”, que está associado ao plano biológico. O conceito abrange a ideia intrínseca de relações entre o feminino e o masculino.

A historiadora Joan Scott⁷ ressalta que as feministas americanas começaram a empregar o termo gênero para se referir à organização social entre os sexos e, posteriormente, destacaram o caráter essencialmente social das distinções baseadas em sexo, rejeitando o determinismo biológico implícito em termos como sexo ou diferença sexual.

A introdução do caráter relacional do gênero levou a uma reavaliação dos estudos centrados apenas nas mulheres e apontou para a necessidade de analisar as relações de gênero, considerando que a história das mulheres está intrinsecamente conectada à história dos homens. Não se pode separar o mundo das mulheres do mundo dos homens, pois eles estão interligados, e essa abordagem evita reforçar o mito de que a experiência de um sexo pouco tem a ver com o outro.⁸ Além disso, o uso do termo gênero para descrever as relações sociais entre os sexos rejeita explicações biológicas que tentam encontrar um denominador comum para as diversas formas de subordinação feminina.

Para Scott,⁹ gênero torna-se uma maneira de indicar construções culturais, que se referem às criações inteiramente sociais de ideias sobre os papéis apropriados para homens e mulheres. O conceito gênero é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Com o crescimento dos estudos sobre sexualidade, o termo se tornou especialmente útil, pois oferece uma forma de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens.

O gênero, portanto, não se limita apenas a categorias binárias de masculino e feminino, mas também abrange identidades de gênero não conformes, como pessoas transgênero e não binárias. Ele influencia a forma como as pessoas se veem, se relacionam com os outros e são tratadas pela sociedade. O gênero é um elemento central na forma como as sociedades atribuem poder, privilégios e oportunidades de forma desigual entre homens e mulheres.

Em essência, a construção do preconceito de gênero envolve tanto características anatômicas e psicológicas quanto fatores socioculturais e simbólicos. O preconceito vai além de uma narrativa, criando uma percepção e representação do outro, formando uma ideia e imagem. Ao pensar sobre o outro, todas as

7 SCOTT, 1995, p. 75.

8 ARAUJO, 2005, p. 41-52.

9 SCOTT, 1995, p. 76.

nossas sensações são ativadas e consumidas.¹⁰ O pensamento não é apenas racional, mas também incorpora emoções e sensações corporais, é um ato que consome toda a nossa integralidade.

Nossas emoções pelo esporte envolvem sentimentos que desconhecemos, mas comportam os valores sociais e simbólicos construídos em toda a nossa existência. As marcas da diferença que geram o preconceito nos territórios esportivos são inscritas nos corpos femininos, e é em relação a essas diferenças, muitas vezes associadas ao poder hegemônico, que reagimos de forma instantânea, sem reflexões. Se torcemos por um ou outro time do coração, temos uma história de profunda identificação, que passa de pai para filho, ou pela identificação coletiva.

O preconceito é uma forma de interação com o outro que se baseia na negação ou desvalorização da identidade do outro e na superestimação ou reafirmação da própria identidade. É uma construção da subjetividade moderna representada pelo conquistador, que busca afirmar-se em detrimento da diferença do outro.¹¹

O lugar do futebol é território das masculinidades, onde o homem reafirma a negação da mulher, onde as diferenças e as relações de poder se tornam mais evidentes: cuspir, gritar e falar palavrão são marcadores do processo de produção identitária de masculinidades, de relações hierárquicas e sinalizadores de territórios, formas de criar sentimentos de estranhamento com relação ao outro, ao não homem, criando uma dinâmica binária de inclusões e exclusões.

3 A CONQUISTA DO TERRITÓRIO ESPORTIVO

A participação das mulheres no cenário esportivo não é uma novidade recente, estando presente tanto no passado como no presente. Entretanto, apenas a partir das primeiras décadas do século XX, elas conquistaram um espaço maior nesse território que antes era considerado predominantemente masculino. Uma das razões que impulsionaram essa conquista foi a inclusão das mulheres nos Jogos Olímpicos Modernos, ainda que de forma conturbada e com oposição de alguns idealizadores, que inicialmente pretendiam restringi-las apenas como espectadoras, não como participantes.¹²

10 BANDEIRA, BATISTA, 2002, p. 133.

11 TODOROV, 1999.

12 GOELLNER, 2005, p. 144-145.

Um dos defensores dessa concepção era Pierre Coubertin, que temia que a participação feminina no esporte competitivo pudesse banalizar o ambiente honroso e repleto de conquistas que envolvia os Jogos Olímpicos. Para ele, a presença feminina nessas competições seria uma imitação imperfeita, sem interesse técnico e capaz de corromper o esporte.¹³ Contudo, com o passar do tempo, o termo “gênero” foi adquirindo novas características e passou a destacar a dimensão cultural e social das distinções baseadas no sexo, o que favoreceu a presença crescente das mulheres nesse ambiente esportivo.

As mulheres enfrentaram desafios e preconceitos para ocupar posições de destaque no mundo esportivo, incluindo a posição de treinadoras. Embora a presença delas tenha aumentado gradualmente, ainda é minoritária em relação aos homens.¹⁴ Diversos fatores, como falta de reconhecimento e baixos rendimentos financeiros no campo esportivo, contribuíram para essa baixa representatividade.

No início do século XX, a ideia de fortalecer o corpo feminino por meio do exercício físico era vista como uma forma de preparar melhor as mulheres para serem boas mães e contribuírem para a força do povo. No entanto, nem todas as atividades físicas eram recomendadas para elas, e o futebol, considerado violento para a conformação corporal feminina, estava entre as atividades desaprovadas.¹⁵ A violência direcionada às mulheres é uma questão social de natureza pública, profundamente enraizada na cultura ao longo da história.¹⁶

No Brasil, discursos semelhantes também estiveram presentes, mesmo em uma época de avanços em termos de modernidade e relativização de certos preconceitos. A entrada das mulheres no universo da cultura física, com gestos espetaculares do corpo e leveza nas roupas, poderia desafiar os limites impostos à imagem ideal da feminilidade e questionar a estruturação de um espaço de sociabilidade dominado pelos homens, baseado na superioridade masculina fundamentada na biologia do corpo e do sexo.¹⁷

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ HOGEMANN, BOLDT, 2022, p. 41.

¹⁷ *Ibidem*.

A prática esportiva, frequentemente, não se alinhava com a tradicional subordinação feminina da sociedade patriarcal. Na verdade, o esporte representava uma possibilidade de tornar as relações entre os sexos mais igualitárias, ao minimizar as diferenças socialmente construídas entre homens e mulheres e revelar o caráter frágil das bases biológicas dessas diferenças. Isso constituía uma ameaça ao mito da fragilidade feminina.¹⁸

As diferentes concepções sobre a relação entre mulheres e atividades físicas geraram um movimento em alguns setores da sociedade brasileira para restringir a participação feminina em certas modalidades esportivas. Como resultado desse movimento, em 1941, o General Newton Cavalcanti apresentou ao Conselho Nacional de Desportos uma proposta que oficializou a proibição de mulheres em algumas modalidades, como lutas, boxe, salto com vara, salto triplo, decatlo e pentatlo; outras modalidades foram permitidas, mas com restrições específicas. Em 1965, o Conselho Nacional de Desportos aprovou a Deliberação n. 7, que proibia a prática de lutas de qualquer natureza, futebol, futebol de salão, futebol de praia, polo aquático, *rugby*, halterofilismo e baseball.¹⁹

A participação das mulheres brasileiras no futebol, apesar de ter ocorrido já nos primórdios do século XX, foi bastante limitada em comparação com a dos homens, principalmente devido aos decretos oficiais que proibiram a presença feminina em certas modalidades esportivas. Esse cenário começou a mudar apenas no final da década de 70, quando houve uma reestruturação do esporte no país, culminando na revogação da proibição das mulheres praticarem futebol e futebol de salão em 1979.²⁰

A partir daí, o futebol feminino no Brasil passou por transformações significativas. Nos anos 1980, surgiram diversos times femininos, clubes formaram suas próprias equipes e campeonatos femininos ganharam visibilidade no cenário esportivo nacional. Essa ampliação de atividades relacionadas ao futebol proporcionou diferentes perspectivas para as mulheres, que viram nessa prática esportiva uma oportunidade de romper barreiras e reivindicar seus desejos e necessidades.²¹

18 ADELMAN, 2003, p. 446.

19 GOELLNER, 2005, p. 145.

20 *Ibidem*, p. 146.

21 *Ibidem*, p. 147.

No entanto, essa inserção no futebol também pode ter se relacionado com uma representação hegemônica de feminilidade, que valoriza a aparência e os corpos das jogadoras. O esporte, juntamente a outros meios de comunicação e publicidade, contribuiu para a erotização dos corpos femininos, o que acabou influenciando aspectos da prática esportiva e da sua representação pública.²² Essa espetacularização do corpo feminino também teve impacto na forma como o futebol feminino era promovido e patrocinado. Clubes e entidades esportivas passaram a enfatizar a beleza das jogadoras como um fator para atrair público e, conseqüentemente, captar recursos financeiros por meio de jogos, propagandas, produtos e serviços relacionados à modalidade.

