UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO
TST/UnB

JORGELINA GIRÃO DE MORAIS

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: A ATUAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA MULHERES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Orientador: Prof. Dr. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Brasília
2025

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **4**
2 DISCRIMINAÇÃO **5**
2.1 Conceito de discriminação **5**
2.2 Espécies de discriminação **7**
3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO **9**
3.1 Discriminação em razão do gênero e suas implicações no trabalho **9**
3.2 Divisão sexual do trabalho **12**
3.3 Aspectos em que se dá a discriminação das mulheres nas relações trabalhistas contemporâneas **13**
4 A ATUAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA MULHERES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO **21**
4.1 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de discriminação da mulher no mercado de trabalho **22**
4.1.1 Análise de julgados publicados até 31/12/2021 22
4.1.2 Análise de julgados publicados de 01/01/2022 a 31/12/2024 e os impactos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ) 25
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS **28**
REFERÊNCIAS **29**

RESUMO

A mulher trabalhadora brasileira é discriminada das mais variadas formas, uma vez que enfrenta barreiras para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho, que separa e hierarquiza o trabalho do homem e o trabalho da mulher, atribuindo mais valor àquilo que o homem faz, é um dos sustentáculos da discriminação que a trabalhadora sofre. Sobreleva-se que o Poder Judiciário assume papel de extrema relevância no combate às práticas discriminatórias contra as trabalhadoras, em especial a Justiça do Trabalho. Assim, o presente artigo tem por objetivo o estudo da discriminação, seu conceito e suas espécies, a identificação das formas pelas quais a mulher é discriminada no mercado de trabalho brasileiro, e, sobretudo, a análise da atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no combate a tais práticas discriminatórias. O percurso metodológico escolhido foi a pesquisa descritiva e de natureza qualitativa, a partir da revisão bibliográfica de autores da área, bem como da análise de dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro e de acórdãos proferidos sobre a temática no TST. Os resultados indicam que a discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é realidade com raízes profundas e se manifesta principalmente quando as mulheres são menos contratadas do que os homens, recebem salários menores do que eles e dificilmente ocupam cargos de poder e destaque, além de serem as maiores responsáveis pela tarefa de cuidado, e as principais vítimas de assédios moral e sexual no meio ambiente laboral. Depreende-se igualmente que o TST tem exercido papel de relevância no enfrentamento de práticas discriminatórias contra as mulheres trabalhadoras, atuando de maneira combativa, fato de extrema importância para a promoção das mulheres como titulares do direito fundamental ao trabalho digno e a consequente igualdade entre mulheres e homens no âmbito das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Discriminação. Mulher. Relações trabalhistas.

ABSTRACT

Working women in Brazil are discriminated against in a wide variety of ways, as they face barriers to entering, remaining and rising in the job market. The sexual division of labour, which separates and hierarchizes men's work from women's work, attributing more value to what men do, is one of the pillars of the discrimination suffered by women workers. It should be noted that the Judiciary plays an extremely important role in combating discriminatory practices against female workers, especially the Labor Court. The aim of this article is therefore to study discrimination, its concept and species, to identify the ways in which women are discriminated against in the Brazilian labor market and, above all, to analyze the actions of the Superior Labor Court (TST) in combating such discriminatory practices. The methodological approach chosen was descriptive and qualitative, based on a bibliographical review of authors in the field, as well as an analysis of data relating to the Brazilian labor market and rulings handed down on the subject by the TST. The results indicate that discrimination against women in the Brazilian labor market is a reality with deep roots and manifests itself mainly when women are hired less than men, earn less than men and hardly ever occupy positions of power and prominence, in addition to being the ones most responsible for care work, and the main victims of moral and sexual harassment in the workplace. It can also be seen that the TST has played an extremely important role in tackling discriminatory practices against women workers, acting in a combative manner, which is extremely important for the promotion of women as holders of the fundamental right to decent work and the consequent equality between women and men in labor relations.

Key words: Discrimination. Women. Labor relations.

1 INTRODUÇÃO

A discriminação pode ser entendida como a ação de descrever pessoas ou grupos em situação de desvantagem, através de atos, intencionais ou não, com o objetivo de preservar privilégios pré-estabelecidos. As mulheres compõem um dos grupos que são historicamente discriminados, fato que se origina e se sustenta na suposta superioridade dos homens em relação a elas e tem como intuito a perpetuação dessa relação de dominação.

Muitas são as formas em que se dá a discriminação da mulher trabalhadora, a qual enfrenta barreiras para ingressar, permanecer e ascender no mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho, cujos pilares são os princípios da separação (pelo qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o da hierarquização (o trabalho do homem tem mais valor do que o trabalho da mulher), tem relação direta com várias dessas práticas discriminatórias, as quais marcam as mulheres e produzem efeitos negativos que se refletem em toda a sociedade.

A discriminação contra a mulher no mercado de trabalho deve, pois, ser combatida veementemente, possuindo sociedade e Estado papéis relevantes e que se somam nessa busca. O Poder Judiciário, em particular a Justiça do Trabalho, assume imperiosa função, motivo pelo qual, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem grande relevo no enfrentamento de práticas discriminatórias contra mulheres no âmbito das relações trabalhistas.

Nesse sentido, objetiva-se demonstrar que existe discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, através da análise das suas formas de manifestação, além de verificar como o TST tem se posicionado sobre temáticas afetas à histórica discriminação da mulher no meio laboral, uma vez que, somente com uma ação combativa e desestimuladora dessas condutas discriminatórias é que se possibilitará a promoção da mulher como titular do direito fundamental ao trabalho digno, alcançando-se, assim, a igualdade entre mulheres e homens nas relações trabalhistas.

Desta feita, far-se-á no presente artigo o estudo da discriminação, seu conceito e suas espécies, a identificação dos aspectos nos quais a mulher é discriminada no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo e, por fim, a análise da atuação do TST no combate a tais práticas discriminatórias. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa descritiva e de natureza qualitativa, a partir da revisão bibliográfica de autores da área, bem como através da análise de dados referentes ao mercado de trabalho brasileiro, além de pesquisa de julgados proferidos pelo TST sobre a temática.

2 DISCRIMINAÇÃO

Antes de se adentar no objeto específico da presente pesquisa, é imperioso tratar do conceito de discriminação e das suas espécies. Isso porque tais premissas servirão como base para que se possa identificar com mais precisão as formas de discriminação pelas quais as mulheres possivelmente estão sujeitas no mercado de trabalho brasileiro, bem como as suas consequências no meio laboral.

2.1 Conceito de discriminação

De acordo com as lições de Adilson José Moreira[1], a palavra discriminação possui muitos significados e adquiriu sentido bem específico atualmente:

> Ela designa, por um lado, a ação de classificar objetos a partir de um determinado critério. Essa acepção genérica passou a segundo plano por causa da preponderância de sua dimensão moral e jurídica nos dias atuais. Hoje, o termo discriminar tem conotações claramente negativas, pois sugere que alguém foi tratado de forma arbitrária. Os dois sentidos dessa palavra estão presentes no vocabulário jurídico. (...) Contudo, a palavra discriminação tem também outro significado no mundo jurídico: ela indica que uma pessoa impõe à outra um tratamento arbitrário a partir de um julgamento moral negativo, o que pode contribuir para que a segunda esteja em uma situação de desvantagem.

O autor acrescenta:

> A palavra discriminação adquiriu sentidos ainda mais complexos em tempos recentes em função da percepção de que indivíduos são excluídos porque sofrem diferentes formas de tratamento desvantajoso que não expressam intencionalidade. Ela também tem sido usada para categorizar as práticas daquelas instituições que não tomam as medidas necessárias para que pessoas de diferentes grupos estejam representadas nos seus quadros. Também vemos o seu emprego quando certos indivíduos afirmam que são excluídos por causa da convergência de diferentes tipos de discriminação, o que concorre para situar membros de certos grupos em uma posição de perene subordinação. Além disso, alguém pode alegar que está sendo discriminado em função de normas moralmente neutras, mas que têm um impacto negativo sobre certas classes de pessoas. Por esse motivo, a palavra discriminação abarca também aqueles mecanismos que não classificam pessoas a partir de um determinado traço, mas que concorrem para agravar a situação na qual elas vivem.

