

A PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO FERRAMENTA À SERVIÇO DA EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE NO ÂMBITO DA ATUAÇÃO JURISDICCIONAL¹

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA AL SERVICIO DE REALIZAR LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA ACCIÓN JURISDICCIONAL

Adriana Manta²
Joana Rêgo Silva Rodrigues³

RESUMO: o texto discute o tema atual e relevante da igualdade no âmbito da atuação jurisdiccional, compreendida dentro de uma perspectiva de gênero, categoria analítica que pode ser utilizada para uma prestação jurisdiccional realizada nos tribunais pautada na noção de direito antidiscriminatório. O artigo aborda sobre as assimetrias de gênero que historicamente permeiam a construção de estereótipos dentro da sociedade, que por sua vez, refletem desigualdades em todas as dimensões sociais, inclusive no universo laboral. Diante desse quadro, o texto reflete sobre caminhos para o enfrentamento das desigualdades laborais, abordando a perspectiva de gênero enquanto ferramenta na atuação judicante em prol da efetivação da igualdade no âmbito dos conflitos trabalhistas. O trabalho tem enfoque qualitativo e utiliza técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

ABSTRACT: the text discusses the current and relevant theme of equality in the scope of jurisdictional action, understood from a gender perspective, an analytical category that can be used for a jurisdictional provision carried out in courts based on the notion of anti-discrimination law. The article discusses the gender asymmetries that historically permeate the construction of stereotypes within society, which in turn reflect inequalities in all social dimensions, including in the labor universe. In view of this situation, the text reflects on ways to face labor inequalities, addressing the gender perspective as a tool in judiciary action in favor of achieving equality in the context of labor conflicts. The work has a qualitative focus and uses bibliographic and documentary research techniques.

PALAVRAS-CHAVE: atuação jurisdiccional; igualdade; gênero, desigualdades laborais.

KEYWORDS: jurisdictional action; equality; gender; labor inequalities.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. A Atuação jurisdiccional com perspectiva de gênero. 3. A atuação jurisdiccional no direito antidiscriminatório brasileiro. 4. A perspectiva de gênero como ferramenta a serviço de efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdiccional. 5. Conclusão. Referências

1. INTRODUÇÃO

O Brasil é um país alicerçado historicamente em grandes níveis de desigualdades sociais e econômicas e que mantém uma cultura elitista, estruturadas sob a lógica da

¹ Versão revisada e ampliada de artigo originalmente publicado na obra *Direito Antidiscriminatório do trabalho: aspectos Materiais e processuais*. Organizadoras: Maira Guimarães de La Cruz, Manuela Hermes e Silvia Teixeira do Vale. Salvador: Escola Judicial. TRT5, 2021.

² Magistrada no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Possui graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador (2003). Coordenadora do Grupo de Estudos Contra Práticas Discriminatórias da Escola Judicial do TRT da 5ª Região. Orientadora do Instituto Baiano de Direito e Feminismos (IBADFEM). Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região - BA, no biênio 2021/202.

³ Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador, na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Possui especialização em Direito Médico pela Universidade Católica do Salvador (2015), especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito/JusPodivm (2012), e graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador (2006).

colonialidade⁴, marcada pelo recorte racial, fruto de nosso histórico escravocrata, que se reverbera também no universo do trabalho. Esse cenário, que se sustenta em uma aparente normalidade denominada por muitos como uma democracia racial⁵, em verdade produz características que delineiam a existência de grupos de pessoas mais propensos a serem discriminados na sociedade e, invariavelmente, também no mundo do trabalho.

Desse modo, a reprodução dessas desigualdades é operacionalizada pelo cruzamento e convergência de marcadores sobretudo de gênero, raça e classe⁶, os quais na realidade laboral costumam ser identificados por flagrante diferenciação em relação à renda e às condições de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT também tem apontado em seus relatórios⁷ que as desigualdades de gênero e desigualdades étnicas e raciais são eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no Brasil, e que apesar das reconhecidas evoluções históricas e políticas do Brasil sobre o tema, ainda no Século XXI é nítida a herança da discriminação contra mulheres e negros no mercado de trabalho, principalmente. Para OIT, as políticas para combater a discriminação e promover a igualdade de gênero e raça tem que ser parte, também, dos eixos estruturantes das políticas públicas no país (OIT, 2015, p.103).

Apesar da Constituição brasileira de 1988 trazer como fundamento o princípio da igualdade⁸, a doutrina laboral brasileira ainda se apresenta incipiente no que toca as questões discriminatórias no ordenamento jurídico, o que repercute também na intensa dificuldade no combate à discriminação nas relações de trabalho e por sua vez, reflete na baixa procura pelos tribunais laborais para discussão de tais temas.

É sobre esse cenário que se debruça o presente artigo que tem como objetivo analisar a perspectiva de gênero, dialogando também com a categoria de raça. Salienta a opção metodológica pela escolha do gênero como categoria de análise das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, sustentando que a mesma pode ser usada, na atuação judicante,

4 A designação “colonialidade” refere-se a situações coloniais” da atualidade (GROSFOGUEL, 2008).

5 A naturalização e o silenciamento quanto as desigualdades raciais “contou” com a “crença na universalidade e neutralidade dos direitos humanos, aliada no contexto pátrio com o compartilhamento do mito da democracia racial (PIRES, 2019).

6 A importância dessas categorias analíticas é pensar conjuntamente as dominações evitando assim as suas reproduções no contexto social (KERGOAT, 2012).

7 Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_467352.pdf Disponível em: 12 jul.2021.

8 Art. 5º, caput, da CFRFB/1988.

como uma ferramenta a serviço da efetividade da igualdade⁹ e, portanto, de efetivação de uma prestação jurisdicional justa.

A partir dessa finalidade, as autoras se valerão de um texto descritivo e explicativo, utilizando o enfoque qualitativo e o método de pesquisa bibliográfico e documental.

O texto encontra-se subdividido em dois capítulos. O primeiro capítulo aborda sobre as premissas teóricas e conceituais acerca dos estereótipos de gênero, os seus respectivos reflexos no âmbito laboral bem assim, o que seria o julgamento com perspectiva de gênero.

E o segundo capítulo discute sobre a atuação jurisdicional no direito antidiscriminatório laboral, traçando as diferenças e aproximações entre os conceitos de tratamento desigual e discriminação e pensando nos desafios de combate à discriminação ainda que sob a percepção da via repressora do Estado, através da prestação jurisdicional.