Durante a construção da história ocidental dos esportes, as mulheres foram incentivadas a praticar atividades esportivas que reforçassem características estéticas, femininas e de eugeniação.²³ Essa perspectiva é também corroborada por Bourdieu,²⁴ que destaca o caráter higienista do esporte para o público feminino. Segundo ele, as mulheres, em virtude do desconhecimento e dissimulação das relações sociais de desigualdade entre os sexos, acabam se submetendo às normas que definem o que deve ser o corpo, não apenas em sua aparência, mas também em sua atitude e apresentação.

A inserção das mulheres em posições anteriormente ocupadas exclusivamente por homens, especialmente relacionadas ao espaço público, proporcionou a elas uma nova perspectiva sobre seu papel e a percepção de quão injusta era essa desigualdade de gênero.²⁵ Essa transformação social permitiu que as mulheres identificassem com maior clareza as origens de sua opressão e sofrimento, impulsionando um movimento que busca promover uma mudança na cultura patriarcal.

Nos últimos anos, houve um aumento significativo na visibilidade e popularidade do futebol feminino. Mulheres talentosas têm se destacado nas competições internacionais e clubes renomados, e a mídia tem dado mais cobertura ao esporte. Além disso, diversas campanhas e movimentos têm buscado promover a igualdade de gênero no futebol, lutando contra a discriminação e buscando condições justas para as jogadoras.

22 *Ibidem*.

23 SALVINI, SOUZA, MARCHI JUNIOR, 2012, p. 405.

24 BOURDIEU, 1983.

25 SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020, p. 161.

Apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem superados no que diz respeito à igualdade de oportunidades, investimento e reconhecimento para as mulheres no futebol. No entanto, a determinação e a paixão das mulheres pelo esporte continuam a impulsionar o progresso e a abrir caminho para um futuro mais inclusivo e igualitário no futebol.

As evidências das discriminações de gênero no futebol são diversas e revelam as desigualdades e preconceitos enfrentados pelas mulheres no esporte. As jogadoras de futebol recebem salários significativamente menores em comparação aos jogadores masculinos. Além disso, há uma disparidade no investimento e na estrutura oferecida para o futebol feminino em comparação ao masculino, refletindo em menos recursos disponíveis para treinamento, infraestrutura, marketing e divulgação.

Um exemplo da discriminação remuneratória entre homens e mulheres é o caso da jogadora Marta, eleita seis vezes a melhor jogadora de futebol do mundo e conhecida como a rainha do futebol. Em 2023 participará de sua quinta e última Copa do Mundo e seu terceiro grande evento sem estampar marcas esportivas em suas chuteiras. Sua atitude de protesto desde 2019, repetida nas Olimpíadas de Tóquio, busca promover a igualdade de gênero no futebol, posicionamento que tem sido mantido na Austrália e Nova Zelândia. A jogadora, a maior artilheira em Copas entre homens e mulheres, com 17 *goals*, recusou propostas por considerar os valores oferecidos desproporcionais à sua história. Na Copa de 2023, novamente, Marta usará as chuteiras com a estampa do movimento *Go Equal*, que luta pela maior participação feminina no esporte.²⁶

Enquanto jogadoras como Marta enfrentam dificuldades em conseguir patrocínios equiparados aos dos jogadores masculinos, uma pesquisa recente, realizada pelo *Women's Sport Trust* (WST) no Reino Unido revelou que os torcedores têm preferência e apoiam marcas que patrocinam o esporte feminino. Cerca de 16% da população britânica indicou uma maior probabilidade de comprar produtos de empresas que apoiam o esporte feminino, enquanto 13% preferem aquelas que patrocinam esportes masculinos. Além disso, a pesquisa mostrou que 29% dos entrevistados têm uma opinião positiva sobre empresas que patrocinam o esporte feminino, em comparação com 17% que demonstraram apoio aos parceiros comerciais de esportes masculinos. Outro dado relevante é que 60% das pessoas acreditam que as marcas devem investir igualmente no

26 SANTANA, 2023.

esporte masculino e feminino, refletindo a conscientização sobre os avanços conquistados no esporte feminino.²⁷

O tratamento da mídia ao futebol feminino é um dos principais desafios enfrentados pelas atletas, influenciando diretamente nas preferências das instituições por nomes masculinos conhecidos mundialmente. A luta por equidade em todos os espaços, seja no esporte ou nas mídias, é o desafio a ser vencido por todos que buscam a promoção da igualdade de gênero.

4 A TENSÃO ENTRE A IGUALDADE E DIFERENÇA E A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

A previsão do princípio da igualdade constituiu-se como um dos pontos fundamentais do constitucionalismo tanto no século XIX e, principalmente no século XX. No entanto, vários questionamentos foram construídos em torno da ideia de tal ideia, constatando que inúmeras pessoas e grupos não conseguiram usufruir de tal princípio, pois ele não levaria em consideração as desigualdades de oportunidades a que eles estavam expostos.

Assim, ganha destaque a crítica à igualdade formal construída sob a influência liberal que se transformou em uma ficção para pessoas socialmente desfavorecidas. A Constituição Federal de 1988 contemplou a igualdade como princípio fundamental e trouxe também inúmeras situações em que reconhece a necessidade de tratamento diferenciado a alguns grupos sociais.

A racionalidade moderna criou resoluções e parâmetros do que seria considerado “normal” e “diferente”. Tal lógica binária aprofundou as formas de exclusão e acirrou as discriminações em face dos “diferentes”. Boaventura de Sousa Santos nos afirma que vivemos em sociedades juridicamente democráticas, mas socialmente fascistas,²⁸ onde pessoas e grupos inteiros não conseguem usufruir dos direitos e dos aspectos fundamentais que caracterizam a cidadania. O fascismo social produz grandes impactos nas sociedades em que atua e cria três tipos de sociedade: a sociedade civil íntima, a sociedade civil estranha e a sociedade civil incivil.²⁹

27 EXAME, 2023.

28 Segundo o autor, não se trata de um regresso ao fascismo das décadas de 1930 e 1940. “Ao contrário daquele que o precedeu, o fascismo de hoje não é um regime político, mas antes um regime social e civilizacional.” (SANTOS, 2007, p. 38).

29 SANTOS, 2007, p. 43.

O autor nos propõe, a título de ilustração, que coloquemos o estado no centro de uma determinada sociedade e daí conseguiremos visualizar a relação que se estabelece entre cada grupo e o acesso aos direitos. A sociedade civil íntima seria o círculo feito à volta do Estado em que gozam de um nível elevado de inclusão social e mantêm vínculos estreitos com o mercado e com as forças econômicas que o governam. Já a sociedade civil estranha seria o círculo intermediário e nela os grupos sociais experimentam um misto de exclusão e inclusão, sendo esta de baixa intensidade e a sociedade civil incivil corresponderia ao círculo exterior ocupado por pessoas totalmente excluídas e invisibilizadas e sem quaisquer direitos.³⁰

Numa sociedade com profundas desigualdades sociais como a nossa, inúmeros grupos sociais têm seus direitos reiteradamente negados e suas identidades subalternizadas sob a justificativa de que são diferentes. Por isso, não é suficiente o reconhecimento das diferenças, mas se torna fundamental problematizá-las para compreendermos quais foram os mecanismos que construíram socialmente tais formas de inferiorização. Thomaz Tadeu da Silva defende que o conceito de diferença deve ser analisado em conjunto com a ideia de identidade e que ambos são o resultado de um processo de produção simbólica e discursiva e complementa:

Na disputa pela identidade está envolvida uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade. A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais, assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. [...] o poder de definir a identidade e de marcar a diferença não pode ser separado das relações mais amplas de poder.³¹

Nesse contexto de compreender as diferenças, a igualdade ganha força como um princípio constitucional que busca assegurar a dignidade humana, manifestando-se como uma exigência de tratamento isonômico para todos, abolindo predileções, distinções e discriminações. Segundo Robert Alexy,³² o mandato da igualdade na formulação do direito requer que todos sejam tratados de forma igual pelo legislador, sob uma perspectiva formalística.

30 SANTOS, 2007, p. 44.

31 SILVA, 2012, p. 81.

32 ALEXY, 1993, p. 384.

Na abertura ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, o Brasil ratificou diversos instrumentos, destacando-se a Convenção 111 da OIT, que trata da discriminação nas relações de trabalho. Essa convenção define a discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que anule ou reduza a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou profissão.³³

A Constituição Federal de 1988 representou um importante momento de transição democrática e consolidação dos direitos humanos no Brasil. Ao adotar o respeito aos direitos humanos como princípio norteador, a Constituição abriu espaço para a incorporação de normas internacionais de proteção aos direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Esse movimento possibilitou uma nova interpretação de princípios tradicionais, incluindo as relações de gênero, o que exigiu uma reorientação e relativização de valores implícitos.