Nesse sentido, o referido doutrinador conclui que as diferentes acepções do termo sugerem que a discriminação descreve pessoas ou grupos que se encontram em situação de desvantagem em função de atos que podem ser intencionais ou não, evidenciando que não se

[1] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 326.

pode identificar a discriminação apenas como manifestação de vontade de indivíduos, voltada a preservar arranjos sociais que mantêm certos grupos em situação de privilégios[2].

Para o autor, um ato se torna discriminatório quando ele impede o acesso de uma pessoa a alguma oportunidade a partir de critério que não possui importância para o desempenho de uma atividade. Pode ser visto como injusto - porque decorre de preconceitos contra integrantes de determinados grupos, que transformam característica em estigma -, e discriminatório - por perpetuar a condição de subordinação dos membros de certo grupo -, pautados pelo objetivo específico de manter vantagens materiais nas mãos de seus membros.

Bárbara Ferrito[3], por sua vez, assim leciona sobre o assunto:

> A discriminação, principalmente nos dias que correm, repousa sob o manto da naturalização de diferenças criadas. Em outras palavras, condutas discriminatórias são vistas como decorrentes de causas biológicas ou naturais e, por isso, não são questionadas por muitos indivíduos.

Percebe-se que a discriminação acaba por ser naturalizada e tida como normal por muitas pessoas, fato que a torna perene e de desafiador combate.

Por fim, importante ressaltar que a Convenção nº 111 da OIT[4], que trata sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, assim conceituou o termo:

> 1. Para 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 ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
> b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
>
> 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Ressalte-se que, no presente estudo, interessa especificamente o tratamento atribuído às mulheres.

---

[2] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 328-329.
[3] 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. 145.
[4] CONVENÇÃO nº 111, OIT. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao. Acesso em: 25 fev. 2025.

2.2 Espécies de discriminação

Entre as formas de discriminação indicadas por Adilson José Moreira[5], interessa destacar a discriminação negativa, que "designa um tratamento que viola o princípio segundo o qual todos os membros de uma comunidade política devem ser igualmente respeitados." e ocorre quando um agente público ou privado trata uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma arbitrária, geralmente por conta de estigmas culturais.

Para ele, os atos discriminatórios não ocorrem dentro do "vácuo social", mas, sim, buscam afirmar a suposta inferioridade de um grupo e a manutenção do *status* privilegiado de membros de grupos majoritários.

Já a discriminação positiva[6] "cria uma distinção temporária ou permanente para membros de um determinado grupo que possuem uma história de desvantagem ou que estão em uma situação de vulnerabilidade.". Nesse caso, busca-se atingir objetivo legal ou moralmente justificado, voltado para a melhoria de condição de vida de grupos sociais, e reverte os processos de marginalização que promovem a estratificação social ao longo de várias gerações, protege certas classes de pessoas que possuem ou estão em condição específica.

Importante, igualmente, relatar que Moreira[7] acrescenta que existem duas manifestações da primeira geração de teorias de discriminação, quais sejam, a discriminação direta e a discriminação indireta. Seguindo essa linha, registra:

> A discriminação direta envolve intencionalidade: o agente discrimina outro de forma consciente porque está motivado por interesses que não podem ser justificados por estarem baseados em estereótipos ou preconceitos ou porque está motivado por algum interesse estratégico. A discriminação sofrida causa danos à pessoa, danos que estão relacionados com critérios a partir dos quais ela foi discriminada. Vemos então que a discriminação direta constitui uma violação do preceito da justiça simétrica presente no contexto constitucional. (...) A discriminação direta pode ser vista como uma manifestação de uma forma mais genérica de discriminação, que é a discriminação negativa, porque produz danos às pessoas discriminadas. (...) Em resumo, a discriminação direta está baseada nos seguintes elementos: a arbitrariedade, a intencionalidade, um tratamento desvantajoso e a utilização de um critério proibido por lei.

[5] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 331.
[6] MOREIRA, Adilson José. *Op. Cit*. p. 332.
[7] MOREIRA, Adilson José. *Op. Cit*. p. 389.

Já no que tange à discriminação indireta, relata[8]:

> A discriminação indireta designa uma norma jurídica ou prática institucional que tem um impacto desproporcionalmente negativo sobre um grupo vulnerável. Essa norma ou prática pode ser neutra porque a pessoa ou instituição responsável não tinha intenção de prejudicar um grupo específico. Entretanto, ela pode ser aparentemente neutra porque, na verdade encobre o interesse de uma pessoa ou instituição em discriminar certo grupo de indivíduos. Esse tipo de discriminação está marcado então pela ausência de um elemento central de discriminação direta: a intenção explícita de discriminar alguém.

Bárbara Ferrito[9], ao dispor sobre o tema, leciona que "a noção de discriminação direta indica a prática de um agente que perpetra, por ação ou omissão, diferenciação razoável.". Seria, assim, aquela na qual o agente tem vontade dirigida de promover um ato diferenciador, causando, com isso, tratamento desfavorável a uma pessoa ou grupo de pessoas. Nesse sentido, a autora arremata:

> Fica claro que a discriminação direta coloca-se na verdade como externalização de preconceitos infundidos no meio social, de forma não dissimulada, criando intencionalmente nas relações padrões de privilégios/desvantagens para grupos sociais, sem justificativa.

Ferrito[10] acrescenta que também existem condutas que são praticadas pelos sujeitos que estão de acordo com as estruturas sociais, muitas vezes estimuladas por elas, mas cujos resultados geram desigualdade e opressão. Nesse pensar, relata:

> Para enfrentar essa situação, cunhou-se a ideia de discriminação indireta, que volta-se não ao agente cometedor da discriminação ou sua intenção, mas aos efeitos da conduta discriminatória. Assim, a intenção é irrelevante para determinação da prática de discriminação, bem como a arbitrariedade da distinção feita. A discriminação ocorre independente da vontade do agente e, por vezes, contra esta, estando entranhada na própria estrutura da sociedade, formando um sistema que opera automaticamente, reproduzindo e fortalecendo a discriminação invisível.

Examinado o conceito de discriminação e suas espécies, cabe investigar, a seguir, a realidade da mulher no mercado de trabalho brasileiro, com o intuito de identificar em que aspectos ela é discriminada no âmbito das relações laborais.

---

[8] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 401-402.
[9] 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. 146-147.
[10] FERRITO, Bárbara. *Op. Cit.:* p. 147.

3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Dentre os vários espaços em que a mulher pode ser discriminada, escolheu-se tratar das práticas discriminatórias que ocorrem no universo das relações laborais, o que se justifica pela importância que o trabalho exerce na vida das pessoas, bem como porque é no ambiente laboral que muitas das ações discriminatórias ganham palco e maior robustez, já que a assimetria típica da relação trabalhista propicia a prática de tais atos.

3.1 Discriminação em razão do gênero e suas implicações no trabalho

Para melhor compreensão do tema, cabe fazer a diferenciação entre sexo e gênero. Segundo as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ[11], o conceito de sexo se relaciona com aspectos biológicos, que servem como base para a classificação dos indivíduos entre machos, fêmeas e intersexuais. Importante ressaltar que, no meio jurídico, tal conceito está ultrapassado como forma para reflexão sobre desigualdades, pois não abrange uma série de outras características não biológicas socialmente construídas e atribuídas aos indivíduos.

Já a palavra gênero é utilizada quando se quer tratar do conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Assim, enquanto sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura. Nessa perspectiva, seguindo a lógica de gênero como construção social, tem-se papéis socialmente atribuídos a determinados grupos e às mulheres são conferidos papéis e características diferentes quando em comparação aos homens.

Jaqueline Gomes de Jesus[12], ao afirmar que o conceito básico para se entender homens e mulheres é o de gênero, assim leciona:

> Sexo é biológico, gênero é social, construído pelas diferentes culturas. E o gênero vai além do sexo. O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a auto-percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente.

Bárbara Ferrito[13], por sua vez, relata que gênero indica o papel desempenhado na sociedade, a partir de sua marcação biológica, em razão dos desenhos institucionais nela

---

[11] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf. Acesso em 27 fev. 2025.