Por fim, expõe a necessidade de aplicar o julgamento com perspectiva de gênero ao direito antidiscriminatório laboral, abordando a perspectiva de gênero enquanto ferramenta na atuação judicante em prol da efetivação da igualdade no âmbito dos conflitos que chegam aos tribunais trabalhistas do país.

2. A ATUAÇÃO JURISDICIONAL COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Antes de pensar em uma atuação jurisdicional pautada na perspectiva de gênero, como concretização do princípio da igualdade, faz-se necessário estabelecer o conceito de gênero e entender os reflexos dos estereótipos de gênero nas esferas de inserção social.

Importa ainda analisar o impacto que os estereótipos de gênero possuem na elaboração e aplicação das leis pelos operadores do direito, traçando uma leitura crítica a perspectiva do discurso da neutralidade das normas diante do princípio constitucional da igualdade.

2.1 Premissas teóricas e conceituais acerca dos estereótipos de gênero

Ao longo da vida são criados mecanismos que associam e estruturam de maneira ordenada e coerente os elementos que auxiliam nos processos cognitivos. Um desses mecanismos é a categorização de objetos, ideias e pessoas, apoiada em diferentes critérios e

⁹ Entende-se discriminação como a negação da igualdade de oportunidade e tratamento (OIT, 2015).

atributos (ALMEIDA e NOJIRI, 2018). Nesse processo, recorreremos a informações limitadas, sendo o gênero uma dimensão de categorização de pessoas.

Apesar de se tratarem de conceitos distintos, comumente se associa as ideias de sexo, gênero e sexualidade, bem como o que se espera de cada pessoa, formando concepções sobre o modo de ser, agir, se expressar e se comportar de cada indivíduo.

O conceito de sexo se refere às diferenças biológicas do corpo humano entre homens e mulheres, suas características fisiológicas associadas ao aparelho reprodutor, reduzindo-se à concepção binária dominante (COSTA e CUNHA, 2020).

Gênero, por sua vez, se refere às noções de identidades, funções e atributos construídos histórica, social e culturalmente, refletindo as características e papéis esperados do gênero masculino e do gênero feminino, traduzidos em estereótipos marcados por relações assimétricas de poder, que estabelecem uma hierarquia entre os gêneros (BUTLER, 2010). Tanto o sexo quanto o gênero são formulados socialmente, eliminando assim a possibilidade do sexo enquanto natural, pois não há corpo que não passe por construções culturais e de significações (AMAZONAS, VIEIRA e PINTO, 2011).

A sexualidade, terceiro elemento analisado, corresponde à orientação sexual, estando ligada à atração física, emocional, afetiva e sexual que um indivíduo sente em relação a outras pessoas, bem como suas relações íntimas e pessoais com estas pessoas.

Há uma associação equivocada de gênero ao sexo biológico da pessoa e uma ligação desses dois fatores à sexualidade. Dessa maneira, uma pessoa que nasce com o aparelho reprodutor masculino é socialmente visto como homem, sendo esperado dele um comportamento forte, racional e envolvimento afetivo e sexual com mulheres. Por outro lado, as pessoas nascidas com o aparelho reprodutor feminino são reconhecidas como mulheres, sendo-lhes atribuídas características como docilidade, sensibilidade e dedicação aos cuidados de sua casa e familiares, sendo esperado o seu relacionamento afetivo e sexual com homens.

Essa associação entre os três elementos citados consubstancia o sistema de estereótipos, que perpetua um sistema de opressões em relação às mulheres e exclui as pessoas que se afastam dos padrões esperados, a exemplo das pessoas transexuais, assexuais, a gêneros, não-binários.

Tajfel *apud* Almeida; Nojiri (2018), afirma que estereótipos podem ser definidos como generalizações de uma característica para toda uma categoria ou grupo de pessoas.

Portanto, “os estereótipos traduzem uma visão generalizada sobre as características que os membros de determinado grupo devem ter, os papéis que devem desempenhar, os direitos de que podem ou não gozar e as responsabilidades e tarefas que devem cumprir” (AJUFE, 2020, p.22).

Segundo Schucman (2012), as relações de gênero funcionam por meio de um sistema de signos e símbolos que representam normas, valores e práticas que transformam as diferenças sexuais de homens e mulheres em desigualdades sociais, sendo estas tomadas de maneira hierárquica valorizando o masculino sobre o feminino. Sendo que a mulher ainda se encontra inserida em uma sociedade apoiada na assimetria de gênero, por estar vinculada ainda ao estereótipo do cuidado/universo doméstico. Para Pereira (2015, p.21):

O conceito de assimetria de gênero implica na existência da desigualdade funcional, como também na existência de situações de domínio ou subordinação de gênero em uma ou várias funções sociais, e estão relacionadas com o desigual poder na tomada de decisões, tanto no âmbito doméstico como produtivo e comunitário.

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

Dessa maneira, os estereótipos de gênero contribuem para a posição de centralidade dos homens na sociedade, desprestigiando características entendidas como femininas, mantendo a mulher em condição de subalternidade e inferioridade em todos os espaços, públicos e privados, estruturando a base da sociedade contemporânea. O machismo, portanto, se manifesta de maneira estrutural nas relações sociais e de maneira institucional nos espaços de poder. Para Foucault (1988) as relações sociais estão inseridas em múltiplas formas de sujeição e dominação em que o sexo aparece como categoria fundamental.

Nas relações laborais, marcadas pela desigualdade e desequilíbrio entre os polos, as discussões em torno dos direitos humanos e da eficácia dos direitos fundamentais sociais assumem caráter de relevância, especialmente na interpretação do direito à não discriminação.

Nesse escopo, “o sistema internacional de direitos humanos, especialmente no que diz respeito ao tema da igualdade, adota o gênero como uma categoria de análise central para dar visibilidade às relações de poder e dominação e identificar diferenciações que foram

e são socialmente construídas e, portanto, não são inatas ou naturais às pessoas” (KEMMELEMEIER e PASQUALETO, 2021, p.209).

A partir da análise da conjuntura excludente vivenciada pelas mulheres, observada na desvalorização remuneratória, precarização das condições de trabalho, discriminação no acesso a cargos de liderança, práticas assediadoras, apenas para citar alguns exemplos, faz-se necessária a transformação do olhar sobre o mundo do trabalho, a partir da perspectiva de gênero.

Além do gênero, as questões raciais também são importantes categorias de análise, pois observa-se que as mãos das mulheres negras ainda estão associadas aos trabalhos manuais, campo em que houve por anos exclusão jurídica quanto a proteção trabalhista dos seus direitos. Por exemplo, no contexto de elaboração de leis trabalhistas para as empregadas domésticas, Juliana Araújo Lopes aponta que o reconhecimento precário de direitos ocorreu a conta gotas, posto que, o Direito do Trabalho não foi feito para as domésticas (LEITE, 2015; LOPES, 2017; CARVALHO, 2017).