Além disso, a Constituição de 1988³⁴ também consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da nova ordem jurídica. Essa inclusão abriu caminho para que tanto o poder público quanto a sociedade pudessem lutar não apenas pela efetivação dos direitos já consolidados, mas também pela ampliação desses direitos. Com isso, tornou-se possível a implementação de políticas públicas de combate às desigualdades e ações sociais voltadas ao enfrentamento da discriminação racial e de gênero.

O tema sobre a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres pressupõe a incidência da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o qual compreende que as desigualdades estruturantes não existem apenas nas relações entre o Estado e os particulares, mas também entre os particulares, o que atrai novas perspectivas e propostas da ciência jurídica sobre a aplicabilidade dos direitos fundamentais na juridificação das relações entre os particulares.³⁵ Por essa ótica, o raio de ação dos direitos fundamentais deve incidir em outros territórios além do político, como nas relações de mercado, relações de trabalho e relações entre os gêneros.

Essa articulação entre o formalismo legal e a realidade social permitiu um avanço significativo na busca por uma sociedade mais justa e igualitária.

33 OIT, 1958

34 BRASIL, 1988.

35 LEITE, 2011, p. 36

No âmbito do Sistema Global dos Direitos Humanos, a Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) é um instrumento normativo essencial para abordar a violência de gênero. De acordo com Carmen Hein Campos,³⁶ a CEDAW define a discriminação de maneira ampla, incluindo resultados que prejudiquem ou anulem os direitos das mulheres em relação aos homens. A compreensão desse conceito é apoiada pelas recomendações específicas do Comitê CEDAW e pela jurisprudência internacional.

Embora a Convenção não mencione explicitamente a violência contra as mulheres como uma forma de discriminação, essa relação foi estabelecida de forma direta pela Recomendação Geral n. 19/1992 do Comitê CEDAW.³⁷ Essa recomendação sinalizou que a violência contra as mulheres é uma forma de discriminação que impede o exercício pleno de seus direitos. A definição de violência de gênero inclui atos que causem sofrimento ou dano físico, mental ou sexual, bem como ameaças, coerção ou outras privações de liberdade.

A Recomendação Geral n. 35³⁸ atualizou a Recomendação Geral n. 19 e destacou a dimensão estrutural da violência de gênero, considerando suas manifestações sociais, políticas e econômicas fundamentais.

A Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW³⁹ também enfatiza que a discriminação contra as mulheres é resultado de relações desiguais de gênero, raça, etnia, classe, crença, sexualidade, nacionalidade, deficiência, entre outros, exigindo respostas normativas e políticas específicas para diferentes grupos de mulheres que sofrem formas de discriminação interseccionais. Por isso, não é possível pensar na discriminação contra as mulheres sem levar em consideração a interseccionalidade que marca esse grupo social. Precursora na discussão interseccional envolvendo gênero e raça, Kimberlé Crenshaw nos alerta: “Como as mulheres não brancas vivenciam o racismo de maneiras nem sempre as mesmas que as experimentadas por homens não brancos e sexismo de maneiras nem sempre paralelas às experiências das mulheres brancas, o antirracismo e o feminismo são limitados, mesmo em seus próprios termos”.⁴⁰

36 CAMPOS, 2011, p. 01-13.

37 ONU, 1992.

38 ONU, 2017.

39 ONU, 2015.

40 CRENSHAW, 2023.

Diante das sobreposições de discriminações vividas pelas mulheres, a materialização e aplicação do princípio de igualdade tornou o mandamento antidiscriminatório uma lente que precisa ser ampliada para vislumbrar as mais diferentes formas de inferiorização social. A não discriminação confere substância e utilidade à igualdade,⁴¹ ultrapassando a abordagem rígida e formal do positivismo jurídico. A discriminação é caracterizada por distinções, restrições, exclusões ou preferências direcionadas a grupos vulneráveis, minorias ou grupos específicos, podendo resultar em medidas arbitrárias ou odiosas.⁴²

Essa redefinição contemporânea da igualdade jurídica, combinada com a não discriminação, elevou-as ao status de categorias éticas, valores e paradigmas constitucionais fundamentais na ordem político-jurídica ocidental, em consonância com os princípios republicano e democrático.⁴³ Isso implica na obrigação de diferenciação positiva e na proibição do arbítrio e da discriminação subjetiva e injustificada, tendo como base o preceito da dignidade humana.

Segundo Jorge Leite,⁴⁴ a discriminação indireta ocorre quando o resultado de uma norma ou conduta afeta desproporcionalmente grupos vulneráveis, mesmo que os critérios adotados pareçam neutros e objetivos. Isso pode levar a desigualdades de resultado, mesmo que a diferenciação não tenha sido intencional. Essa combinação de igualdade e proibição de discriminação cria um dilema entre inclusão e exclusão, sendo a isonomia material uma presunção de inclusão social, enquanto a discriminação negativa implica segregação e falta de consideração pela diversidade multicultural.⁴⁵

Apesar da igualdade formal ser reconhecida constitucionalmente, sua versão material nem sempre se efetiva de maneira equitativa. As ações afirmativas, também conhecidas como diferenciação positiva compensatória, surgiram como uma forma jurídica de superar o isolamento ou a diminuição social enfrentada pelas minorias,⁴⁶ buscando alcançar a igualdade em níveis jurídicos, sociais, políticos e econômicos.

41 LOPES, 1999.

42 CANOTILHO, 2011, p. 101-111.

43 BARROZO, 2004.

44 LEITE, 2006, p. 11-12.

45 LIMA, 2018.

46 ROCHA, 1996, p. 286.

A discriminação é, pois, a ação ou prática de tratamento desigual ou injusto com base em características pessoais, como gênero, raça, etnia, religião, orientação sexual, entre outros. No contexto da discriminação de gênero, refere-se à forma como mulheres e pessoas de identidades de gênero não conformes são submetidas a tratamento desigual ou injusto com base em sua identidade de gênero.

A discriminação de gênero pode se manifestar de várias maneiras, incluindo a negação de oportunidades, restrições no acesso a recursos e serviços, estereótipos prejudiciais, preconceitos e violência baseada no gênero. Essas práticas discriminatórias são prejudiciais e perpetuam desigualdades, limitando o pleno exercício dos direitos e o desenvolvimento de indivíduos e grupos.

No contexto das leis nacionais, é relevante a aprovação da Lei n. 14.611/2023,⁴⁷ que estabelece a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, aplicável a trabalhos de igual valor ou na mesma função. Além de abranger salários de atletas, também engloba os padrões de remuneração, podendo estender-se aos valores pagos a título de patrocínio. Para assegurar essa igualdade, determina a implementação de medidas como a transparência salarial, o reforço da fiscalização contra discriminação salarial, canais para denúncias, programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como o incentivo à capacitação e formação de mulheres no mercado de trabalho. Adicionalmente, exige a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios por empresas com cem ou mais empregados.

A luta contra a discriminação de gênero busca promover a igualdade de direitos, oportunidades e tratamento para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero. Isso implica na desconstrução de estereótipos, na promoção da igualdade de oportunidades e na conscientização sobre os direitos e dignidade de todas as pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sobre a discriminação de gênero no futebol feminino profissional evidencia a persistência de desafios para alcançar a igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres no cenário esportivo. A história do futebol feminino reflete a luta constante das mulheres para conquistar espaço em um ambiente historicamente dominado por homens.

⁴⁷ BRASIL, 2023.

Apesar das conquistas, a discriminação persiste em diversas formas, como a disparidade salarial entre jogadores e jogadoras, a falta de investimento e reconhecimento no futebol feminino, e a perpetuação de estereótipos prejudiciais que afetam a visibilidade e valorização das atletas. A espetacularização do corpo feminino e a ênfase na aparência em detrimento das habilidades esportivas são desafios que ainda precisam ser superados.

A inserção das mulheres no futebol profissional tem sido acompanhada por avanços legislativos, como a aprovação da Lei n. 14.611, que visa garantir a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. No entanto, é fundamental ir além das leis e implementar políticas efetivas de combate à discriminação de gênero, promovendo uma mudança cultural e estrutural nas instituições esportivas.

O gênero é um conceito socialmente construído que se refere aos papéis, comportamentos, expectativas e atribuições culturais associadas à identidade de gênero dos indivíduos. Diferente do sexo biológico, o gênero é uma construção social variável de acordo com as culturas e sociedades. As análises de gênero levaram à compreensão de que as histórias das mulheres e dos homens estão entrelaçadas, evitando a separação entre os dois grupos e rejeitando explicações biológicas para a subordinação feminina. O gênero não se limita a categorias binárias, incluindo identidades de gênero não conformes. O preconceito de gênero é uma construção complexa que envolve características anatômicas, psicológicas e fatores socioculturais. Vai além da narrativa, criando percepções e imagens do outro. Nossas emoções e identificações sociais influenciam nossas atitudes em relação ao outro, muitas vezes associadas ao poder hegemônico. No contexto do futebol, as masculinidades são reafirmadas, e as relações de poder e diferenças de gênero se tornam mais evidentes, criando dinâmicas binárias de inclusões e exclusões.