[12] JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília: 2012. Disponível em: https://sertao.ufg.br/n/42117-orientacoes-sobre-identidade-de-genero-conceitos-e-termos. Acesso em: 06 mar. 2025.

[13] 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. 31.

existentes. Acrescenta que seria o complexo de discursos e valores cunhados pela sociedade, por diversos mecanismos, para diferenciar homens e mulheres e lhes definir papéis e *status* sociais.

Adilson José Moreira[14] relata que a "discriminação sexual" é a forma mais antiga de tratamento diferenciado entre os seres humanos, sendo, assim como a discriminação racial, fator estruturante dos diversos sistemas sociais. O autor expõe que o sexo tem sido tradicionalmente considerado como um conjunto de traços biológicos que determinam uma série de características das pessoas e a diferença anatômica entre homens e mulheres tem sido usada ao longo da história para diferenciar quais funções homens e mulheres devem desempenhar.

Na sequência, considera o conceito de gênero como construção cultural e social e afirma que ele não designa realidade biológica, mas identidades socialmente erigidas, podendo ser visto como um conjunto de construções nas quais se relacionam questões culturais, econômicas e políticas.

Assim, Moreira[15] define a "discriminação sexual" como toda prática que cria distinções e gera exclusões baseadas no sexo e que possa ter como resultado a criação de obstáculos ao reconhecimento do pleno gozo de direitos da mulher nos diversos planos da vida social.

No que tange especificamente às relações laborais, leciona que o espaço corporativo é um dos lugares nos quais essa forma de discriminação ocorre de maneira mais expressiva, uma vez que os padrões culturais responsáveis pela reprodução do patriarcalismo têm influência sobre as decisões acerca de contratações, promoções e atribuições de tarefas.

Já Ana Paula Saladini[16] relata que a discriminação de gênero pressupõe tratamento diferenciado comparativamente desfavorável que nem sempre se mostra sob preconceito direto contra as mulheres. Conclui:

> O lugar que as mulheres e os homens ocupam na sociedade depende de fatores políticos, econômicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais, podendo mudar em função da cultura e da comunidade, e por isso mesmo os atos praticados de forma não intencional podem ser considerados como discriminatórios; assim, um tratamento idêntico ou neutro das mulheres e dos homens pode efetivamente constituir discriminação contra as mulheres sempre que tiver como resultado ou efeito privá-las do exercício de um direito

[14] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 596.
[15] MOREIRA, Adilson José. *Op. Cit.:* p. 607.
[16] SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 115.

> por não se ter levado em conta a pré-existência de desvantagens e de desigualdades que afetam as mulheres em razão do gênero.

Relevante ainda ressaltar as lições de Maurício Godinho Delgado[17]:

> (...) embora a contar da Constituição de 1988 o combate à discriminação da mulher tenha obtido diversas vitórias no País, o fato é que, na terceira década do século XXI, os dados oficiais ainda comprovam relevante diferença tanto na renda salarial entre mulheres e homens, mesmo quando ocupando cargos e funções idênticas, bem como com uma participação muito menor das mulheres em funções e cargos mais elevados na hierarquia empresarial das instituições e empresas privadas.

Considerando a importância da temática, a Agenda 2030[18] previu como um de seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a igualdade de gênero (ODS 5), que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Uma das metas da ODS 5 (5.5) é "Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública", o que denota a preocupação da Organização das Nações Unidas (ONU) em, ao mesmo passo em que se combate à discriminação das mulheres no mercado de trabalho, promover a igualdade das mulheres e homens também na seara laboral.

Nesse ponto, oportuno destacar a iniciativa do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), que fez a avaliação do progresso das principais metas globais previstas na Agenda 2030 para o Brasil, cujo resultado do estudo[19] foi publicado em 2024. No que se refere ao ODS 5 e, especificamente, à meta 5.5, os números da pesquisa levam à conclusão de que muito dificilmente ela será alcançada até 2030.

Portanto, a discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é tema importante e atual, dada a sua correlação direta com a equidade (ou sua ausência) nas relações trabalhistas, mostrando-se imperiosa a eliminação das formas históricas pelas quais as mulheres são inferiorizadas no meio laboral, como forma de promoção da dignidade dessas trabalhadoras.

---

[17] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo: JusPodivm, 2024. p. 939.
[18] ONU BR. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. ONU BR. A Agenda 2030. 2015. Disponível em: https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/. Acesso em 06 mar. 2025.
[19] Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=5aaa595e-6e97-45fa-afaf-a3e975e1e21b. Acesso em 06 mar. 2025.

3.2 Divisão sexual do trabalho

Bárbara Ferrito[20], ao dispor sobre o tema, o define como termo próprio da sociologia do trabalho que designa a diferenciação de atribuições sociais relativas ao labor em razão do gênero, acrescentando que tal divisão gera impactos nas relações de trabalho.

Helena Hirata e Danièle Kegoart[21], por sua vez, lecionam que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e é fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre eles. Para as autoras, essa forma é modulada histórica e socialmente e tem como características 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.

Ferrito[22] ainda expõe:

> A exclusão das mulheres foi feita, portanto, de forma oblíqua, a partir do próprio conceito de trabalho tutelado. Percebendo as restrições elaboradas, pensando a partir da divisão dos espaços público e doméstico, que reserva aos homens as atribuições inseridas na cadeia produtiva e, às mulheres, o serviço doméstico de cuidado, fica claro que a legislação classificou como labor apenas as inseridas naquele âmbito, na qual atuam os homens. Desse modo, ficou estabelecido de forma furtiva que trabalho seria, pois, aquilo que os homens fazem.

A autora relata que, na divisão sexual do trabalho, a construção da noção de "trabalhador" tem como premissa a masculinidade deste, de forma a influenciar a própria ideia de valor do trabalho, que não se limita ao viés econômico.

Já Ana Paula Saladini[23] afirma que a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão social decorrente das relações de sexo, adaptada historicamente a cada sociedade, e organizada a partir de dois princípios: o da separação, pelo qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o da hierarquização, a significar que um trabalho de homem tem mais valor do que um trabalho de mulher. Registra que existem muitas possibilidades para justificar tal

---

[20] 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. 31.
[21] HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007. Disponível em: https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344. Acesso em: 14 fev. 2025.
[22] 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. 48-50.
[23] SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 71-76.

separação de papéis de gênero e da divisão sexual do trabalho, mas a causa mais provável seria a estruturação da sociedade capitalista e a manutenção da estrutura patriarcal.

Logo, há de se concluir que existe relação direta e íntima entre a divisão sexual do trabalho e a hierarquização entre o trabalho do homem e da mulher. Isso ocorre na divisão de tarefas que seriam exercidas por cada um e na atribuição de valor ao trabalho exercido pelo homem, em comparação ao desempenhado pela mulher. E quando se fala em valor, não se pensa somente em expressão econômica, mas, principalmente, na valorização (ou sua ausência) do trabalho da mulher, em detrimento do trabalho exercido pelo homem, o que inevitavelmente se reflete na prática de atos discriminatórias contra a mulher trabalhadora, como será exposto a seguir.

3.3 Aspectos em que se dá a discriminação das mulheres nas relações trabalhistas contemporâneas

Segundo Sueli Carneiro[24], o acesso ao emprego e ao trabalho constitui condição primordial para a reprodução da vida e a sua exclusão é a primeira forma de negação desse direito básico à cidadania. Para a autora, existem evidentes barreiras de natureza de gênero (e racial) que impedem o acesso igualitário ao trabalho, sendo urgente "a adoção de mecanismos inclusivos pelas empresas para reverter as desvantagens historicamente acumuladas por segmentos sociais expostos sistematicamente a processos de discriminação no acesso ao mercado de trabalho.".

Adilson José Moreira[25] leciona que as discriminações contra mulheres são responsáveis por um processo que afeta todas elas, qual seja, a desvantagem econômica e dispõe:

> Mulheres são submetidas aos efeitos da discriminação institucional em diversas situações, o que faz com que não tenham acesso às mesmas oportunidades profissionais que homens têm. Os estereótipos culturais que circulam no espaço corporativo determinam a concepção da competência feminina, sendo que reduzem as chances de contratação de mulheres para funções tidas como masculinas, motivam empresários a pensar que elas não são capazes de desempenhar funções de comando e motivam ainda a exclusão de candidatas, as quais os empregadores julgam mais preocupadas com funções maternas do que com a carreira profissional.