2.2 Reflexos dos estereótipos de gênero no Direito laboral

A divisão social entre espaço público e privado reverbera na separação dos sexos e influencia diretamente na existência de uma relação hierarquizada entre eles, realidade fortalecida com o desenvolvimento do capitalismo pós revolução industrial.

O homem, que passa a ser o provedor da família e a quem se associa características ligadas à racionalidade, liderança e competitividade, ocupa o espaço público e, conseqüentemente, o mundo do trabalho. A mulher, a quem se reservou as tarefas de cuidados com os familiares, por estar associada a características vinculadas à emoção e cooperação, se reserva o espaço privado, mantendo-a no ambiente do lar. Excluídas do mundo externo, dos espaços de decisão e de produção, as mulheres exerciam tarefas de cuidado invisibilizadas socialmente (SOARES e COLOSSI, 2016).

Por volta da metade do século XX, nota-se um aumento da participação feminina no mundo do trabalho, ocupando cargos e profissões relacionados às características socialmente atribuídas às mulheres, como professoras, enfermeiras e vendedoras. Além disso, as mulheres trabalhadoras normalmente eram as solteiras e sem filhos, pois ao casar a mulher se dedicava exclusivamente ao cuidado com a família.

Tradicionalmente o que se estabeleceu como padrão foi a divisão sexual do trabalho e prática continuada desta divisão acabou por naturalizá-la e assumi-la como as funções masculinas e femininas, respectivamente (RAMUNDO STADUTO e ALVES NASCIMENTO, 2013).

Somente no final do século XX, com as transformações culturais e sociais, aumento da escolaridade feminina, melhor qualidade de vida e maior expectativa de vida da mulher e apropriação da mulher em relação aos seus direitos sexuais e reprodutivos proporcionaram uma mudança no perfil das trabalhadoras, que passaram a mulheres mais velhas, casadas e mães, que acumulam a vida profissional com os cuidados com a família.

Tais mudanças propiciaram uma maior participação feminina no mercado de trabalho, embora tal participação fosse exercida cumulativamente com as atividades de cuidado do lar e dos familiares (FLECK e WAGNER, 2003; CARRASCO, BORDERÍAS E TORNS, 2011).

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

Mesmo com maior nível de escolaridade e qualificação que homens, as mulheres que ocupam cargos técnicos e de liderança, a mulher recebe remuneração inferior àquela paga aos homens ocupantes dos mesmos cargos (GEEMA, 2018).

O trabalho da mulher segue precarizado, mal remunerado e discriminado socialmente, perpetuando a sua manutenção no espaço privado, executando as tarefas de cuidado do lar e dos familiares, especialmente dos filhos. Enquanto restrito ao espaço privado, o corpo feminino passa a ser apropriado pelo homem a quem cabe o sustento do lar. Assim também é vista a mulher que ocupa o espaço público. No entanto, no espaço público, o corpo feminino passa a ser passível de apropriação pelos homens inseridos naquele ambiente.

Nesse contexto, as mulheres trabalhadoras são as maiores vítimas de assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Tais condutas, reiteradas e normalizadas socialmente, configuram expressão prática da discriminação e subvalorização do trabalho

feminino e passam a mensagem de não pertencimento da mulher à esfera pública, perpetuando uma estrutura social que hierarquiza pessoas e subalterniza as mulheres.

Apesar dos nefastos efeitos do assédio moral na saúde psíquica dos trabalhadores, a prática assediadora tem sido adotada como ferramenta de gestão com objetivo de alcançar produtividade cada vez maior e, apesar de atingir trabalhadores homens e mulheres, recente pesquisa do Instituto Patrícia Galvão¹⁰, demonstrou que para 92% das pessoas entrevistadas, as mulheres sofrem mais constrangimento e assédio no trabalho que os homens, sendo que 58% conhecem mulheres que passaram por situação de preconceito ou assédio no trabalho, por ser mulher.

A citada pesquisa corrobora que a prática de assediadora em relação às mulheres é conduta naturalizada e normalizada no mundo do trabalho, de maneira que apenas 36% das trabalhadoras ouvidas afirmavam já ter sofrido violência ou de gênero no trabalho. No entanto, após serem apresentadas situações violadoras concretas, a exemplo de ser elogiada por homens de forma constrangedora por seus atributos físicos, receber salário inferior aos homens ocupantes de mesmo cargo ou ser criticada por sua vida privada, por hábitos e comportamentos morais, 76% das mulheres vivenciaram no trabalho ao menos uma das situações apresentadas.

No início do ano de 2020, a organização Think Eva¹¹, entrevistou mulheres por todo o Brasil acerca da ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, das quais 47,12% afirmaram já ter sofrido esta forma de violência, através de práticas como solicitação de favores sexuais (92%), contato físico não solicitado (91%) ou abuso sexual (60%).

Nota-se que os estereótipos de gênero contribuem com violência de gênero no mundo do trabalho. Inicialmente, a violência contra mulheres antes interpretada como um comportamento individual e desviante de certos indivíduos, passa atualmente a ser vista em sua dimensão estrutural, solidificada por discursos e práticas que enquadram o feminino em posição de inferioridade (KEMMELEMEIER e PASQUALETO, 2021).

Além disso, de acordo com dados do Relatório das Desigualdades de Gênero, Raça e Classe – GEEMA- 2018¹², a divisão racial do trabalho acaba por alocar os brancos nas

10 Disponível em: [https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf](https://assets-institucional-<u>ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf) Acesso: 04 ago. 2021.

11 Disponível: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/> Acesso: 04 ago. 2021.

12 Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/relatorios/relatorio-das-desigualdades-gemaa-no-2/> Acesso: 12 jul. 2021.

ocupações intelectuais e os não-brancos representados nos trabalhos manuais, com destaque para a alta proporção de pretos nos serviços domésticos. De acordo com o Relatório, somente um conjunto de políticas públicas visando a inclusão e a mitigação de mecanismos discriminatórios poderia a médio e longo prazo superar essas injustiças.

Sendo o direito das mulheres a uma vida livre de violência de gênero, inseparável e interdependente de outros direitos humanos, tais como direito à vida, à saúde, à liberdade e à segurança pessoal, o direito à igualdade (CEDAW), tal direito deve ser observado em todas as esferas de inserção social, inclusive no mundo do trabalho.