A participação das mulheres no cenário esportivo tem avançado ao longo do tempo, especialmente após serem incluídas nos Jogos Olímpicos Modernos. Apesar de enfrentarem desafios e preconceitos, as mulheres conquistaram espaço em diversas modalidades esportivas, incluindo o futebol. No entanto, ainda há desigualdades de gênero no esporte, como salários menores e menor investimento no futebol feminino em comparação ao masculino. A conscientização sobre a importância da igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres no esporte é fundamental para impulsionar o progresso rumo a um cenário mais inclusivo e justo.

A igualdade é um princípio fundamental nas sociedades ocidentais, assegurando tratamento isonômico para todos e abolindo discriminações. A conscientização sobre a importância da igualdade de gênero no futebol e em todos os espaços esportivos é crucial para promover a inclusão e valorização das mulheres. É necessário desconstruir estereótipos, incentivar a participação feminina em todas as áreas do futebol, desde atletas até treinadoras e dirigentes, e garantir oportunidades iguais de desenvolvimento e crescimento na carreira esportiva.

Por fim, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, as reflexões sobre as desigualdades enfrentadas pelas jogadoras de futebol revelam que a discriminação de gênero interfere na inserção da mulher como atleta profissional de futebol. A luta pela igualdade entre os gêneros no futebol profissional é uma responsabilidade compartilhada por todos, incluindo clubes, federações, patrocinadores, mídia e torcedores. Somente com esforços coletivos e comprometimento real com a igualdade de gênero será possível criar um ambiente esportivo verdadeiramente inclusivo, justo e igualitário.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. Mulheres atletas: ressignificações da corporalidade feminina. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, p.445-465, 2003.

ALEXY, R. **Teoría de los derechos fundamentales**. Trad. Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ARAUJO, M. de F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia. Clínica**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004-&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 16 jul. 2023.

BANDEIRA, L.; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 119-141, jan. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>.

BARROZO, P. D. A ideia de igualdade e as ações afirmativas. **Lua Nova**, n. 63, p. 103-141, 2004.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: a experiência vivida**. V. 2. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 1967.

BOURDIEU, P. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 17 jul. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/37349718/publicacao/37350224>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CANOTILHO, M. Brevíssimos apontamentos sobre a não discriminação no direito da União Europeia. **Revista Julgar**, Lisboa, Coimbra Editora, n. 14, p. 101-111, 2011.

CAMPOS, C. H. de. Razão e sensibilidade: teoria feminista do direito e Lei Maria da Penha". In: CAMPOS, Carmen Hein de (org.). **Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 1-13.

CRENSHAW, K. **Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas**. Disponível em: <https://medium.com/revista-subjetiva/mapeando-as-margens-interseccionalidade-pol%C3%ADticas-de-identidade-e-viol%C3%A2ncia-contra-mulheres-n%C3%A3o-21aa0584633b>. Acesso em: 2 ago. 2023.

ESCÓSSIA, L da; KASTRUP, V. O coletivo como superação da dicotomia indivíduo-sociedade. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 2, p. 295-304, 2005.

EXAME. **Torcedores preferem marcas que patrocinam esportes femininos, aponta estudo**. 06 jul. 2023. Disponível em: <https://exame.com/esporte/torcedores-preferem-marcas-que-patrocinam-esportes-femininos-aponta-estudo/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

FIGUEIREDO, L. C. M. **Matrizes do pensamento psicológico**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

GOELLNER, S. V. **Bela, maternal e feminina: imagens da mulher na Revista Educação Physica**. Ijuí: Editora UNIJUÍ, 2003.

GOELLNER, S. V. Mulheres e futebol no Brasil: entre sombras e visibilidades. **Rev. bras. Educ. Fís. Esp.**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 143-51, abr./jun. 2005.

GUEDES, M. E. F. Gênero, o que é isso? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 4-11, 1995.

HARAWAY, D. Gênero para um dicionário marxista. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 22, p. 201-246, 2004.

HOGEMANN, E. R.; BOLDT, M. A perspectiva da interseccionalidade na análise de casos de gênero no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 22, n. 3, p. 13-48, 2022. DOI: 10.18759/rdgf.v22i3.1983.

Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1983>. Acesso em: 17 jul. 2023.

LEITE, C. H. B. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 17, jan./jun. 2011, p. 33-45.

LEITE, J. Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial: o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. In: PENIDO, L. de O. (coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

LIMA, C. R. N. DE A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 3, p. e47164, 2018.

LOPES, D. O princípio da não discriminação em razão do sexo na ordem jurídica comunitária. **Temas de Integração**, Coimbra, v. 4, n. 8, p. 93-158, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Recomendação Geral n. 111. (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação)**. 1958. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Recomendação Geral n. 19 (violência contra as mulheres)**. Comitê CEDAW, 1992.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Recomendação Geral n. 33 (sobre o acesso das mulheres à justiça)**. Comitê CEDAW, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Recomendación general n. 35 (sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19)**. Comitê CEDAW, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório Alyne da Silva Pimentel Teixeira (deceased) v. Brazil**. Trad. Juliana Fontana Moyses. Comitê CEDAW, 2011.

ONU MULHERES. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 16 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. 1965. Disponível em:

<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/discrimina/lex81.htm>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**. 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 jul. 2023.

ROCHA, C. L. A. Ação afirmativa – o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 33, n. 131, jul./set. 1996.

SALVINI, L.; SOUZA, J. de; MARCHI JUNIOR, W. A violência simbólica e a dominação masculina no campo esportivo: algumas notas e digressões teóricas. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 3, p. 401-410, jul. 2012.

SANTANA, N. Por que Marta disputará Copa do Mundo Feminina sem patrocínios de materiais esportivos? **Terra**. 14 jul. 2023

SANTOS, B. de S. **Poderá o direito ser emancipatório?** Vitória-FDV; Florianópolis: Fundação Boiteaux, 2007.

SILVA, T. T. da (org.). **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977>.

THARDIÉRE, M. Mães fortes fazem filhos fortes. **Revista Educação Physica**, Rio de Janeiro, v. 39, 1940.

TODOROV, T. **A conquista da América: a questão do outro**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

VIEIRA, T. M.; JUSTO, J. S.; MANSANO, S. R. V. Corpo e gênero na experiência inicial de jogadoras de futebol. **Revista Estudos Feministas**, v. 29, n. 2, p. e79309, 2021.

AS MULHERES NEGRAS E O RACISMO ESTRUTURAL: QUANDO O DIREITO DIZ QUE É LIBERDADE E PERPETUA A ESCRAVIDÃO

Ana Cristina da Silva

Mestra em Direitos Humanos pelo PPGDH (Programa de pós-graduação em Direitos Humanos) da Universidade Federal de Pernambuco; Juíza do trabalho Titular do Tribunal Regional do Trabalho da 6.^a Região.
Currículo *Lattes*: <https://lattes.cnpq.br/8486736976630003>.

Renata Conceição Nóbrega Santos

Doutoranda em História PPGH (Programa de pós-graduação em História) da Universidade Federal de Pernambuco; Juíza do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6.^a Região.
Currículo *Lattes*: <http://lattes.cnpq.br/2470695930414295>.

O ano era 1829. Entre anúncios como a venda de “fardamento em muito bom estado” e de “rede de arrastar, nova de fio de algodão, com 45 braças de comprido”, está na página 488 (edição 121) do periódico pernambucano *O Cruzeiro: Jornal Político, Literário e Mercantil* o seguinte anúncio: “Vende-se huma escrava moça bonita figura sem molestia nem achaque algum, boa cozinheira, e engomadeira, e costureira, e muito domestica, quem a pretender dirija-se a Pracinha do Livramento D. 21, 2 andar que lá achará com quem tratar”.¹

Àquele tempo, no mesmo sentido do que já se seguia no Brasil Colônia e em tantas outras terras que integraram o sistema da plantação,² o Império do Brasil, daria às pessoas negras a condição jurídica de coisas. No **Diário da Assembleia Geral, Constituinte, e Legislativa do Império do Brasil**, no ano de 1823, essas pessoas sequer eram pessoas. Eram referidas como braços que em nada contribuíam ao desejado progresso da rica Nação que se avizinhava. Na ocasião, um arrazoado do projeto de decreto de estímulo à naturalização de estrangeiros, apresentado pelo constituinte Venâncio Henriques de Rezende, natural da Província de Pernambuco, evidencia que sendo a maior parte da população “escrava”, não havia a riqueza humana necessária à constituição da dita “Nação Brasileira”, já que as pessoas negras sequer gozava da condição de ser gente:

Uma Nação que se constitue; uma Nação nova collocada como a Nação Brasileira em um territorio immenso, com mais de mil legoas de costa, e um fundo indefinido, onde a natureza prodigamente ostenta um aparato da mais pomposa e magnifica

1 As edições do periódico **O Cruzeiro: Jornal Político, Literário e Mercantil** encontram-se no acervo da Biblioteca Nacional, Hemeroteca Digital Brasileira. Disponível em: <https://memoria.bn.br/hdb/periodico.aspx>.