[24] CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011. p. 110.
[25] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 604.

Sobre a temática, Bárbara Ferrito[26] assinala que há desigualdade estrutural no mercado de trabalho, a qual se torna ainda mais forte a partir da constatação da existência um grupo de trabalhadores invisíveis no Direito - as mulheres. Nessa perspectiva, relaciona algumas das barreiras enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho, decorrentes da própria estrutura nele existente.

De início, tem-se a ***segregação,*** que, para Ferrito[27], é entendida como a exclusão de mulheres de determinadas áreas, que só seriam destinadas aos homens:

> Trata-se, então, da reafirmação da lógica da separação, que molda a divisão sexual do trabalho, demonstrando a existência de trabalhos próprios de homens e trabalhos próprios de mulheres. Apesar de o imaginário social acreditar que trata-se de um fenômeno superado, ainda é possível encontrar setores com exclusão tão severa das mulheres, apta a tornar viável a conceituação como área segregada.

Tem-se como exemplo clássico de tal barreira o fato de se destinar quase que exclusivamente às mulheres o trabalho de cuidado. Para Ana Paula Saladini[28], "Uma vez que algumas das atividades demandadas pela reprodução humana são fisicamente ligadas ao corpo feminino, o trabalho reprodutivo em sentido amplo e os serviços domésticos acabaram socialmente naturalizados como uma vocação típica da mulher.".

Não é outro o pensamento de Adilson José Moreira[29], para quem:

> Mulheres continuam sendo empregadas em um número muito menor de ocupações quando comparadas aos homens, o que aponta a presença de processos de segregação sexual no mercado de trabalho. As mulheres estão principalmente concentradas no setor público, setor no qual o processo de seleção não está baseado em critérios estabelecidos por pessoas do sexo masculino. É certo que a presença de mulheres tem crescido constantemente no setor privado, mas elas estão concentradas em ocupações de menor compensação salarial.

Bárbara Ferrito[30] também fala sobre a ***brecha salarial***, entendida como a diferença na remuneração paga a trabalhadores e trabalhadoras, em razão do gênero, sendo consequência prática da lógica da hierarquia, pela qual o trabalho dos homens vale mais do que o das mulheres. Assim, expõe:

---

[26] 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. 54.
[27] *Ibidem.*
[28] SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 77.
[29] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 606.
[30] 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. 58.

> O trabalho, tal qual segregado pela divisão sexual do trabalho, também merece análise a partir da brecha salarial, na medida em que os considerados próprios de mulheres são desvalorizados. Assim, a segregação de nichos torna-se também uma causa da brecha salarial, sendo os mais rentáveis dedicados aos homens.

Adilson José Moreira[31], por sua vez, leciona que a tipificação sexual (identificação entre sexo e ocupação) pode ser vista como um dos principais fatores responsáveis pela diferença de salário entre os sexos, persistindo a divisão sexual de atividades mesmo quando homens e mulheres desempenham as mesmas funções.

Nesse particular, imperioso se faz tratar, ainda que brevemente, sobre a Lei nº 14.611/2023[32] (Lei da Igualdade Salarial), que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O diploma legal foi sancionado em 8 de março de 2023 e prevê, dentre outras medidas, a obrigatoriedade de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados.

Segundo Delaíde Arantes e Maria Cecília Lemos[33], a lei surge como resposta à crescente demanda por igualdade de gênero existente na sociedade contemporânea e resulta do processo histórico de lutas das mulheres por reconhecimento e reflete a concepção de igualdade de gênero como direito humano e fundamental.

Importante citar que o Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF-6) determinou, no Processo nº 6002520-79.2024.4.06.0000, julgado em 18/07/2024, a suspensão, em caráter liminar, da obrigatoriedade de envio dos relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios, como determina a lei, sob o argumento de que tal publicação colocava em risco garantias constitucionais relativas à pessoa humana e os valores constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

---

[31] MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 606.
[32] BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.
[33] ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat**: volume 7 / Coordenação: Lelio Bentes Corrêa, Mauricio Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda. – Brasília. Obra coletiva Enamat, novembro 2023.p. 55-70.

Contudo, conforme divulgado no sítio oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)[34], permanece a obrigatoriedade para as empresas informarem os seus critérios remuneratórios e ações para promover diversidade no ambiente de trabalho. Atualmente estão sendo coletados dados que subsidiarão o 3º Relatório de Transparência Salarial e Critérios.

Nessa perspectiva, as informações constantes do "Painel de Relatório de Transparência Salarial"[35], divulgado pelo MTE, com os dados agregados dos estabelecimentos com 100 ou mais empregados da RAIS de 2022, mostraram que a remuneração média das mulheres era 19,44% menor do que a dos homens. Quando se acresce o recorte de raça ao gênero, a diferença fica ainda maior, uma vez que a remuneração média das mulheres negras era 46,82% menor do que a de homens não negros. Por sua vez, levando-se em consideração os números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD[36], em relação a 2023, o rendimento médio das mulheres era 20,89% menor do que o dos homens. Analisando-se apenas homens brancos e mulheres pretas ou pardas, os dados mostram que o rendimento delas era 54,29% menor.

Ainda de acordo com a PNAD, considerados os vínculos formais, o rendimento médio real do trabalho principal habitualmente recebido por mês pelas mulheres é menor do que o dos homens em todos os níveis de instrução observados. Quando se trata de trabalhadores e trabalhadoras com ensino superior completo, as mulheres têm rendimento 34,23% menor do que os homens. E, mais uma vez, o marcador raça tem enorme influência, visto que o homem branco com ensino superior completo tem rendimento 52,42% maior do que o recebido pela mulher preta ou parda com idêntica instrução escolar.

Outro obstáculo tratado por Bárbara Ferrito[37] é o ***"teto de cristal",*** mais comumente conhecido como ***"teto de vidro"***, que representa as barreiras invisíveis que impedem que as mulheres alcancem postos elevados nas carreiras. Para a autora:

> Diferente da segregação, que afirma claramente lugares e postos que as mulheres não podem ocupar, o teto de cristal cria a falsa sensação de liberdade, de possibilidade, como se as mulheres pudessem alcançar tudo o que a sua capacidade permitisse. O teto de cristal impede, no entanto, essa ascensão, ao

[34] Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/fevereiro/empresas-tem-ate-28-de-fevereiro-para-preencher-o-relatorio-de-transparencia-salarial. Acesso em 05 mar. 2025.
[35] Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial. Acesso em 24.fev.2025.
[36] Disponível em https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html. Acesso em 08 fev. 2025.
[37] 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.

> mesmo tempo em que mantém o discurso de igualdade de oportunidades. Os fatores que mantém esse obstáculo são múltiplos. Por um lado, as mulheres ainda sofrem com o estereótipo de inferioridade quanto à habilidades de liderança, razão pela qual os cargos de chefia são destinados aos homens, considerados mestres natos. Por outro lado, intercorrências consideradas próprias da vida de uma mulher impedem ou retardam as promoções, tais como a pausa na carreira para a maternidade, a pobreza de tempo, a necessidade de conciliação com a vida familiar.

De acordo com os dados da PNAD 2023, entre as pessoas ocupadas em cargos gerenciais, 61,41% eram homens e apenas 38,59% mulheres. Quando se trata de mulheres negras, esse percentual é ainda menor, representando apenas 30,22%.

Nesse ponto, mostra-se de grande relevância o estudo realizado pelo Instituto *Ethos* de Empresas e Responsabilidade Social, que analisou o perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas (2023-2024)[38]e teve como um de seus achados significativos o fato de que, quanto maior o nível hierárquico menor é a participação das mulheres, fenômeno qualificado como "afunilamento hierárquico", por retratar a redução progressiva da presença de mulheres à medida que elas ascendem na hierarquia corporativa.