A superação de estereótipos é fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher, para a materialização de sua igualdade substantiva e observada no âmbito de atuação estatal e não estatal, demandando uma postura ativa no universo jurídico.

2.3. Dos estereótipos ao julgamento com perspectiva de gênero

Os estereótipos de gênero enquanto características, comportamentos e papéis esperados socialmente de mulheres e homens, têm reforçado a subordinação da mulher na sociedade, viola a igualdade entre homens e mulheres e restringe direitos, repercutindo em todas as esferas sociais. Estando arraigados socialmente, os estereótipos de gênero são reproduzidos pelos operadores do direito, ressoando na atividade jurisdicional (ALMEIDA e NOJIRI, 2018).

Na atual configuração da sociedade contemporânea, as leis são elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos, gerando as desigualdades. A fim de implementar a igualdade em sua dimensão material, as diferenças entre os indivíduos devem ser observadas quando da criação das leis, bem como quando da aplicação das leis pelo poder judiciário, através do julgamento com perspectiva de gênero e raça.

Sob essa perspectiva, a Recomendação Geral n.º 33 sobre o acesso das mulheres à justiça (CEDAW) tem por objetivo “a proteção dos direitos das mulheres contra todas as formas de discriminação com vistas a empoderá-las como indivíduos e titulares de direitos”, apontando que “o efetivo acesso à justiça otimiza o potencial emancipatório e transformador do direito”.

Segundo o Comitê “a discriminação contra as mulheres, baseada em estereótipos de gênero, estigmas, normas culturais nocivas e patriarcais, e a violência baseada no gênero,

que particularmente afeta as mulheres, têm um impacto adverso sobre a capacidade das mulheres para obter acesso à justiça em base de igualdade com os homens”.

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

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

Glòria Poyatos i Matas, citada na Cartilha Julgamento com perspectiva de gênero. Um guia para o direito previdenciário (AJUFE, 2020, p.19), afirma que o julgamento com perspectiva de gênero é uma “metodologia para 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”.

Urge, portanto, a superação de estereótipos de gênero pelos operadores do direito, bem como do discurso da neutralidade das normas como mecanismo de imparcialidade do julgador, tendo em vista que o julgamento com perspectiva de gênero decorre do direito à igualdade e da não discriminação, concretizando os valores norteadores do Estado Democrático Brasileiro inseridos no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil.

3. A ATUAÇÃO JURISDICIONAL NO DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO BRASILEIRO

O Direito Antidiscriminatório ainda é algo bastante novo na tradição jurídico normativa brasileira. Isso porque trata-se de uma disciplina de pensamento e prática própria e peculiar que emerge a partir de um regime social, político e econômico nascente, em especial a partir do final da década de 80, e que culmina com promulgação da chamada Constituição Cidadã, de 1988.

Interessante notar que, apesar do termo discriminação ter sido usado em alguns instrumentos normativos anteriores à Constituição de 1988, é justamente na Carta de 1988, que a expressão discriminação passa a ser utilizada com sentido atual, universal, tal qual adotado nas principais constituições elaboradas a partir da segunda metade do século XX, e, portanto, entendida como expressão de um ato de distinção desfavorável. Para Lima (2010, p.33).

O texto constitucional foi bastante inovador e até mesmo ousado em utilizar a palavra discriminação com um dos objetivos da República Federativa do Brasil e anunciar a proibição de discriminação em diversos aspectos. O texto atual dá a necessária importância conferida pelo direito internacional ao combate da discriminação em diversos setores da vida humana a alinhar as relações internacionais do Brasil com a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II), assim procurou estar em sintonia com as declarações e tratados internacionais contra discriminação que o Brasil ratificou antes da promulgação da Carta (LIMA, p.33, 2010).

A Carta Política ainda apresenta a expressão discriminação em diversos outros momentos, tal qual o art. 5º, mencionando que qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais será punida pela lei, no artigo 7º, inc. XXXI, no rol dos direitos dos trabalhadores, ao proibir discriminações remuneratórias e de critério de admissão e topograficamente, ainda é possível encontrar o art. 227, importante norma de direito fundamental que estabelece proteção de qualquer forma de discriminação; a criança e ao adolescente.

No Brasil, o início da aplicação do direito antidiscriminatório se deu em decisões, em sua maioria em prestações jurisdicionais que envolvem direitos sociais, econômicos, culturais e trabalhistas. É então na perspectiva jurisprudencial que desponta, assim, uma compreensão jurídica conceitual de discriminação, bem como do que seja igualdade como proibição de discriminação, os critérios proibitivos de discriminação, a modalidade direta e indireta de discriminação, a discriminação positiva e negativa e seus efeitos. (MARLEY LUIZ, 2019, p. 12).

Desse modo, para entender como o Direito antidiscriminatório, através da prestação jurisdicional, poderá visibilizar e minimizar discriminações, com consequente diminuição nas vulnerabilidades de grupos sociais que sofrem tratamentos diferenciados em razão de condições específicas, no caso em estudo através dos marcadores de gênero, é que se faz necessário a compreensão também da noção dinâmica de igualdade constitucional. Para Marley (2019, p.13-14),

A ideia é que o direito antidiscriminatório além de abordar e superar a noção de igualdade de tratamento e desafiar a idealização de igualdade de oportunidade, deve também se atentar a produção de igualdade de resultados, portanto, produzindo uma igualdade fática. (MARLEY. p. 13-14, 2019)

Mesmo numa sociedade marcada pelo patriarcado, que chancela situações de desigualdade, o presente artigo vislumbra como possível repensar o sistema jurídico à luz do direito antidiscriminatório, atuando, este último, por dentro do Direito e a partir das lentes da perspectiva de gênero, como instrumento para a promoção da igualdade.

3.1 Breves reflexões sobre igualdade e discriminação: aproximações e diferenças

Tal qual ocorre com o conceito de discriminação já visto, a acepção do termo igualdade também comporta reflexões complexas que muitas vezes não correspondem aos sentidos e objetivos que habitam o imaginário popular, isso é o que salienta Barbara Ferrito (2021), ao discorrer também, sobre a paradoxal aproximação e diferenças entre as noções de igualdade e discriminação.

De acordo com a autora, a discriminação, sucintamente, carrega em si a ideia precípua de estabelecer uma diferença, uma desigualdade, ou seja, o tratamento desigual entre pessoa e ou grupos de pessoas. De igual modo, qualquer que seja o horizonte teórico, o conceito de igualdade, será entendido a partir do estabelecimento de uma relação comparativa com alguma outra pessoa ou grupo. Necessário se faz, portanto, que os dois itens ou situações sejam postos em perspectiva para acareação (FERRITO, 2021, p. 140).