2 O conceito da plantação, a “*plantation*”, dá conta de um sistema de produção baseado no latifúndio, na monocultura e no trabalho de pessoas escravizadas e foi categorizado por Sidney Mintz e Eric Wolf, no artigo “Fazendas e plantações na Meso-América e nas Antilhas”, de 1957, com tradução no Brasil em 2010, ao lado de vários artigos que compõem a obra “O poder amargo do açúcar: produtores escravizados, consumidores proletarizados”, tradução e organização de Christine Rufino Dabat, publicada pela Editora Universitária da UFPE. Os autores, trabalhando esse conceito a partir da perspectiva do sistema economia-mundo de Immanuel Wallerstein, em, entre outros, “O Capitalismo Histórico” (1985), evidenciam a plantação como elemento chave na acumulação primitiva capitalista, instalando-se em todo o mundo, já que considerados não só os lugares dos monocultivos em si, em que povos originários foram escravizados, mas aqueles de onde foram deportadas trabalhadoras e trabalhadores – África e Ásia, reforçando a episteme universalista e universalizante do capital e forjando o Estado em seu papel de desoneração do capital. Para algumas noções dessa exploração do trabalho e de uma abordagem teórica a partir dos conceitos de Mintz, Wolf e Wallerstein ver: SANTOS, Renata Conceição Nóbrega. **Aço e suor pelo açúcar e em nome do progresso**: 1.ª Seção da Recife São Francisco Railway (Pernambuco, 1852-1859). 2017. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em História) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife.

vegetação, e uma riqueza inexaurível no Reino mineral, seria a mais feliz Nação do Mundo, quando lhe não faltassem os braços para por em acção tantos recursos. Mas Sr. Presidente de que nos serve tanta vegetação, tantas riquezas em Minas, se tão vasto continente he pobremente matizado por uma população apenas, de quatro a cinco milhões de habitantes; e essa toda heterogênea, e pela maior parte escrava? He pois preciso franquear o nosso território, a nossa riqueza, e abrir os nossos braços a todo o Estrangeiro, que se quizer estabelecer entre nós, e prestar-lhe toda a segurança, e garantia, a fim de fazer crescer nossa população.³

Se após a constituinte de 1823 se seguiram mais quase 60 anos de manutenção da legislação escravista até culminar com a declaração de extinção da escravidão aos 13 de maio de 1888,⁴ o Estado brasileiro, desde o seu nascedouro imperial, editou suas normas a partir da classe dominante, constituída de homens brancos, os senhores proprietários dos meios de produção, neles incluídas as trabalhadoras e os trabalhadores escravizados.

3 O **Diário da Assembleia Geral, Constituinte, e Legislativa do Imperio do Brasil** (1823) encontra-se no acervo da Biblioteca Nacional, Hemeroteca Digital Brasileira: Disponível em: <https://memoria.bn.br/hdb/periodico.aspx>.

4 A Constituição do Império de 1824 reconhecia a cidadania plena apenas aos homens brancos de posse, excluindo as mulheres, as pessoas escravizadas e as despossuídas. Mesmo estendendo direito de cidadania às pessoas negras libertas, a concessão foi meramente formal, pois o exercício desse direito estava condicionado às pessoas que tivessem posses e rendimentos. Em 1831, a Lei Feijó proibia o tráfico de trabalhadoras e trabalhadores deportados de África e, feita como mera formalidade em face de demandas da política comercial praticada com a Inglaterra, foi a dita lei “para inglês ver”. Reforçando esse papel estatal de mediador do capital na transição negociada do sistema de escravidões ao dito sistema de liberdades, em 1850 é editada a Lei Eusébio de Queirós que além da vedação ao tráfico, criminalizou essa conduta, todavia manteve todo o sistema de privilégios dado aos senhores da plantação e tornou ainda mais vulnerável os estatutos de liberdade e escravidão das pessoas negras, como bem leciona CHALHOUB, Sidney. **A força da escravidão**: ilegalidade e costume no Brasil oitocentista. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. Também em 1850 a Lei de terras previa a apropriação de terras com base na ocupação, incumbindo ao Estado distribuí-las somente mediante pagamento, o que excluía as pessoas despossuídas, que eram majoritariamente pessoas negras. Em 1864, na Lei do Registro Geral Hipotecário, as trabalhadoras e os trabalhadores escravizados poderiam ser objeto de hipoteca, de modo que eram essas pessoas dadas em garantia de dívida. Em 1871, embora a Lei do ventre livre estabelecesse que a criança nascido da negra escravizada era livre, estipulava que ficaria submetida pelo menos até oito anos de idade, quando seria entregue ao Estado mediante indenização ao proprietário, que poderia optar por permanecer na propriedade daquela pessoa, e sem a indenização estatal, até que completasse 21 anos, quando então estaria lançada a própria sorte, sem educação e sem perspectiva de se ocupar, já em idade de elevado desgaste físico, considerando-se que sua vida útil de trabalho já se teria quase que esvaído na integralidade. Por esse motivo, inclusive, inócua a Lei do Sexagenário, de 1885, pois estabeleceu liberdade para as pessoas negras escravizadas a partir dos 60 anos de idade, que, aliás, precisariam trabalhar por mais três anos como forma de indenização ao seu senhor. Sendo assim, mesmo após a abolição formal da escravidão em 1888, as estruturas e práticas racistas continuaram a influenciar a organização social do país.

Não por outro motivo que é esse projeto de poder que se perpetua e faz nascer República Velha, forjada na missão de perpetuar o poder econômico no direcionamento e na dicção do Estado, de modo que o Brasil República, assim como o Brasil Império, seguiria reforçando as distinções de classe e de raça, normalizando a exploração do trabalho das pessoas negras e tutelando esse trabalho com a obrigatoriedade de assim o fazer, sob pena da criminalização do não trabalho com os tipos da mendicância, da capoeiragem e da vadiagem.⁵

As leis que se seguiram, em que pese declararem liberdades, perpetuaram servidões das pessoas trabalhadoras, especialmente as pessoas negras, grande maioria da população trabalhadora do país, em especial as que estão nos postos de emprego menos remunerados e mais precários.⁶

5 Desde o Código Criminal do Império (1830) tratou-se a vadiagem (art. 295) e a mendicância (art. 296) como contravenções, tudo previsto em capítulo próprio, o de “Vadios e Mendigos”. No mesmo sentido, o Código Penal de 1890 tratou em dois capítulos dessa temática: “Dos mendigos e ebrios” e “Dos vadios e capoeiras”. A permanência nesse sentido se consolida mesmo com a República, na medida em que em 1941, já em regime de exceção democrática do Estado Novo, houve a criação da Lei de Contravenções Penais (Decreto-Lei n. 3.688/1941) onde estava a previsão, entre outros, de uma presunção de periculosidade de pessoas condenadas por vadiagem ou mendicância (art. 14, inciso II). Apenas no ano de 2009 é que a contravenção de mendicância foi expressamente revogada, com a edição da Lei n. 11.983. E no caso da vadiagem, sequer houve expressa revogação até os dias atuais, embora desde 2013, com o pronunciamento do Plenário do Supremo Tribunal Federal no RE/583523 – RS, por unanimidade e nos termos do voto do relator, ministro Gilmar Mendes, pela não recepção do art. 25 da Lei das Contravenções Penais pela Constituição Federal de 1988, por via transversa, consolidou-se jurisprudência no sentido de que o mesmo entendimento se opera quanto ao art. 59, embora ele siga assim escrito: “Entregar-se alguém habitualmente à ociosidade, sendo válido para o trabalho, sem ter renda que lhe assegure meios bastantes de subsistência, ou prover à própria subsistência mediante ocupação ilícita: Pena – prisão simples, de quinze dias a três meses. Parágrafo único. A aquisição superveniente de renda, que assegure ao condenado meios bastantes de subsistência, extingue a pena.”.

6 A pesquisa do IBGE que resultou na segunda edição do documento “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” (2022) encontra-se acessível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Revela a discrepância salarial relativa a postos de trabalhos ocupados por pessoas negras, em especial mulheres negras. Estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), acerca do “Peso do trabalho doméstico na estrutura ocupacional e distribuição por sexo”. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. A partir de dados do IBGE, bem revelam, da mesma forma, que tais atividades permanecem entre as mais precárias e menos remuneradas, sendo predominantemente desempenhada por mulheres negras. No infográfico do Dieese de abril de 2023, vê-se que os do 4.º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com 5,8 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, equivalente a 5,9% da força de trabalho, sendo apenas 24,7% com carteira assinada. Do total de pessoas trabalhando em domicílios, 91,4% eram mulheres e 67,3% eram mulheres negras. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>.

De igual modo, a distinção do trabalho em produtivo e reprodutivo, neste último incluído o dever de cuidados para com a família e a prole e apenas considerando o primeiro como assalariado, guardou ao segundo um status de “não trabalho” e o manteve sob a responsabilidade das mulheres.⁷ Nesta quadra, historicamente foram as mulheres negras que desempenharam esse “não trabalho”, o que perpetuou mais uma intersecção⁸ de exploração e precarização, sendo o dito trabalho “doméstico” uma evidência paradigmática do racismo estrutural no Estado brasileiro, cuja verificação se dá pelo estudo das normas que se dizem garantidoras de direitos e liberdades, mas revelam a perpetuação de discriminação e preconceito estruturante da sociedade brasileira.