Bárbara Ferrito[39] também relata a ***violência simbólica***, que significa a utilização do poder simbólico decorrente das relações estruturadas pelo patriarcado para desvalorizar, dominar e subordinar as mulheres em diversos aspectos da vida, e se expressam pelo *manterrupting* (quando, constantemente um homem interrompe a fala de uma mulher); *mansplaining* (quando um homem explica algo óbvio a uma mulher, julgando que ela não seja capaz de, por si própria, entender); *bropriationg* (quando um homem se apropria e leva os créditos de uma ideia já exposta por uma mulher) e *gaslighting* (abuso psicológico que leva a mulher a achar que está errada sobre um assunto ou a ser vista como louca, quando está correta). Essas quatro formas de microagressões contra as mulheres reforçam o estigma das mulheres subservientes e inferiores.

Segundo a autora, mais um entrave seria a ***conciliação da vida laboral, familiar e pessoal e corresponsabilidade***, que significa a tentativa de minimizar os efeitos que intercorrências da vida familiar e pessoal geram na vida laboral. Cita que, no Brasil, o grande, e talvez único, exemplo de política de conciliação da vida pessoal e laboral seja a licença-

---

[38] Disponível em: https://www.ethos.org.br/instituto-ethos/. Acesso em 16 jan. 2025.
[39] 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. 62-63.

maternidade e a estabilidade da gestante, ao permitirem que mulheres se afastarem do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, nessa fase em que a vida familiar exige dedicação total.

Outros obstáculos, talvez os que gerem maior repercussão na esfera justrabalhista, são o ***assédio moral*** e o ***assédio sexual***. Para Ferrito[40], em que pese não tenham como único sujeito passivo as mulheres, são vistos como adversidades femininas, uma vez que elas são as suas principais vítimas. Sobre o assédio moral, relata:

> O traço de discriminação de gênero no assédio moral interpessoal apresenta-se de forma mais evidente na medida em que imaginários da fragilidade das mulheres, do seu dever de submissão e seu lugar subalterno povoam a mente do assediador. Assim, as mulheres são vítimas em potencial desse tipo de violência. Nada obstante, o assédio organizacional apresenta faceta oculta da discriminação de gênero, uma vez que muitas empresas são estruturadas a partir de premissas sexistas.

Já sobre o assédio sexual, a autora expõe que, na seara laboral, ele pode ser conceituado como qualquer conduta de caráter sexual, manifestada por expressão física, verbal ou não, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, que acarreta ataque à sua dignidade. Em seguida, diz: "O que está em jogo no assédio sexual é o poder do homem sobre o corpo da mulher, presumido disponível pelo simples ingresso da mulher no mercado de trabalho.".

Acerca da temática, cabe mencionar a Convenção nº 190 da OIT[41], que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, aprovada em 2019, e em processo de ratificação pelo Brasil. Dela, destaca-se:

> Artigo 1º
> 1. Para efeitos da presente Convenção:
> (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;
> (b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.
> (...)
> Artigo 6º

[40] 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. 68-70.
[41] CONVENÇÃO nº 190, OIT. Convenção sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 06 mar. 2025.

> Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

Pode-se perceber que a referida Convenção corrobora a estreita relação entre assédio e discriminação contra mulheres e outros grupos historicamente discriminados, além de reconhecer que eles são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho.

Sob essa perspectiva, Liana Chaib e Lara Oliveira[42] relatam que o mundo do trabalho é um dos espaços no qual as discriminações ocorrem de forma mais contundente e assinalam:

> (...) 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.

Importante registrar que, de acordo com o TST[43], de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual em todas as suas instâncias. O volume de processos julgados sobre assédio sexual cresceu 44,8% no período e o de assédio moral aumentou 5%. Ainda foi divulgado que se manteve estável o volume de casos novos sobre assédio moral, ao passo que o de assédio sexual cresceu 14,3%.

Nesse particular, é igualmente significativo destacar a iniciativa da Justiça do Trabalho, que, por intermédio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), lançou, em abril de 2022, o Monitor do Trabalho Decente[44], ferramenta que reúne informações obtidas a partir de sentenças, decisões e acórdãos proferidos a partir de 1º de junho de 2020. Conforme os dados disponibilizados, atualizados até 03/03/2025, 71,7% das ações sobre assédio sexual foram ajuizadas por mulheres. As faixas etárias predominantes eram de 18 a 29 anos (48,7%) e de 30 a 39 anos (31,5%).

---

[42] CHAIB, Liana; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges M. de. **Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat**: volume 7 / Coordenação: Lelio Bentes Corrêa, Mauricio Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda. – Brasília. Obra coletiva Enamat, novembro 2023.p. 70-94.

[43] Disponível em: https://tst.jus.br/en/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0. Acesso em 03 mar. 2025.

[44] Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjNlYThkZjctODNlOC00YTUyLWI2YTUtNGU1MjU4NThlYjhmIiwidCI6ImNjZDk5MTdlLWNiNDctNDJhNS1hMjYyLWUyMjcyZGNlZjZhYiJ9. Acesso em 03 mar. 2025.

Seguindo na temática, Bárbara Ferrito[45] expõe a ***feminização da pobreza***, pela qual a condição feminina resulta em taxas mais altas de pobreza, uma vez que as mulheres se submetem com mais frequência a trabalhos inferiorizados, a tempo parcial ou à informalidade. Além disso, relata que as mulheres contam com interrupções em sua carreira, por causa da maternidade e do dever de cuidado com os filhos e com outros membros da família, além dos impactos da brecha salarial e da desigualdade de renda em geral, que geram menores recolhimentos previdenciários e, consequentemente, menores benefícios.

Ana Paula Saladini[46], por sua vez, expõe:

> Uma vez que a sociedade parte do pressuposto implícito nas convenções sociais que o salário da mulher é uma renda complementar à da família, formata as mulheres para serem profissionais que custem menos e que se afastem do trabalho assim que necessário para atender às demandas familiares, em especial quando o afastamento é relacionado ao cuidado gratuito com a família, então não chega a ser surpreendente que a maior parte dos pobres do mundo sejam mulheres. A pobreza tem gênero.

Nesse particular, a PNAD[47]2023 revela que a taxa de desocupação era de 6,4% em relação a homens e 9,5% em relação a mulheres, dado que tem relação direta com a feminização da pobreza, já que a maior desocupação das mulheres reflete na ausência de rendimento para elas no presente e nos benefícios previdenciários futuros.

A pesquisa também mostra que as mulheres trabalham mais na informalidade do que os homens (41,1% em relação a 40,5%), o que reduz direitos sociais e contribui diretamente para o círculo vicioso da pobreza feminina. Quando se trata de mulheres negras, tem-se que, enquanto 66% dos homens brancos desempenham trabalhos formais, apenas 53,5% das mulheres pretas ou pardas estão na formalidade, a revelar que a soma de gênero e raça significa ainda mais precariedade de direitos sociais e trabalhistas.

Outro obstáculo enfrentado pelas mulheres é a ***seletividade das normas***, violência que molda o mercado de trabalho da mulher e é a "cegueira" normativa quanto à condição das mulheres ou a seletividade das normas trabalhistas.[48]

---

[45] 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. 70-72.
[46] SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024. p. 108-114.
[47] Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html. Acesso em 08 fev. 2025.
[48] 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. 73-76.

Patrícia Maeda[49], por sua vez, relata ser fato notório que a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma diferente em relação aos homens e se deve levar em consideração a importância do Direito nessa diferenciação. Assim, assinala:

> Num primeiro momento, a ausência de regulação significava uma exploração maior das trabalhadoras nas fábricas, que se submetiam a jornadas muitos superiores às dos homens nos processos de industrialização. As normas legais que passaram a regular as relações de trabalho não surgiram para promover a igualdade entre homens e mulheres. (...) As normas de proteção do trabalho da mulher, por sua vez, têm efeito questionável, pois muitas delas visam proteger a maternidade, como se essa fosse apenas de interesse particular de cada mulher, e não da família ou da sociedade. Percebido como interesse particular, a consequência chegou a ser a atribuição de encargos à própria mulher, pois o custo de sua proteção não deveria ser absorvido pelo empregador, que pode, com permissão legal, pagar-lhe salário inferior ao do homem.