Os componentes da igualdade, bem assim da discriminação possuem essencialmente o caráter relacional e o exame desse relacionamento entre os dois elementos passa ser fundamental para análise de determinada conduta, para classificá-la como discriminatória. Para Lima (2010, p.41),

Esta igualdade vislumbrada é uma opção escolhida pela humanidade como elemento necessário para uma convivência pacífica e para que tenhamos um sistema político equilibrado e estável, com características democráticas. (LIMA, 2010, p. 41)

Essa opção a que se refere Lima (2010) fica bem evidente também na Constituição Federal de 1988, eis que traduzida através de um princípio de máxima relevância: o princípio da igualdade, o qual conforme aponta, está localizado no título destinado aos direitos fundamentais e deve ser compreendido sob duas dimensões, de modo a assegurar um direito subjetivo e uma ordem objetiva, irradiando-se para todo o ordenamento jurídico, vinculando entes públicos e privados, como é o caso das relações sociais de trabalho.

Assim, a norma presente no caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988 figura como uma cláusula geral de igualdade¹³, abrindo-se em três outras normas: duas atinentes à assimilação positiva do princípio; o mandamento de tratamento igual; o mandamento de tratamento desigual, segundo os critérios estabelecidos na própria Constituição; e a terceira, que baliza enquanto premissa teórica o presente artigo, a proibição de tratamento discriminatório, constituindo a dimensão negativa de tal princípio (LACERDA, 2021).

O item subsequente buscará examinar essa proibição de tratamento discriminatório a partir do universo laboral, mais precisamente no que toca às normas antidiscriminatórias relacionadas à perspectiva de gênero.

3.2 Do ato discriminatório às normas antidiscriminatórias laborais nacionais e internacionais.

No caso das relações de trabalho, os atos discriminatórios possibilitam estabelecer uma desigualdade, um tratamento diferenciado entre trabalhadores ou grupos de trabalhadores ao realizar a diferenciação tentando quebrar a complexa e fundamental norma de tratamento igual entre seres humanos, uma norma que muitas vezes é vislumbrada como expressão da própria justiça.

Esse ato, portanto, dentro de um cenário relacional, posicionaria a pessoa, ou o grupo vítima da discriminação, em uma situação de desvantagem. Essa desvantagem é relevante enquanto característica conceitual porque, caso a diferença de tratamento resultar em

13 Tem assento constitucional, no caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988, onde está insculpido 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 (§ 1º do art. 5º). A Carta Política igualmente relembra, em diversos outros dispositivos, o princípio da igualdade, conforme se observa nos arts. 3º, incisos III e IV; 5º, inciso XLI; 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII, XXXIV; 14, caput; 37, incisos I e VIII; 145, § 1º; 226, § 5º; 227, § 6º (LACERDA, 2021).

vantagem para a pessoa envolvida, não se estará diante de um ato discriminatório e sim, de uma ação afirmativa reconhecida e legitimada no próprio ordenamento.

A existência de ações afirmativas, medidas de cunho explicitamente diferenciatórias, que visam resgatar discriminações sistemáticas ou pretéritas, cujos efeitos do passado ainda persistem mediante a criação de desigualdades para reparar danos já ocorridos. (FIRMINO, 2010, p. 101)

Em relação ao cenário laboral é possível afirmar que parte dos avanços e garantias trabalhistas se deram em razão do direito antidiscriminatório, através de suas normas e conforme ordena a Constituição, proibir justamente qualquer tipo de diferenciação desvantajosa. Assim, primeiramente, é através do arcabouço normativo constitucional que se busca implementar a não-discriminação no ato de contratação e permanência no emprego, a igualdade de oportunidade e a não diferenciação de salários ou exercício de função¹⁴.

Ao recepcionar os direitos e garantias estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, visto que promulgada 45 anos antes da Constituição, a Lei Maior buscou reafirmar o zelo pela igualdade dos direitos trabalhistas entre todos os trabalhadores.

Ainda numa perspectiva normativa antidiscriminatória, mais adiante à constituição, em 1991, o legislador apresentou interesse em coibir manifestação discriminatória de gênero através do projeto de lei que versava sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, além de assegurar diversos direitos. O projeto deu ensejo à Lei de nº 9.799/99, garantiu, entre outros direitos, a vedação de distinção na contratação de homens e mulheres e de revistas íntimas, bem como a transferência de função e dispensa para consultas médicas em caso de gravidez.

No plano internacional são diversas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que marcam a adoção do paradigma normativo antidiscriminatório. Analisando pelo viés do recorte aqui proposto, entre elas está a Convenção n. 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e que disciplina o princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina, e ainda a Convenção n. 111, também do mesmo organismo internacional, que consiste na primeira norma que aponta objetivamente o que é

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

discriminação no plano internacional, o fazendo a partir do paradigma do trabalho, proibindo discriminação de gênero no emprego ou profissão.

Ou seja, existe um caminho legislativo em prol da igualdade fática no âmbito laboral no Brasil, mas isso não é suficiente para a quebra dos estereótipos e assimetrias de gênero que pautam as condutas sociais no país. Além de políticas públicas efetivas, torna-se fundamental uma atuação jurisdicional comprometida com o combate à discriminação no universo do trabalho, que busque estabelecer condições laborais justas e equitativas em comparação com os homens.

O julgamento em uma perspectiva de gênero no campo do direito do trabalho pode tornar possível avançar na interpretação em solução de conflitos das normas jurídicas laborais por meio do referencial teórico dos direitos humanos e do direito antidiscriminatório laboral.

4. A PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO FERRAMENTA À SERVIÇO DE EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE NO ÂMBITO DA ATUAÇÃO JURISDICIONAL.

A despeito da sólida construção e efetivação dos direitos civis das mulheres e de todos os avanços observados desde 1988 no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo no que se relaciona à dinâmica do direito do trabalho pelo viés dos direitos humanos, especialmente no que diz respeito à interpretação do direito à não discriminação, ainda assim, o Brasil precisa avançar muito.

As questões de gênero, observadas enquanto categoria de análise da realidade laboral das mulheres, conforme analisado ao longo do primeiro capítulo, quando confrontadas com as normas antidiscriminatórias laborais analisadas no tópico antecedente, apontam para um cenário crítico de perpetuação de profundas desigualdades, que incluem e se intensificam também a partir da dimensão racial.