7 Sobre trabalho assalariado produtivo e não assalariado reprodutivo, bem como acerca da divisão sexual do trabalho, ver: FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. p. 32-33. MAEDA, Patrícia. Por que julgar com perspectiva interseccional de gênero? *In*: MAEDA, Patrícia (coord.). **DIVERSIDADE**: direitos humanos para todas as pessoas. Campinas: TRT15, 2022.

8 Sobre interseccionalidade e seu conceito: “A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. 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. Utilizando uma metáfora de interseção, fazemos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É por meio delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, frequentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. As mulheres racializadas frequentemente estão posicionadas em um espaço onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Por consequência, estão sujeitas a serem atingidas pelo intenso fluxo de tráfego em todas essas vias. As mulheres racializadas e outros grupos marcados por múltiplas opressões, posicionados nessas intersecções em virtude de suas identidades específicas, devem negociar o ‘tráfego’ que flui por meio dos cruzamentos. Esta se torna uma tarefa bastante perigosa quando o fluxo vem simultaneamente de várias direções. Por vezes, os danos são causados quando o impacto vindo de uma direção lança vítimas no caminho de outro fluxo contrário; em outras situações os danos resultam de colisões simultâneas. Esses são os contextos em que os danos interseccionais ocorrem – as desvantagens interagem com vulnerabilidades preexistentes, produzindo uma dimensão diferente do desempoderamento.”. (CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, 2002, v. 10, n. 1, p. 171-188. Numa perspectiva ainda mais ampla da dimensão dinâmica da interseccionalidade, contemplando a integração humana à natureza e a “teia ecossistêmica”, ver: COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

Mesmo com o advento da República contemporânea no Brasil, formalmente considerada após a Constituição Federal de 1988, é possível verificar a manutenção de discriminações negativas em face de pessoas negras trabalhadoras que majoritariamente e historicamente desempenham determinados ofícios. Não só normas de ordem constitucional, mas a própria legislação infraconstitucional garante expressamente menos direitos quando se trata de tutelar o trabalho dito “doméstico”.

Desde antes do anúncio aqui transcrito, do ano de 1829, os cuidados com a casa e as pessoas brancas⁹ que nela habitavam sempre foram afetados às mulheres negras, que permanecem até os dias atuais compondo a maior estatística de pessoas nestes postos de trabalho.¹⁰

Aproximadamente 170 anos depois desse anúncio de 1829, quase dez anos após a promulgação da Constituição da República (1988), em 1997, um jornal veiculou anúncio de vaga de emprego para trabalho doméstico cujo perfil para trabalhar deveria ser o de uma mulher jovem e, de preferência, branca. Num paradoxo apenas aparente, o anúncio pretendia “branquear” um trabalho cuja maioria das pessoas que o desempenha é de mulheres negras. Simone André Diniz, mulher negra, gerou a primeira jurisprudência internacional de racismo institucional em face do Estado e, por via transversa, revelou, em verdade, o racismo no Brasil é estrutural¹¹ e estruturante da sociedade brasileira, tendo como evidência paradigmática disso justamente o trabalho doméstico:

9 Sobre o sistema de privilégios da branquitude e o pacto narcísico: BENTO, Cida. **Pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

10 A análise dos dados do IBGE, em especial os estudos realizados pelo Dieese dão conta de demonstrar estatística e empiricamente essa realidade de permanência da exploração das pessoas negras, tendo-se por evidência paradigmática do racismo estrutural e da interseccionalidade de danos as mulheres negras e o trabalho por elas dispensados nos domicílios de pessoas brancas.

11 Nas lições de ALMEIDA, Sílvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019 e de MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019, tratando noções conceituais de racismo, bem como dele em sua dimensão estrutural, para além do que se denomina racismo institucional, tem-se que o racismo é parte da estrutura e regulação social, sendo, pois, estrutural. Está na essência da sociedade e, assim, é apropriado para manter, reproduzir e recriar desigualdades e privilégios, revelando-se como mecanismo colocado para perpetuar a desigualdade racial: “o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade” (ALMEIDA, 2019). Em suma, é a manifestação normalizada de uma sociedade e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O racismo institucional “é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça” (ALMEIDA, 2019). Ademais, esse racismo

Em março de 1997, Simone André Diniz viu, nos classificados de um grande jornal da cidade de São Paulo, uma vaga para empregada doméstica. O anúncio trazia a preferência pela contratação de pessoas brancas. Simone ligou para o número informado, a fim de se candidatar. Contudo, foi informada de que não preenchia os requisitos para o emprego: ela é negra. [...] Após ter sido rejeitada para a vaga de trabalho, Simone Diniz denunciou a discriminação racial sofrida e o anúncio racista à Subcomissão do Negro da Ordem dos Advogados do Brasil em São Paulo (OAB/SP) e à Delegacia de Crimes Raciais. A Polícia Civil instaurou inquérito, elaborou relatório e o enviou à Justiça, dando ciência ao Ministério Público. Este se manifestou pelo arquivamento do caso, fundamentado na falta de indícios de crime de racismo. Em abril de 1997, a Justiça determinou o arquivamento do caso. [...] Em outubro de 1997, uma petição contra a República Federativa do Brasil foi apresentada à Corte Interamericana. A alegação era que o Estado não havia garantido o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal, falhado na condução dos recursos internos para apurar a discriminação racial sofrida por Simone Diniz e, por isso, descumprido a obrigação de garantir o exercício dos direitos previstos na Convenção Americana. O caso foi levado à CIDH pelo Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), pela Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/SP) e pelo Instituto do Negro Padre Batista. Em 2006, a CIDH proferiu relatório em que concluiu que o Estado era responsável pela violação ao direito à igualdade perante a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais consagradas na Convenção Americana de Direitos Humanos.¹²

O racismo estrutural se implantou e desenvolveu durante todo o período colonial e se perpetuou, afetando todos os setores sociais, especialmente o mundo do trabalho. E se o mundo do trabalho reserva as vagas com piores salários e em condições mais precárias para pessoas negras, são as mulheres duplamente atravessadas pelas interseccionalidades que as constituem, quais sejam: gênero e raça.

Parte da legislação brasileira que regula o trabalho doméstico e os direitos dele decorrentes, na condição de objeto de exame deste artigo, revela o racismo estrutural como importante categoria de análise na compreensão desse fenômeno de desvalorização legalmente cancelada dessa categoria em comparação às demais e, nesse sentido, serve de reforço à invisibilidade de tal

institucional pode não levar necessariamente a raça em consideração, mas ainda assim afeta grupos raciais de forma negativa (MOREIRA, 2019).

12 Notícia veiculada no portal do TST: **Caso Simone Diniz X Brasil**: TST sediará seminário contra discriminação racial. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/caso-simone-diniz-x-brasil-tst-sediar%C3%A1-semin%C3%A1rio-contra-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial%C2%A0>.

profissão, o que guarda relação direta com quem realiza tais atividades: em regra mulheres e, em sua maioria, negras.

A aparente conquista de direitos dessa categoria profissional constitui um marcador de discriminação, visto que até os dias atuais ainda não lograram a isonomia de direitos assegurados aos demais trabalhadores.

Enquanto o projeto de “branqueamento” permaneceu estruturando o Estado brasileiro, bem como a participação política por meio do voto seguiu restrita a certas parcelas da população – homens, ricos e alfabetizados, as atividades desse trabalho “menor” e inicialmente “não assalariado” seguiram sendo desempenhadas por mulheres negras, que, assim como as trabalhadoras e os trabalhadores rurais, sequer conseguiram o mesmo patamar de tutela estatal das demais categorias profissionais.

Em 1934, a exemplo do que já se viu nos debates constituintes desde 1823, por meio de Emenda Constitucional, foi incluído comando na Constituição no sentido de que era preciso estimular a educação e a eugenia dentro das escolas.¹³ Em 1945 o governo de Getúlio Vargas, mediante decreto,¹⁴ autorizou a entrada de imigrantes que vinham atender as necessidades de desenvolvimento e composição étnica da população, objetivando a eugenia, o branqueamento da população.

No que toca ao poder político de eleger e ser eleito, a Constituição de 1891 excluía do direito de voto e de se candidatar: mulheres, analfabetos, pessoas não brancas, praças e religiosos, ressaltando-se que a população negra à época era analfabeta em sua maioria.¹⁵

Finalmente, no tocante a direitos trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, excluiu expressamente sua aplicação às pessoas que desempenhavam trabalho doméstico,¹⁶ bem como às que trabalhavam no campo, sendo certo que tais categorias têm cor: são formadas em sua maioria por pessoas negras.

13 Art. 138 – Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas: [...] b) estimular a educação eugênica; [...]

14 Decreto-lei n. 7.967, de 18 de setembro de 1945.

15 Sobre os dados estatísticos da população brasileira no final do Império e início da República, especialmente a partir do censo de 1872, relacionando raça e instrução, entre outras, ver: GOUVÊA, Maria Cristina; XAVIER, Ana Paula. Retratos do Brasil: raça e instrução nos censos populacionais do século XIX. **Educação & Sociedade**, v. 34, n. 122, p. 99-120, 2013.