Portanto, conclui-se que a discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, realidade com raízes profundas e manifestada das mais variadas formas, dificulta o seu acesso, a sua permanência e a sua ascensão profissional, motivo pelo qual precisa ser combatida diuturnamente. Nessa busca, a sociedade e o Estado têm papéis que se somam, tendo o Poder Judiciário, em particular a Justiça do Trabalho, relevante função. Seguindo essa perspectiva, tratar-se-á, na sequência, do papel do Tribunal Superior do Trabalho, como Tribunal da Justiça Social, no enfrentamento de práticas discriminatórias contra mulheres no âmbito das relações trabalhistas.

4 A ATUAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA MULHERES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Examinados o conceito de discriminação, suas espécies e as formas como a discriminação da mulher ocorre no mercado de trabalho, será feita a análise da atuação do TST no enfrentamento de tais práticas discriminatórias contra trabalhadoras. Saber e entender como a Corte Superior Trabalhista decide sobre temáticas afetas à histórica discriminação da mulher no meio laboral é de extrema relevância, pois somente com uma ação combativa e desestimuladora de condutas discriminatórias contra a mulher se tornará efetiva a titularidade do seu direito fundamental ao trabalho digno, alcançando-se, assim, a igualdade entre mulheres e homens nas relações trabalhistas.

---

[49] MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, uni-vos! A participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988.** Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021. p. 140.

Vale ressaltar, como medida de destaque para o combate à discriminação, a iniciativa do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que, inspirados no Protocolo do CNJ já referido e em decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, desenvolveram em 2024 protocolos de julgamento específicos para a Justiça do Trabalho[50].

4.1 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de discriminação da mulher no mercado de trabalho

De início, cumpre destacar que a análise terá como base os acórdãos publicados até 31/12/2024 e considerará os possíveis impactos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ), lançado em 2021.

Esclarece-se também que a pesquisa foi realizada com a utilização da ferramenta de busca de jurisprudência do TST[51]e seguiu os seguintes os parâmetros: "Documentos": selecionada apenas a opção "Acórdãos"; "Período": considerado o campo "Publicação"; Chaves de pesquisa: as expressões "discriminação" e "mulher" e inseridas no campo "Palavras na ementa (e)", entre aspas, para limitar às correspondências exatas, e divididas em dois períodos: i) até 31/12/2021 e ii) de 01/01/2022 a 31/12/2024, levando-se em conta, neste último, a publicação do Protocolo CNJ.

Os resultados apontaram[52] 323 acórdãos com as chaves indicadas: 287 publicados até 31/12/2021 e 36 de 01/01/2022 a 31/12/2024.

4.1.1 Análise de julgados publicados até 31/12/2021

Constatou-se inicialmente que o assunto de maior incidência nesse primeiro período foi referente ao intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Dos 287 acórdãos localizados, 260 continham a temática, que, hoje, não comporta maiores debates, uma vez que o Tribunal Pleno do TST, em 17/11/2008, ao apreciar o Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista

[50] Partindo da premissa de que o conceito de gênero não seria suficiente ante a complexidade do mundo do trabalho, propôs-se o "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva", capaz de visibilizar os impactos decorrentes da intersecção entre as categorias gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência e etária; bem como o "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência"; e o "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo".
[51] Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/. Acesso em 08 fev. 2025.
[52] Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br?tipoJuris=ACORDAO&orgao=TST&ementa=%22discrimina%C3%A7%C3%A3o%22%20%22mulher%22&publicacaoFinal=2024-12-31. Acesso em 08 fev. 2025.

nº TST-IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, concluiu que o referido artigo foi recepcionado pela Constituição Federal, baseado, fundamentalmente, no Princípio da Isonomia.

Assim, dentre os achados da pesquisa, apenas 37 tratavam da discriminação da mulher no mercado de trabalho (10 deles abordavam também o intervalo do artigo 384 da CLT).

Desse universo de 37 acórdãos, o primeiro deles versou sobre diferenciação na fixação de valores arbitrados a título de indenização por danos morais entre homens e mulheres, no caso de revista íntima realizada no interior da empresa[53]. Foram localizados outros 2 julgados que consideraram não configurar discriminação "em razão do sexo" a existência de normas ou condutas que tratam as mulheres de forma diferenciada (no aspecto positivo), privilegiando-se, assim, o Princípio da Isonomia, a revelarem típicos casos de discriminação positiva[54].

Alguns achados na pesquisa, 10 precisamente[55], tratavam da complementação de aposentadoria paga em decorrência de aposentadoria especial e calculada com percentuais diferenciados para homens e mulheres, conforme previsão em regulamento interno das empresas. O TST decidiu, acertadamente, que tal prática se configurava ato discriminatório em 9 desses casos.

Percebe-se que o TST foi instado a se manifestar sobre variadas formas de discriminação sofridas pela mulher no mercado de trabalho, sendo uma das temáticas a diferença entre a remuneração paga a homens e a mulheres. Nessas situações, a Corte reconheceu, como não poderia deixar de fazê-lo, que as condutas eram discriminatórias[56].

Outras decisões registram tratamento degradante conferido a mulheres trabalhadoras, como em casos nos quais a elas não era permitido fazer suas refeições no mesmo local que os

---

[53] RR-200800-57.2001.5.19.0001, 4ª Turma, Rel: José Antônio Pancotti, Julg: 26/10/2005, Publ: 11/11/2005.

[54] RR - 5200-40.2003.5.22.0003, 4ª Turma, Rel: Ives Gandra Martins Filho, Julg: 02/03/2005, Publ: 01/04/2005; RR - 1394-86.2013.5.02.0040, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 30/09/2015, Publ: 02/10/2015.

[55] RR - 230100-58.2000.5.01.0241, 6ª Turma, Rel: Aloysio Correa da Veiga, 11/02/2009, Publ: 20/02/2009; AIRR - 453441-66.1999.5.01.0241, 3ª Turma, Rel: Horacio Raymundo de Senna Pires, Julg: 08/09/2010, Publ: 17/09/2010; AIRR - 453440-81.1999.5.01.0241, 3ª Turma, Rel: Horacio Raymundo de Senna Pires, Julg: 08/09/2010, Publ: 17/09/2010; AIRR - 126640-33.2005.5.04.0003, 1ª Turma, Rel: Walmir Oliveira da Costa, Julg: 02/06/2010, Publ: 11/06/2010; AIRR - 3340-53.2000.5.01.0242, 7ª Turma, Rel: Pedro Paulo Manus, Julg: 02/02/2011, Publ: 11/02/2011; AIRR - 3341-38.2000.5.01.0242, 7ª Turma, Rel: Pedro Paulo Manus, Julg: 02/02/2011, Publ: 11/02/2011; :RR - 453540-36.1999.5.01.0241, 1ª Turma, Rel: Hugo Carlos Scheuermann, Julg: 28/08/2013, Publ: 06/09/2013; RR - 144300-78.2008.5.06.0003, 2ª Turma, Rela: Delaide Miranda Arantes, Julg: 07/10/2015, Publ: 16/10/2015; AIRR - 455500-24.1999.5.01.0242, 8ª Turma, Rel: Breno Medeiros, Julg: 24/06/2015, Publ: 30/06/2015; RR - 377685-42.2006.5.12.0001, 2ª Turma, Rela: Delaide Miranda Arantes, Julg: 23/11/2016, Publ: 02/12/2016.

[56] RR - 89700-67.2004.5.04.0015, 6ª Turma, Rel: Aloysio Correa da Veiga, Julg: 19/08/2009, Publ: 04/09/2009; AIRR - 1643-65.2010.5.02.0000, 8ª Turma, Rela: Dora Maria da Costa, Julg: 26/04/2011, Publ: 29/04/2011.

demais empregados do sexo masculino, oportunidades em que o TST, em homenagem ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, decidiu que havia discriminação[57].

Casos que igualmente merecem relevo são os que retratam a discriminação em face da trabalhadora mãe. Percebe-se a existência de diversas práticas empresariais que buscam desestimular as mulheres a serem mães, condutas muito provavelmente relacionadas ao estereótipo de que a maternidade acaba por "encarecer" a mão de obra da mulher, rechaçadas pelo TST, ao considerá-las discriminatórias[58].