Tem-se, portanto, que o mundo do trabalho, suas especificidades, suas repercussões, assim como as práticas e condutas nele inseridas, não são iguais para homens e mulheres, engendrando uma discriminação estrutural em matéria de gênero.

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

Ao adotar a perspectiva de gênero como ferramenta de análise necessária ao ato judicante, o agente judicial assume postura crítica e ativa na análise das desigualdades a que as mulheres estão submetidas no mundo do trabalho, eis que realiza o combate a estereotipação judicial, rompendo com a perpetuação dos estereótipos e papéis de gênero “que legitimam a aplicação e a interpretação das normas jurídicas em descompasso com os parâmetros do sistema internacional de direitos humanos” (KEMELLEMEIER; PAQUALETO, 2021, p. 216) e com o ordenamento jurídico antidiscriminatório laboral.

Na atual configuração da sociedade contemporânea, apesar do já mencionado aparato normativo em prol da igualdade fática no âmbito laboral suscitado no capítulo antecedente, não se pode olvidar que as leis continuam a ser elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos destinatários dessas normas, o que gera concretamente inúmeras desigualdades.

Assim, a fim de implementar a igualdade em sua dimensão material, é importante destacar que as diferenças entre os indivíduos devem ser observadas não apenas quando da criação das leis, mas também quando da aplicação das leis pelo poder judiciário. É neste último que se verifica a importância do julgamento com as lentes da perspectiva de gênero, visando a superação de estereótipos de gênero pelos operadores do direito, bem como do discurso da neutralidade das normas como mecanismo de imparcialidade do julgador, a fim de concretizar os valores norteadores do Estado Democrático Brasileiro inseridos na Constituição Federal.

Nesse contexto, foi lançado em 19.10.2021 o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, pelo Conselho Nacional de Justiça. O Protocolo contou com a participação de todos os segmentos da Justiça e tem como referência o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Derechos Humanos. O protocolo lançado pelo CNJ, traz considerações teóricas sobre igualdade e contém um guia para que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, sendo mais um instrumento de alcance da igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU.

4.1 O novo Protocolo para Julgar com Perspectiva de Gênero; avanços e desafios.

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

Neste sentido, o protocolo, entre outras questões, aborda a noção de estereótipos de gênero, os quais “traduzem visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais” (CNJ, 2021, pág. 27). Nas palavras de Saffioti (1987), “estereótipo é uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos independentemente das particularidades de cada um”. A noção de estereótipo, em geral, causa maiores prejuízos a grupos subordinados, sendo reprodutores de hierarquias sociais e, na atividade jurisdicional, podem reproduzir inúmeras formas de violência e discriminação.

Pauta-se, portanto, o Protocolo, no desafio de apontar de maneira concreta como os estereótipos de gênero se manifestam e em detrimento de quem isso ocorre na atividade jurisdicional¹⁵ e na apreciação de um determinado fato para o julgamento. Assim, o Protocolo propõe a aplicação do princípio da igualdade nas decisões do dia a dia, como ferramenta analítica e guia interpretativo, utilizando-o como lente para olhar para problemas concretos e, identificada a desigualdade estrutural, a resolução do problema deve ser voltada a desafiar e reduzir hierarquias sociais, na busca de um resultado igualitário.

Esse percurso do processo decisório em si, em termos laborais, já havia se iniciado a partir de alguns exemplos de decisões com perspectiva de gênero no Brasil, mas definitivamente a elaboração e estruturação do referido Protocolo pelo CNJ representa um avanço nesse processo de efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. E a perspectiva prática e facilitadora proposta pelo Protocolo representa nesse contexto um

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

diferencial para o processo assimilação mais generalizada acerca da importância e da viabilidade dessa nova atuação jurisdicional.

Isso porque em sua Parte II o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ apresenta um guia com sugestões para magistradas e magistrados na aplicação do método interpretativo proposto, sugerindo a realização de sete importantes passos¹⁶ na construção das etapas até chegar à prestação jurisdicional, bem assim delinea quatro eixos que demandam a atenção na interpretação com perspectiva de gênero. O primeiro é a interpretação não abstrata do direito, atentando para a não universalidade de conceitos, categorias e princípios, já que estes são definidos a partir da perspectiva dos que detém o poder e, por isso, excluem as pessoas subordinadas da sua proteção e perpetuam as subordinações. O segundo é analisar as normas impregnadas com estereótipos negativos sobre grupos subordinados, a fim de identificá-los e neutralizá-los. O terceiro ponto é analisar se a norma expressamente discrimina grupos subordinados, como fruto de desigualdades estruturais, perpetuando-as. O quarto eixo é analisar as normas indiretamente discriminatórias, assim entendidas aquelas que parecem neutras, mas impactam negativamente e de maneira desproporcional nos grupos subordinados.

Necessário se faz a análise, portanto, de algumas decisões proferida a partir da perspectiva de gênero ora proposta, o que será feito tomando como base o critério cronológico dos períodos pré e pós Protocolo do CNJ, para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

4.2 Julgados com Perspectiva de Gênero na Dogmática Jurisprudencial Trabalhista.

Uma das primeiras decisões amplamente divulgadas que trouxe em seu conteúdo o reconhecimento da necessidade de análise a partir das lentes da perspectiva de gênero, foi proferida pela juíza Vanessa Karam de Chueiri Sanches, titular da Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon (PR). A magistrada declarou nula a dispensa por justa causa aplicada a auxiliar de limpeza por abandono de emprego no período de retorno da licença maternidade¹⁷.

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

17 Ver Processo 0000354-86.2020.5.09.0668. Disponível em: <http://www.amatra9.org.br/decisao-de-juiza-do-trabalho-reconhece-a-necessidade-de-analise-a-partir-das-lentes-da-perspectiva-de-genero/> Acesso: 05 ago. 2021.

Na sentença, anterior à elaboração do Protocolo, a magistrada fez a citação do Protocolo Mexicano de 2013 para Julgar com Perspectiva de Gênero, destacando a aplicação da perspectiva de gênero como uma maneira de garantir o direito a igualdade e de fazer com que se manifeste como um princípio fundamental na busca de soluções justas.

Em outra decisão emblemática, ainda anterior ao Protocolo do CNJ, foi o Acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, relatado pelo Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Nesta decisão foi destacada a posição privilegiada dos homens como sujeitos de direito em uma sociedade patriarcal, culminando na discriminação estrutural invisibilizada da mulher, perpetuando sua exclusão no sistema de justiça¹⁸.