16 Art. 7.º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles

Como bem destaca Mauricio Godinho Delgado¹⁷, com a exclusão do empregado doméstico da aplicação dos preceitos celetistas, estabeleceu-se constrangedor limbo jurídico para a categoria, a qual ficou sem previsão de receber salário mínimo e fazer os recolhimentos previdenciários durante longo tempo.

Apenas com a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, exatos 29 anos após a edição da CLT, a profissão de empregado doméstico passou a ter regulamentação própria e a garantia de um pequeno rol de direitos: anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de trabalho. Tal patamar abaixo do mínimo que era garantido às demais categorias de trabalhadoras e trabalhadores demonstra o menosprezo legislativo pela categoria e, para além disso, esconde sob o véu de uma concessão graciosa do Estado, a permanência de estratégias de lutas e resistências dessa categoria profissional, que realizou diversos congressos nacionais e chegou a redigir cartas a ministros para pressionar as forças estatais a um mínimo regulatório.¹⁸

que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais; [...].

17 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2015.

18 Sobre estudos da história de longa duração e da regulação atual do trabalho doméstico, SILVA, Priscila de Souza; QUEIROZ, Silvana Nunes de. O emprego doméstico no BRASIL: um olhar para o “trabalho da mulher” na perspectiva histórica e contemporânea. *Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho*, v. 1, n. 49, p. 188-204, 2019. Analisando ensaísticamente essa história: SILVA, Deide Fátima da; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível. In: **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, n. 32: p. 409-438, jan.-jun. 2017. Para um compilado de relatos contemporâneos marcantes, entre outros, RARA, Preta. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho de empregada. Belo Horizonte: Letramento, 2019. Entre outras, vale citar também, ainda na perspectiva histórica de permanência, a historiadora e pesquisadora da Universidade Federal Fluminense: DE SOUZA, Flávia Fernandes. Trabalho doméstico: considerações sobre um tema recente de estudos na História do Social do Trabalho no Brasil. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 275-296, 2016, onde a autora destaca uma escrita historiográfica urgente e que precisa ser levada em conta para que se observe o lugar estatal de regulação como fruto de um processo histórico das categorias, em particular das pessoas a quem se impôs a realização do trabalho doméstico, destacando, entre outros, trabalhos como os de: PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas – a dimensão social e o ‘lugar’ das mulheres negras no pós-abolição. In: XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH: 50 ANOS, I, 2011, São Paulo. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH: 50 anos**. São Paulo: ANPUH-SP, 2011 (anais eletrônicos); DAMASCENO, Caetana Maria. “Cor” e “boa aparência” no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. In: XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos); SILVA, Maciel Henrique Carneiro da. “Qual queda, esta menina foi forçada: solidariedades e narrativas populares entre trabalhadoras

Com a promulgação da Constituição de 1988, de fato, houve a ampliação do patamar de garantias às trabalhadoras e trabalhadores rurais, em equiparação de direitos às trabalhadoras e trabalhadores urbanos. No entanto, limitou-se a estender parcialmente direitos à categoria doméstica, extirpando, mais uma vez, a igualdade de direitos concedidos aos demais trabalhadores, embora estivessem mobilizadas juntamente às demais categorias, como se vê da “Carta das Mulheres aos Constituintes de 1987”, onde, entre outras reivindicações, demandaram expressamente o seguinte: “A legislação trabalhista usando por base o princípio constitucional da isonomia deve garantir [...] 3 – extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários de forma plena às empregadas domésticas e às trabalhadoras rurais”.¹⁹



domésticas (Salvador, 1900)". In: XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos); SOUZA, Flavia Fernandes de. "Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão". In: XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos). A tese de Flávia Fernandes de Souza, defendida no Programa de Pós graduação em História da UFF em 2017, tratou dessa história de longa duração tendo o Rio de Janeiro como cenário e o trabalho doméstico como elemento integrante da construção da modernidade brasileira: **Criados, escravos e empregados: o serviço doméstico e seus trabalhadores na construção da modernidade brasileira (cidade do Rio de Janeiro, 2850-1920)**, disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/13876/Tese-flavia-fernandes-de-souza.pdf?sequence=1>.

19 A carta está disponível no portal da Câmara dos Deputados, inclusive a imagem aqui reproduzida, em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituinte-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf.



Dito de outro modo, a despeito da normas terem sido redigidas sob irradiação dos efeitos da ordem constitucional vigente desde 1988, seguiu-se mesmo na própria instauração da nova ordem constitucional perpetuando discriminação e revelando o racismo estrutural e estruturante do Estado brasileiro.

A partir das mobilizações sociais e da condição de flagrante permanente da conduta perpetrada pelo Brasil, outros direitos foram tomando assento ao longo dos anos que se seguiram à Constituição de 1988, a exemplo da edição da Lei n. 10.208, de 23 de março de 2001, que acrescentou à Lei n. 5.859/1972, a possibilidade de incluir a empregada e o empregado doméstico no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e de ter acesso ao seguro-desemprego, desde que tivesse trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses sem ter sido dispensado pelos motivos elencados no art. 482 da CLT.

Reforçando o viés²⁰ racista e discriminatório da sociedade brasileira, a norma era de aplicação facultativa e, com isso, teve pouca ou nenhuma eficácia. Apenas em 2006, com a Lei n. 11.324, é que se tornou obrigatório o recolhimento ao FGTS e o acesso ao seguro-desemprego, bem como foi ampliado o prazo das férias remuneradas, o qual passou a 30 dias com adicional de um terço.

20 Sobre vieses, KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. Para um diálogo crítico com os ditos intelectuais que se declararam ou foram declarados pela história oficial como intérpretes de um Brasil fundado no mito da democracia racial, ver o conceito e as abordagens sobre "América Ladina", expressão cunhada por Lélia de Almeida Gonzales, a exemplo de GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

A norma ainda tutelou expressamente outros direitos há muito assegurados às demais categorias profissionais, como no caso da garantia provisória de emprego à trabalhadora gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Para além disso, a norma de 2006, extirpa do campo formal texto que guardava relação explícita e direta com o sistema de exploração não assalariado escravagista, dito salário *in natura*, na medida em que vedou descontos salariais pelo fornecimento de alimentação, vestuários, higiene e moradia, até então possíveis. Mas, em que pese ter sido trazida ao legislado tal conquista, o fato é que as situações de exploração do trabalho de mulheres negras nas tarefas domiciliares sem registros formais dos contratos de trabalho e, no mais das vezes, em troca de moradia e comida, estão fartamente documentadas nos resgates de mulheres reduzidas a condições de trabalho análogas àquelas em que esses mesmos corpos negros estavam sujeitos ao trabalho escravo e forçado.

Mesmo com a norma de 2006 não houve garantia de patamar de igualdade formal, de modo que seria apenas em 2012 que a categoria teria garantidos, ao menos formalmente, a igualdade de direitos com as demais classes trabalhadoras do Brasil. Com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) n. 72/2013 foi alterado o art. 7.º da Constituição da Federal (1988) para incluir novos direitos,²¹ isso apenas se dando por força da Convenção n. 189 da OIT, decorrente de debates internacionais nos anos de 2010 e 2011, onde foram fixados preceitos mínimos a serem observados pelos países quanto ao trabalho doméstico decente.

A despeito da ratificação da Convenção 189 da OIT pelo Brasil e da promulgação da EC n. 72/2013, ou mesmo com a Lei Complementar (LC) n. 150/2015 a igualdade de direitos não foi absoluta, pois, embora alçados os outros direitos à condição de direitos fundamentais, a sua regulamentação não efetivou parte dos novos direitos conquistados, ficando, muitas vezes, à exegese dos intérpretes da lei que pode se valer de uma racionalidade discriminatória por

21 Ao alterar o art. 7.º da Constituição da República de 1988 foram incluídos os direitos dos domésticos como: seguro-desemprego (desemprego involuntário), remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais (facultada a compensação de horários), mediante acordo ou convenção coletiva, licença-paternidade de cinco dias corridos, proteção do salário (constituindo crime a sua retenção dolosa), benefícios previdenciários, auxílio-creche, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; obrigatoriedade do recolhimento do FGTS; salário-família; hora extra; seguros contra acidente de trabalho a cargo do empregador.

eles vista como hermética, própria de um Direito escrito e aplicado por pessoas brancas e eurocentradas.

Dessa forma, para que haja concretização de direitos que interfira na redistribuição de poder e renda e promova equidade de raça, gênero e classe, é indispensável que sejam realizadas operações hermenêuticas sistêmicas que superem o véu da discriminação e do racismo estrutural das normas jurídicas, a exemplo do que ocorreu no julgamento proferido pela Eg. 1.^a Turma Recursal da SJAP e SJPA, do TRF 1.^a Região, nos autos do processo n. 0002733-06.2017.4.01.03903, que condenou a União a conceder a uma ex-empregada doméstica o benefício do seguro-desemprego, mesmo após o prazo de 90 dias previsto na Resolução Codefat n. 754, de 26/8/2015, que regulamentou os procedimentos para habilitação e concessão de seguro-desemprego para empregados domésticos dispensados sem justa causa na forma da LC n. 150/2015.