Assim, dos 37 julgados analisados nesse primeiro período, em 22 deles o TST reconheceu a ocorrência de prática discriminatória contra trabalhadoras, ou seja, em 59,45% dos casos. Por sua vez, em 11 julgados, o que representa 29,72%, a Corte Superior Trabalhista entendeu por não existir prática discriminatória contra a mulher. Além desses, 1 acórdão tratava apenas da revisão do *quantum* indenizatório e 3 julgados versavam sobre discriminação positiva, conforme já exposto.

Ressalta-se que, dos 11 julgados em que o apelo interposto pela trabalhadora (ou pelo MPT) foi desprovido, em 10 deles[59] o TST ateve-se ao já decidido pela Corte Regional, invocando a Súmula nº 126, não revisitando os fatos registrados pelo TRT e sem promover novo enquadramento jurídico.

Imperioso observar que, em virtude do disposto na Súmula nº 126 do TST, há grande risco de se perpetuar possível viés discriminatório às mulheres, tanto pela manutenção de decisões dos magistrados de 1º e 2º graus que possuam visão estereotipada da mulher no mercado de trabalho como pelas decisões técnicas, a exemplo de laudos periciais, nas quais os

---

[57] RR - 167700-25.2006.5.01.0038, 1ª Turma, Rel: Hugo Carlos Scheuermann, Julg: 25/09/2013, Publ: 04/10/2013; AIRR - 99-60.2011.5.14.0101, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 01/10/2014, Publ: 03/10/2014.

[58] RR - 755-28.2010.5.03.0143, 7ª Turma, Rel: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Julg: 10/09/2014, Publ: 19/09/2014; RR - 2061100-37.2008.5.09.0010, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 20/09/2017, Publ: 22/09/2017; RR - 1593-67.2012.5.08.0205, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 07/02/2018, Publ: 09/02/2018.

[59] AIRR - 165740-34.2005.5.13.0006, 8ª Turma, Rel: Dora Maria da Costa, Julg: 19/08/2009, Publ: 21/08/2009; AIRR - 95240-03.2005.5.10.0013, 1ª Turma, Rel: Walmir Oliveira da Costa, Julg: 08/04/2015, Publ: 10/04/2015; AIRR - 225100-44.2009.5.09.0660, 2ª Turma, Rel: Delaide Miranda Arantes, Julg: 10/06/2015, Publ: 19/06/2015; AIRR - 1794-80.2012.5.07.0013, 8ª Turma, Rel: Breno Medeiros, Julg: 18/03/2015, Publ: 20/03/2015; RR - 537200-65.2009.5.09.0010, 6ª Turma, Rel: Katia Magalhaes Arruda, Julg: 26/08/2015, Publ: 28/08/2015; RR - 239-13.2011.5.01.0342, 8ª Turma, Rel: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Julg: 15/02/2017, Publ: 17/02/2017; ARR - 1501-37.2014.5.09.0029, 8ª Turma, Rel: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Julg: 19/09/2018, Publ: 21/09/2018; ARR - 1551-35.2013.5.09.0664, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 27/03/2019, Publ: 29/03/2019; ARR - 10542-07.2015.5.03.0014, 4ª Turma, Rel: Alexandre Luiz Ramos, Julg: 09/10/2019, Publ: 11/10/2019; Ag-AIRR - 164800-44.2006.5.01.0014, 6ª Turma, Rel: Katia Magalhaes Arruda, Julg: 25/08/2020, Publ: 28/08/2020.

magistrados se baseiam, uma vez que as ciências podem ser tão enviesadas quanto o Direito. Nesse particular, releva-se a importância do registro dos fatos de forma pormenorizada pela Corte Regional, de maneira a permitir que o TST verifique se houve a sua correta adequação jurídica.

Destaca-se também que as primeiras decisões do TST analisadas não possuíam fundamentação robusta, quase sempre limitadas a manter a decisão regional de reconhecimento ou não de discriminação. Tal fato denota que o meio jurídico ainda não se debruçava sobre elas de forma adequada.

Depreende-se, de igual forma, o reduzido número de processos julgados no TST que trataram de questões afetas à discriminação da mulher, certamente não proporcionais à realidade que ocorre no dia a dia da trabalhadora brasileira, ante os números já expostos neste estudo. Suspeita-se que tal ocorre principalmente porque tais questões são dirimidas já nas instâncias ordinárias e não chegam à análise da Corte Superior Trabalhista.

4.1.2 Análise de julgados publicados de 01/01/2022 a 31/12/2024 e os impactos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero[60], que teve como referência o "*Protocolo para Juzgar com Perspectiva de Género*" concebido pelo México, foi elaborado pelo CNJ em 2021, constituindo-se num instrumento para alcance da igualdade de gênero (ODS 5 da Agenda 2030 da ONU). Em 15/02/2022, o CNJ indicou a sua adoção, por meio da Recomendação nº 128, e, em 17/03/2023, a Resolução nº 492 tornou a sua observância obrigatória no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

O Protocolo CNJ aborda considerações teóricas sobre igualdade, constitui guia para que os julgamentos realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas. Tem como objetivo principal alcançar a superação dos percalços que impedem a percepção de igual dignidade entre mulheres e homens em todos os cenários, notadamente no ambiente judicial, e introduz o julgamento com perspectiva de gênero como complemento aos métodos tradicionais de interpretação que guiam o processo decisório de magistradas e magistrados.

[60] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf. Acesso em 27 fev. 2025.

No que se refere especificamente à Justiça do Trabalho, ele registra que inúmeras são as demandas a exigir o olhar sob a perspectiva de gênero pela relação assimétrica de poder que é intrínseca aos contratos de trabalho e pelos direitos envolvidos nos casos concretos, o que justifica a análise dos julgados que o citam de forma expressa, com o objetivo de delimitar a sua aplicação e os impactos nelas gerados.

Destaca-se, de início, que, dentre os 36 achados no segundo período da pesquisa, apenas 28 tratavam sobre temática relacionada diretamente à discriminação da mulher no mercado de trabalho, dos quais 24 decisões oriundas de Turmas do TST citavam o Protocolo CNJ. Importante ressaltar o acréscimo à pesquisa da chave "Julgamento com perspectiva de gênero", de forma a contemplar todas as decisões que a ele fizessem referência, o que representou um universo total de 33 decisões analisadas.

O primeiro julgado a mencionar o Protocolo CNJ de forma expressa em sua ementa foi o RR-228-39.2017.5.10.0013[61], proferido em 19/10/2022, que não apenas o citou, mas o aplicou de maneira correta, uma vez que deu adequada relevância às provas e, principalmente, não deixou escapar a assimetria existente na relação empregatícia.

O documento também foi citado em julgados que tratavam temáticas como majoração do valor da indenização por danos morais (assédio moral); danos morais em virtude de comentário desabonador feito por apresentador de televisão em rede nacional; prática de assédios moral e sexual em face de mulher trabalhadora; indenização decorrente de despesas com maquiagem; dispensa discriminatória em razão do gênero. Destaca-se que assédio moral e assédio sexual foram as matérias que tiveram maior incidência nesse universo.

Percebe-se, no entanto, que, embora alguns julgados façam menção expressa ao Protocolo, nem sempre ele é usado de maneira adequada, ou seja, não há a apropriada utilização das lentes de gênero na efetiva construção dessas decisões[62]. Nesse casos, as premissas previstas

---

[61] RR - 228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Red.:Delaíde Alves Miranda Arantes, Julg: 19/10/2022, Publ: 12/12/2022.

[62] RR - 444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Rel.: Katia Magalhaes Arruda, Julg.: 25/10/2023, Publ: 27/10/2023; RR - 1001564-40.2017.5.02.0383, 6ª Turma, Rel: Augusto Cesar Leite de Carvalho, Julg: 20/09/2023, Publ: 22/09/2023; RR - 1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Rel: Evandro Pereira Valadao Lopes, Julg: 28/06/2023, Publ: 10/11/2023; AIRR - 308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Rel: Alexandre Luiz Ramos, Julg: 29/08/2023, Publ: 01/09/2023; RRAg - 952-62.2019.5.06.0020, 5ª Turma, Rel: Morgana de Almeida Richa, Julg: 06/12/2023, Publ: 15/12/2023; Ag-AIRR - 1399-43.2017.5.10.0009, 7ª Turma, Rel: Evandro Pereira Valadao Lopes, Julg: 05/06/2024, Publ: 14/06/2024; RRAg - 971-39.2015.5.09.0242, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 07/02/2024, Publ: 09/02/2024; RRAg - 2030-90.2017.5.09.0016, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 12/11/2024, Publ: 22/11/2024; RRAg - 11608-79.2016.5.15.0102, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 28/05/2024, Publ: 06/06/2024.

no instrumento não foram utilizadas durante o julgamento da controvérsia e as decisões apenas invocaram conceitos previstos no Protocolo ou fizeram referência à sua existência.