O julgado também adota a perspectiva de gênero ao manter a dispensa por justa causa de trabalhador que praticou assédio sexual, cometendo ato atentatório à liberdade e dignidade da mulher. Além disso, sob a perspectiva de gênero o desembargador relator considerou que as hipóteses de discriminação contra a mulher ou violência, implicam na inversão do ônus probatório, cabendo ao agressor provar que a diferença de tratamento com a mulher estaria justificada, aplicando-se por fim a Lei n.º 11.340/06 (Lei Maria da Penha), para afastar o agressor do local de convívio com a vítima.

Anterior ao Protocolo, cumpre ainda chamar a atenção para o julgado proferido pela Juíza Natalia Queiroz Cabral Rodrigues, Auxiliar da 22ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), no qual foi deferido pedido de indenização por danos morais, formulado por uma trabalhadora que realizou trabalho penoso e insalubre, quando de sua gravidez, citando como fundamentos decisórios a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - “Convenção de Belém do Pará”, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU de n.º 5¹⁹.

Apesar do ainda recente lançamento do Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, já se verifica a utilização de seus fundamentos em algumas sentenças,

18 Ver Processo 0020720-41.2018.5.04.0027. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/perspectiva-de-genero-nas-decisoes-trabalhistas/>

Acesso: 05 ago. 2021

19 Ver Processo 0000440-62.2019.5.10.0022. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1213747520/atord-4406220195100022-df/inteiro-teor-1213747587;https://amatra10.org.br/noticias/1107-sentenca-defere-indenizacao-por-danos-morais-a-trabalhadora-gestante-e-destaca-a-necessidade-de-julgamento-com-perspectiva-de-genero>. Acesso: 05 ago. 2021.

ratificando a sua importância enquanto instrumento transformador da dogmática jurisprudencial trabalhista visando a efetivação do direito à igualdade.

Dentre estes julgados fulcrados no Protocolo do CNJ, um dos primeiros a repercutir na mídia foi a decisão proferida em Mandado de Segurança pela Magistrada Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues, da 3ª Vara do Trabalho de Lages (SC)²⁰, na qual foi deferida a liminar requerida e determinada a redução da carga horária da trabalhadora mãe de pessoa com deficiência, a fim de possibilitar a prestação da necessária assistência ao filho.

Em outra decisão utilizando expressamente o protocolo do cnj em sua fundamentação ao julgar alegação de assédio moral praticado contra trabalhadora gestante, a magistrada e coautora do presente estudo, Adriana Manta da Silva lotada na 24ª Vara do Trabalho de Salvador (BA), deferiu o pedido de indenização por danos morais entendendo expressamente caber ao Poder Judiciário a tarefa de inibir a visão estereotipada de gênero arraigada na sociedade, coibindo a existência de ambientes hostis em termos de gênero²¹.

No entanto, a sentença que alcançou maior divulgação na mídia utilizando o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, foi a proferida pelo Juiz Ronaldo Luís de Oliveira, da 3ª Vara de Osasco (SP)²². No processo em que são partes a jornalista Rachel Sheherazade Barbosa e TVSBT Canal 4 de São Paulo S/A o magistrado destacou que o apresentador e proprietário da emissora de televisão utilizou o seu poder patronal para repreender a autora, rebaixando-a por ser mulher a mero objeto falante de decoração, ferindo a sua dignidade enquanto mulher e profissional.

A atuação jurisdicional a partir do uso da perspectiva de gênero se traduz em uma maneira de rejeitar a neutralidade de normas que servem para manter e reforçar as desigualdades existente no mercado de trabalho marcado pelo patriarcado. O julgamento em uma perspectiva de gênero no campo do direito do trabalho torna possível avançar na interpretação em solução de conflitos das normas jurídicas laborais por meio do referencial teórico dos direitos humanos e do direito antidiscriminatório laboral.

20 Ver Processo 0001165-09.2021.5.12.0060. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/01/juiza-manda-reduzir-jornada-de-mae-de-crianca-com-deficiencia.shtml>. Acesso em: 31 JAN 2022.

21 Ver Processo 0000608-62.2020.5.05.0024. Disponível em: Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/coelba-deve-pagar-indenizacao-r-10-mil-assedio-funcionaria-juiza-utilizou-perspectiva#content> Acesso em 14 de Jan de 2022.

22 Ver Processo 1000258-94.2021.5.02.0383. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/mauricio-stycker/2022/01/21/juiz-do-caso-sheherazade-ve-comportamento-claramente-misogino-de-silvio.amp.htm>. Acesso em 27 de Jan de 2022.

5. CONCLUSÃO

A discriminação de gênero é, sem dúvidas, um dos assuntos mais relevantes no Direito do Trabalho e nos Direitos Humanos, pois assume as mais variadas formas e modalidades, principalmente as discriminações relacionadas ao acesso e permanência no mercado de trabalho e ao tratamento diversificado no respectivo ambiente laboral.

Não há dúvidas quanto ao dever da sociedade e dos sujeitos que compõem o Sistema de Justiça trabalhista, de traçar um caminho que viabilize o enfrentamento de atos discriminatórios, almejando que a igualdade não seja tão somente um princípio inserido em nosso ordenamento jurídico, mas de igual forma seja uma realidade fática, substancial.

Reconhecer e compreender o sistema jurídico - seja na elaboração das leis, seja na interpretação e aplicação das mesmas – como um sistema construído sobre estereótipos de gênero, que os reproduzem através da atuação jurisdicional é fundamental para o avanço social na busca pela igualdade.

Nesse sentido, a perspectiva de gênero para além de assumir papel central na neutralização das diferenças e hierarquização entre os sexos, também ela possibilita escancarar diferenças e discriminações quando a aparente neutralidade jurídica serve de escudo para a manutenção da desigualdade.

Assim, é indispensável a um direito antidiscriminatório eficiente, concretizado também através das demandas levadas ao Judiciário e da respectiva atuação jurisdicional dos magistrados, a utilização da perspectiva de gênero enquanto ferramenta a serviço da igualdade.

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

É premente que o sistema de justiça assuma a responsabilidade de concretizar os parâmetros normativos de proteção à mulher, aplicando de maneira efetiva o conteúdo do Protocolo do CNJ às demandas que lhe são submetidas, rompendo o arranjo que acaba por naturalizar a violência e, por consequência, negar vigência à Constituição e aos tratados de

direitos humanos a que o Brasil se obrigou, conduzindo ao cumprimento de um dos objetivos fundamentais da República, qual seja, construir uma sociedade mais livre, justa e solidária.