Segundo o julgado o benefício previdenciário do seguro-desemprego tem contribuição direta dos empregados domésticos e deve ter tratamento igualitário em relação às demais categorias de trabalhadores, ou seja, o prazo de 120 dias para a habilitação. Ademais, com a promulgação da EC n. 72/2013, o seguro-desemprego de todos os trabalhadores passaram a ter idêntica natureza, a constitucional. E, assim, firmou o entendimento no sentido de que a LC n. 150/2015 ao delimitar regras diferentes ao empregado doméstico que possa reduzir seus direitos, sem fundamentação plausível que possa justificar o tratamento desigual, viola o princípio da igualdade garantido na CF/88 e, efetivamente reconhecido pela EC 72/2013. Ainda quanto ao necessário afastamento da norma que produz impacto desproporcional à categoria de trabalhadoras(es) domésticas(os), em relação às demais categorias profissionais, sem um *discrimen* razoável, vale citar, a Recomendação n. 128, de 15/012/2021 do Conselho Nacional de Justiça que trata da adoção do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.

Outro caso emblemático de racismo estrutural e da perpetuação da escravização de pessoas negras é o resgate de Madalena Giordano, no ano de 2020, que ocorreu na cidade de Patos de Minas, após 38 anos em condição análoga à escravidão, desde seus 8 anos de idade sem o direito ao registro profissional e a ter os demais direitos trabalhistas.²² É numa crescente que podem ser verifi-

22 *Diarista é resgatada do convívio de família em Patos de Minas onde viveu em condições análogas à escravidão por 38 anos.* Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/>

cadassas ocorrências que revelam permanência da exploração das mulheres negras no âmbito dos trabalhos realizados em residências de pessoas brancas. Em rápida pesquisa nos sistemas de buscas da rede mundial de computadores dezenas delas aparecem. Em ao menos um caso, foram 72 anos de escravidão: “Trabalhadora negra de 84 anos foi doméstica para três gerações de uma família sem receber salário; essa é a mais longa exploração de escravidão contemporânea registrada no Brasil desde criação do sistema de fiscalização”.²³

Todos esses fatos, atravessados de sentido pelo racismo, que informa e forja a sociedade brasileira e, por via de consequência, o Estado Brasil, nele inserido o sistema jurídico apresentam a necessidade de operarmos esse sistema com o propósito de não perpetuação dessa história de longa duração,²⁴ dessa permanência estruturante do racismo, na medida em que o compromisso constitucional vigente é com igualdade material.

Da análise das evidências paradigmáticas feitas neste artigo, consideradas as perspectivas histórica e jurídica, remanesce como proposta de hermenêutica para o que consta do art. 7.º da CLT,²⁵ a partir do reconhecimento do racismo estrutural que se institucionaliza no Estado brasileiro e o forja, inclusive e especialmente nas normas postas no campo do trabalho dito ‘doméstico’, a proposta de que se dê leitura conforme, para fins de recepção constitucional dessas normas, com a utilização de todos os filtros de convencionalidade existentes em matéria de trabalho decente devidamente ratificados pelo Brasil como patamares mínimos e, somado a isso, observadas as diretrizes do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero e sua interseccionalidade na perspectiva racial, de modo a se entender que todo trabalho doméstico realizado com

noticia/2022/05/12/familia-que-manteve-madalena-gordiano-em-situacao-analoga-a-escravidao-e-denunciada-pelo-mpf-em-patos-de-minas.ghtml.

23 **Mulher é resgatada após 72 anos de trabalho escravo doméstico no Rio**, por Leonardo Sakamoto e Daniel Camargos. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/05/mulher-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-escravo-domestico-no-rio/>.

24 Sobre temporalidade, o uso da expressão longa duração remete à categoria estudada conceituada por BRAUDEL, Fernand. **História e ciências sociais**. Lisboa: Editorial Presença, 1972 [1958]. p. 21-9.

25 Art. 7.º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

onerosidade, habitualidade e subordinação (art. 3.º da CLT)²⁶ se dá em favor de pessoas que efetivamente lucram economicamente a partir desse trabalho e, com isso, aplicável integralmente o estatuto geral das pessoas trabalhadoras brasileiras, qual seja, a CLT.

Assim, a subsunção de normas aos casos concretos, das lições mais tradicionais de operacionalidade das regras jurídicas até as leituras mais reveladoras das operações mentais hegemônicas,²⁷ deve observar os efeitos de irradiação de normas constitucionais e refletir o espectro dos filtros de convencionalidade e, nesta quadra, há serviço de natureza econômica relacionada às atividades realizadas no âmbito residencial das famílias, sendo devidos em sua inteireza toda a gama de direitos garantidas a toda a classe trabalhadora brasileira, sob pena de se reconhecer válida uma legislação que conforma e perpetua, sob o discurso de livre iniciativa e liberdades, servidões, expropriações e escravidões das mulheres negras brasileiras.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Belo Horizonte: Pólen, 2019.
- BENTO, Cida. **Pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BRAUDEL, Fernand. **História e ciências sociais**. Lisboa: Editorial Presença, 1972 [1958].
- CHALHOUB, Sidney. **A força da escravidão: ilegalidade e costume no Brasil oitocentista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.
- COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.
- DAMASCENO, Caetana Maria. “Cor” e “boa aparência” no mundo do trabalho doméstico: problemas de pesquisa da curta à longa duração. In: XXVII Simpósio Nacional de Histó-

26 Art. 3.º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

27 A conclusão é possível e pretendida quando se assume um compromisso social de equidade de gênero, raça e classe, seja na perspectiva mais tradicional que, em regra, nos cursos jurídicos é apresentada a partir da pirâmide de Kelsen, seja quando o debate discute acerca do conjunto de regras como corpo hegemônico, conforme ensina MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. São Paulo: Contracorrente, 2019.

ria – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. 2015.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019. p. 32-33.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GOUVÊA, Maria Cristina; XAVIER, Ana Paula. Retratos do Brasil: raça e instrução nos censos populacionais do século XIX. **Educação & Sociedade**, v. 34, n. 122, p. 99-120, 2013.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

MAEDA, Patrícia. Por que julgar com perspectiva interseccional de gênero? *In*: MAEDA, Patrícia (coord.). **Diversidade**: direitos humanos para todas as pessoas. Campinas: TRT15, 2022.

MINTZ, S. W. **O poder amargo do açúcar**: produtores escravizados, consumidores proletarizados. *In*: DABAT, Christine Rufino (org.). Recife: Editora Universitária UPFE, 2003.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson. **Racismo recreativo**. São Paulo: Pólen, 2019.

PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas – a dimensão social e o ‘lugar’ das mulheres negras no pós-abolição *In*: XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH: 50 ANOS, I, 2011, São Paulo. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH: 50 anos**. São Paulo: ANPUH-SP, 2011 (anais eletrônicos).

RARA, Preta. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho de empregada. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

SANTOS, Renata Conceição Nóbrega. **Aço e suor pelo açúcar e em nome do progresso**: 1.ª Seção da Recife São Francisco Railway (Pernambuco, 1852-1859). 2017. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em História) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife.

SILVA, Deide Fátima da; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, n. 32, p. 409-438, jan.-jun. 2017.

SILVA, Priscila de Souza; QUEIROZ, Silvana Nunes de. O emprego doméstico no Brasil: um olhar para o “trabalho da mulher” na perspectiva histórica e contemporânea. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 49, p. 188-204, 2019.

SILVA, Maciel Henrique Carneiro da. Qual queda, esta menina foi forçada: solidariedades e narrativas populares entre trabalhadoras domésticas (Salvador, 1900). *In*: XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos).

SOUZA, Flávia Fernandes de. Trabalho doméstico: considerações sobre um tema recente de estudos na História do Social do Trabalho no Brasil. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 275-296.

SOUZA, Flavia Fernandes de. Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão. *In*: XXVII Simpósio Nacional de História – Conhecimento Histórico e Diálogo Social, 2013, Natal. **Anais do XXVII Simpósio Nacional de História** (anais eletrônicos).

WALLERSTEIN, Immanuel. **O capitalismo histórico**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

Volume 7

INTERSECCIONALIDADE, GÊNERO E RAÇA E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Marcada pela abordagem crítica de temas urgentes e relevantes, a “Coleção Estudos ENAMAT” traz dessa vez o enfrentamento de duas temáticas atuais e necessárias: gênero e raça. De forma transversal, a fim de possibilitar a releitura do direito e das relações sociais a partir das lentes de raça e gênero, seus diversos artigos procuram demonstrar como a estruturalidade dessas opressões impactam no Direito, no mercado de trabalho e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministra Dora Maria da Costa
Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministra Liana Chaib



**COLEÇÃO
ESTUDOS
ENAMAT**



**PROGRAMA
DE EQUIDADE**

Programa de Equidade de
Raça, Gênero e Diversidade
da Justiça do Trabalho