Contudo, em diversos outros[63] ocorreu o inverso, com a identificação do contexto no qual o conflito estava inserido, perpassando pela aproximação dos sujeitos processuais, identificação do marco normativo e aplicação da norma.

Não obstante, notou-se também que, mesmo após a publicação da Resolução nº 492 do CNJ, que tornou a observância do Protocolo CNJ obrigatória para todo o Poder Judiciário, algumas decisões do TST sequer citam o documento, apesar de tratarem de práticas discriminatórias contra mulheres[64].

Em resumo, dos 33 acórdãos analisados no segundo período da pesquisa, em 17 deles o TST reconheceu a discriminação contra mulheres, ou seja, em 51,51% dos casos. Os demais julgados versavam sobre discriminação positiva (5), revisão do *quantum* indenizatório (7) ou não tinham aderência direta com a temática abordada neste trabalho (4).

Contudo, ao contrário do que ocorreu no primeiro período analisado, em nenhuma situação o TST negou provimento ao apelo da trabalhadora ou do MPT, de forma a não reconhecer a discriminação. Tal fato denota a crescente preocupação da Corte Superior Trabalhista em coibir práticas discriminatórias contra mulheres e, certamente, o reflexo positivo da publicação do Protocolo CNJ.

Nesse particular, importante ainda destacar que, dos 17 julgados nos quais o TST reconheceu a discriminação contra trabalhadoras, 8 observaram corretamente o Protocolo CNJ e 4 fizeram algum tipo de referência ao documento. Verifica-se também maior robustez nas fundamentações utilizadas e, consequentemente, a evolução do perfil decisório do tribunal.

---

[63] AIRR - 10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 10/05/2023, Publ: 26/05/2023; RR - 1001898-12.2016.5.02.0706, 7ª Turma, Rel: Claudio Mascarenhas Brandao, Julg: 21/06/2023, Publ: 30/06/2023; RAg - 10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, Rel: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Julg: 07/08/2024, Publ: 16/08/2024; RRAg - 1596-08.2016.5.11.0008, 6ª Turma, Rel: Augusto Cesar Leite de Carvalho, Julg: 07/08/2024, Publ: 09/08/2024; AIRR - 0000549-79.2022.5.08.0005, 3ª Turma, Rel: Mauricio Jose Godinho Delgado, Julg: 09/10/2024, Publ: 18/10/2024; RR - 1282-19.2016.5.08.0114, 6ª Turma, Rela: Katia Magalhaes Arruda, Julg: 18/12/2024, Publ: 19/12/2024; AIRR - 170-71.2022.5.17.0011, 3ª Turma, Rela: Adriana Goulart de Sena Orsini, Julg: 20/03/2024, Publ: 05/04/2024; AIRR - 21056-50.2019.5.04.0014, 7ª Turma, Rel: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Julg: 20/03/2024, Publ: 26/03/2024.

[64] Ag-RRAg - 22337-98.2017.5.04.0341, 5ª Turma, Rel: Douglas Alencar Rodrigues, Julg: 13/12/2023, Publ: 15/12/2023; Ag-ARR - 21-03.2015.5.02.0023, 7ª Turma, Rel: Claudio Mascarenhas Brandao, Julg: 17/10/2023, Publ: 15/12/2023; RR - 754-08.2018.5.10.0001, 2ª Turma, Rela: Liana Chaib, Julg: 09/08/2023, Publ: 10/11/2023; RRAg - 11373-34.2015.5.01.0039, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 12/06/2024, Publ: 14/06/2024; RR - 1227-28.2019.5.12.0025, 3ª Turma, Rel: Mauricio Godinho Delgado, Julg: 28/05/2024, Publ: 06/06/2024.

Percebe-se, assim, que a Corte Superior Trabalhista tem cumprido o seu papel no enfrentamento de toda e qualquer forma de discriminação contra as trabalhadoras, sendo o Protocolo CNJ importante instrumento para tanto, que pode e deve ser adequadamente utilizado na promoção da justiça social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se trata da discriminação da mulher no mercado de trabalho, tem-se, inevitavelmente, a repetição do que já ocorre na sociedade como um todo: padrões culturais que reproduzem o patriarcalismo e exercem influência direta sobre as contratações, promoções e atribuições de tarefas, mantendo as mulheres em situação de clara desvantagem e retroalimentando o sistema pelo qual somente os homens podem ter acesso posições de poder e prestígio.

Há relação direta e íntima entre a divisão sexual do trabalho e a hierarquização entre o trabalho do homem e da mulher, o que ocorre na divisão de tarefas que seriam exercidas por cada um e na atribuição de valor ao trabalho exercido pelo homem, em comparação ao desempenhado pela mulher. A discriminação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é, portanto, realidade com raízes profundas e, conforme já exposto, se manifesta das mais variadas formas, dificulta o seu acesso, a sua permanência e a sua ascensão profissional.

As mulheres, em regra, são menos contratadas do que os homens, recebem salários menores (ainda quando exercem a igual função e mesmo com maior nível de instrução escolar) e dificilmente ocupam cargos de chefia ou gerência nas empresas. Elas têm o difícil encargo de conciliar a vida laboral, familiar e pessoal e são as principais responsáveis pela tarefa de cuidado, o que as sobrecarrega física e emocionalmente.

As trabalhadoras também são as principais vítimas de assédios moral e sexual, fato que remonta à histórica ideia de dominação do homem sobre o corpo e a vida mulher. Por fim, a mulher enfrenta as taxas mais altas de pobreza, resultado de sua submissão mais frequente a trabalhos inferiorizados, a tempo parcial ou informais, existindo, dessa maneira, maior precarização de direitos sociais e trabalhistas entre mulheres.

O TST, como corte superior que exerce a competência de estabilizar a interpretação da legislação aplicável às relações de trabalho, tem exercido papel de extrema relevância no combate às diversas práticas discriminatórias contra as mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Nas ocasiões em que foi instado a decidir sobre tais condutas, o tribunal agiu quase

sempre a rechaçá-las, ao reconhecer os atos de discriminação como violadores da dignidade das trabalhadoras e responsabilizar os sujeitos ativos de tais práticas.

Percebe-se, assim, que a Corte Superior Trabalhista tem cumprido a sua missão na busca da promoção da justiça social, uma vez que segue na histórica luta de combate a todas as formas de discriminação contra as trabalhadoras, possibilitando, dessa forma, a promoção das mulheres como titulares do direito fundamental ao trabalho digno e a consequente igualdade entre mulheres e homens no âmbito das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat**: volume 7 / Coordenação: Lelio Bentes Corrêa, Mauricio Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda. – Brasília. Obra coletiva Enamat, novembro 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 03 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 25 fev. 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CHAIB, Liana; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges M. de. **Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho: estudos Enamat**: volume 7 / Coordenação: Lelio Bentes Corrêa, Mauricio Godinho Delgado, Adriana Meireles Melonio, Gabriela Lenz de Lacerda e Patrícia Maeda. – Brasília. Obra coletiva Enamat, novembro 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf. Acesso em 27 fev. 2025.

CONVENÇÃO nº 111, OIT. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 25 jun. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao. Acesso em: 25 fev. 2025.

CONVENÇÃO nº 190, OIT. Convenção sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 21 jun. 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 06 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

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.

HIRATA, Helena.; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007. Disponível em: https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344. Acesso em: 14 fev. 2025.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília: 2012. Disponível em: https://sertao.ufg.br/n/42117-orientacoes-sobre-identidade-de-genero-conceitos-e-termos. Acesso em: 06 mar. 2025.

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

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

ONU BR. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. ONU BR. A Agenda 2030. 25 set. 2015. Disponível em: https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/. Acesso em 06 mar. 2025.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Brasília: Venturoli, 2024.