REFERÊNCIAS

AJUFE. **Julgamento com perspectiva de gênero.** Um guia para o direito previdenciário. Coordenadoras Tani Maria Wurster. Clara da Mota Santos Pimenta Alves. Disponível em: [http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA -
JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE G%C3%8ANERO 2020.pdf](http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_G%C3%8ANERO_2020.pdf). Acesso em: 01 de Ago. de 2021.

AMAZONAS, Maria Cristina Lopes de Almeida; VIEIRA, Luciana Leila Fontes; PINTO, Virgínia Cavalcanti. **Modos de subjetivação femininos, família e trabalho.** Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 31, n. 2, p. 314-327, 2011.

BARROS, Ana Maria Dinardi Barbosa. **A mulher, o mercado de trabalho e o princípio da igualdade.** Revista Científica do UBM, p. 52-63, 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero.** Feminismo e subversão de identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CAMPOS, Luiz; França, Danilo & Feres Júnior, João. **Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe (GEMAA)**, n. 2, 2018, p. 1-18.

CARTILHA MPT E OIT: Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 01 de Ago de 2021.

CARVALHO, Suane Souza. **Discriminação jurídica do trabalho doméstico e relação de gênero e raça.** Revista Opará Etnicidades. Ano 5. v. VII. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **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: 05/01/2021.

CONVENÇÃO, Interamericana Para Prevenir, Punir E Erradicar A Violência Contra A Mulher, “**Convenção De Belém Do Pará**”. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm> Acesso em: 03 de Ago. de 2021.

COSTA, Diego Carneiro; Da Cunha, Leandro Reinaldo. **A Opinião Consultiva 24/17 da Corte Interamericana de DH e seus reflexos no combate à discriminação contra**

peças trans nas relações de trabalho. Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos, v. 8, n. 1, p. 207-226, 2020.

DE ALMEIDA, Gabriela Perissinotto; NOJIRI, Sérgio. **Como os juízes decidem os casos de estupro? Analisando sentenças sob a perspectiva de vieses e estereótipos de gênero.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 8, n. 2, p. 825-853, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aebo63.pdf>. Acesso em 11 de jul. de 2021.

DORO, Giovana Farina. **Avaliação da vascularização renal fetal em gestações de fetos com restrição de crescimento fetal.** 2015. Dissertação (Mestrado em Obstetrícia e Ginecologia) - Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. doi:10.11606/D.5.2016.tde-05012016-163757. Acesso em: 2021-08-04

Foucault, Michel. **História da sexualidade I: A vontade de saber**, tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.

GROSFUGUEL, Ramón. **Para descolonizar os estudos de economia política e os estudos pós-coloniais:** Transmodernidade, pensamento de fronteira e colonialidade global. Título original Decolonizing Political-economy and Postcolonial Studies: Transmodernity, Border Thinking, and Global Coloniality Pour décoloniser les études de l'économie politique et les études post-coloniales. Transmodernité, pensée de frontière et colonialité globale. Tradutor: Inês Martins Ferreira. Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 80, Março 2008.

JULIÃO, Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; DE OLIVEIRA, Letícia Trevizolli. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A Violência Laboral E O Julgamento Em Uma Perspectiva De Gênero.** Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26022> Acesso em 01 de Ago. 2021.

KERGOAT, Danièle. Se battre, disent-elles. Paris, **La Dispute** (col. Le Genre du Monde) 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico:** comentários à Lei Complementar n.150/2015. São Paulo: Saraiva. 2015.

LIMA, Firmino Alves. Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

LIMA, Larissa Gil de et al. **Gênero e poder judiciário: uma análise dos estereótipos de gênero sobre a mulher na decisão judicial.**

LOPES, Juliana Araújo. **Mulheres negras moldando o direito constitucional do trabalho brasileiro: A doméstica, o Feminismo Negro e o Estado Democrático de Direito.** 2017. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília.

MARLEY, Sidnei Luiz. Direito **Antidiscriminatório À Luz Da Constituição Federal Uma Construção Teórica Necessária.** 2021. Dissertação (Mestrado) Disponível em: <https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/05/MARLEY-LUIZ-DIREITO-ANTIDISCRIMINATORIO.pdf>. Universidade Federal De Santa Catarina Centro De Ciências Jurídicas. Acesso em: 01 de Ago. De 2021.

OIT, 2010. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios / Organização Internacional do Trabalho.** - Brasília: OIT, 2010.

OIT, **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social / Organização Internacional do Trabalho - Genebra: OIT,** 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Recomendação Geral n. 33 (sobre o acesso das mulheres à justiça) Comitê CEDAW, 2015. Disponível em:

<https://assetscompromissoeatitudeipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf> Acesso 01 de Ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Recomendação Geral n. 35 Sobre Violência De Gênero Contra As Mulheres. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b76_73aeb063.pdf acesso em: 01 de Ago. de 2021.

PEREIRA, Rosângela Saldanha. **Abordagem teórica sobre a questão de gênero e desenvolvimento rural: dos projetos assistenciais ao planejamento de gênero.** In: Desenvolvimento Rural e Gênero: abordagens analíticas, estratégias e políticas públicas / Organizadores Jefferson Andronio Ramundo Staduto, Marcelino de Souza., Carlos Alves do Nascimento. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2015.

PESQUISA INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf.

PESQUISA THINK EVA: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>.

PIRES. Thula. **Direitos humanos e América Latina:** por uma crítica americana ao colonialismo jurídico. Fórum Latin American Studies Association, v. 50, n. 3, p. 69-74, 2019.

ROSANGELA, R. de Lacerda; Silvia, Teixeira do Vale. **Ações Afirmativas Nas Empresas: Uma Análise Constitucional Disponível em:** https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185701/2021_lacerda_rosangela_acoes_afirmativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 de Ago. de 2021.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SIQUEIRA, Carolina Gandolfo Davanzo J.; FERIATO, Juliana Marteli Fais. **A Precarização Do Trabalho Tem Rosto De Mulher.** Revista Pensamento Jurídico, v. 15, n. 1, 2021.

VIEIRA. Stela V. **Saúde e Segurança do Trabalho das Mulheres:** A perspectiva de gênero para a proteção do meio ambiente laboral equilibrado. 2014 Dissertação (Mestrado) Faculdade de Direito USP Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03102017-114125/publico/VIEIRAReginaS_C_Mestrado_v_corrigida.pdf. Acesso em: 29 de Jul. de 2021.

COMO CITAR ESSE ESCRITO

MANTA, Adriana. RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. **Revista Direito e Feminismos.** Salvador, vol.1, nº2, p. 1-25, dez. 2022.

REVISTA DIREITO E FEMINISMOS

Recebido em: 22.12.2022

Aprovado em: 27.12.2022
