

REVISTA ELETRÔNICA DA **ESCOLA JUDICIAL** DO TRT DA SEXTA REGIÃO

Nº 9

2025

RECIFE. PE

ISSN
2764-5436



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região
Escola Judicial

Revista Eletrônica da Escola Judicial
do TRT da Sexta Região

v. 5 n. 9

Recife

2025

ISSN 2764-5436

Rev. Eletr. da Esc. Judic. do TRT da Sexta Reg.	Recife	v. 5	n. 9	p. 1-401	jul./dez. 2025
--	--------	------	------	----------	-------------------

EQUIPE TÉCNICA

Jornalista
Mariana Mesquita

Bibliotecária
Sofia Ana Veloso de Azevedo

Projeto gráfico e diagramação
Siddharta Campos

Foto da capa
Elysangela Freitas

Fotos internas (na ordem)
Elysangela Freitas
Siddharta Campos

CORRESPONDÊNCIA

Rua Quarenta e Oito, 149 - Espinheiro, Recife/PE CEP: 52020-060
Telefone: (81) 3225.1315 / (81) 3225.3487
E-mail: revista@trt6.jus.br

Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região - ano I,
n. I - Recife, 2021.

Periodicidade semestral.

1. Direito do trabalho – periódico. 2. Processo trabalhista – periódico.
3. Justiça do trabalho – periódico. 4. Jurisprudência trabalhista. I.
Tribunal Regional do Trabalho.

CDD 341.605

Conselho editorial

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

Desembargadora aposentada do TRT da 6ª Região, professora universitária, mestra e doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

LELIO BENTES CORRÊA

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, bacharel em Direito pela Universidade de Brasília e mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex (Inglaterra).

SERGIO TORRES TEIXEIRA

Desembargador do TRT da 6ª Região, professor universitário, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

MANOEL ERHARDT

Desembargador federal do TRF da 5ª Região, graduado em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco e especialista em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

MARCELO LABANCA

Professor de Direito Constitucional na Universidade Católica de Pernambuco, mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Tem pós-doutorado pela Universidade de Pisa (Itália).

SÉRGIO CABRAL DOS REIS

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, *master* em Teoria Crítica en Derechos Humanos y Globalización pela Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, Espanha), mestre em Direito Processual e Cidadania pela Universidade Paranaense e professor de Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Estadual da Paraíba.

LEANDRO FERNANDEZ TEIXEIRA

Juiz do Trabalho Substituto no TRT da 6ª Região. Doutor e mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

WIVIANE MARIA OLIVEIRA DE SOUZA

Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 6ª Região. Especialista em Direito Processual e Direito do Trabalho, especialista em Direito e Economia do Trabalho e Relações Sindicais pela Unicamp/Sesit e mestra em políticas públicas com ênfase no Poder Judiciário.

Sumário

Apresentação _____ 09

Composição _____ 12

Doutrina

1 Desigualdade salarial de gênero: apontamentos para o futuro _____ 16
Daniela Rocha de Souza

2 Mecanismos de transparência salarial no Brasil: a Lei da Igualdade Salarial à luz da ADI 7612 _____ 44
Daniela Rocha de Souza

3 O perigo por trás das telas: a violência de gênero no ambiente digital _____ 73
Roberta Corrêa de Araujo

4 Direitos fundamentais das mulheres e o acesso à Justiça do Trabalho sob a perspectiva de gênero nos julgamentos _____ 104
Ana Maria Aparecida de Freitas

5 Gênero e divisão sexual do trabalho: análise sob a ótica dos direitos humanos das mulheres _____ 126
Patricia Farias dos Santos
Liliane Machado Rodrigues Mazzucco

6 Assédio moral e violência de gênero no setor público: o silenciamento das vozes femininas _____ 168
Andréa Keust Bandeira de Melo
Michelle Bezerra de Melo Vilanova

7	Precedentes do TST e o julgamento com perspectiva de gênero – um diálogo entre o sistema normativo internacional e o sistema jurídico doméstico	180
---	---	-----

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson
Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso Nelson

8	A informalidade e o trabalho análogo à escravidão: um estudo de caso acerca das costureiras do Agreste Pernambucano	231
---	---	-----

Daniel Abílio Aguiar de Oliveira
Juliana Angélica Theodora de Almeida Holanda

9	A emancipação da mulher brasileira através do direito ao trabalho	268
---	---	-----

Andréa Lúcia de Araújo Cavalcanti Ormond

10	A proteção jslaboral à maternidade: uma proposta de rescisão à luz do princípio da dignidade da pessoa humana	296
----	---	-----

Elenice Cristina Crisóstomo Pinheiro
Aline Carneiro Magalhães Carvalhido
Bruno Squizzato de Oliveira

11	Igualdade de gênero no ambiente de trabalho: os direitos fundamentais das mulheres diante da discriminação sistêmica	322
----	--	-----

Sabrina Souza dos Santos

12	Licença-maternidade em uniões homoafetivas: entre a proteção social e a omissão normativa	340
----	---	-----

Sergio Torres Teixeira
Kiria de Almeida Miranda
Camila de Almeida Ferreira

Sentença

	Tereza Aparecida Asta Gemignani	370
--	---------------------------------	-----

Seção Artística

Onde o invisível vigia

Maria de Lourdes Correia Ferreira

396

Mulher

Marileide Lonzetti

398

Reflexões à beira mar

Janice Amorim Paiva e Silva

399

Mulher

Yasmin Lonzetti Skovronski

401

Apresentação



Apresentação

Apresentamos a nona edição da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região. Desde 2021 com uma versão eletrônica, o periódico vem se consolidando no cenário jurídico e a cada nova edição traz temáticas de destaque no mundo do Direito, em especial, do Direito do Trabalho. O objetivo principal da revista é a atualização e divulgação do conhecimento jurídico para a sociedade e operadores do direito, principalmente para os servidores, servidoras, magistrados e magistradas do TRT-6.

Neste periódico, em parceria com o Subcomitê de incentivo à participação institucional feminina, toda a publicação foi destinada ao macrotema gênero. Tanto a parte poética quanto os artigos científicos tratam de temáticas sensíveis ao universo da mulher. Desigualdade salarial de gênero, violência de gênero no ambiente digital, direitos fundamentais das mulheres e o acesso à Justiça do Trabalho sob a perspectiva de gênero nos julgamentos, gênero e divisão sexual no trabalho, assédio moral e violência de gênero no setor público são alguns dos temas trazidos neste número.

Nossa Revista é semestral e pode ser acessada pelo [portal da Ejud-6](#). Esperamos que a leitura seja prazerosa e enriquecedora. Bom proveito!

Nise Pedroso Lins de Sousa
Desembargadora diretora da Ejud-6

Ivan de Souza Valença Alves
Desembargador vice-diretor da Ejud-6

Wiviane Maria Oliveira de Souza
Juíza coordenadora geral da Ejud-6

Composição

DESEMBARGADORES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Presidente

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura

Vice-Presidente

Eduardo Pugliesi

Corregedor

Paulo Alcantara

Tribunal Pleno

Gisane Barbosa de Araújo
Ivan de Souza Valença Alves
Valdir José Silva de Carvalho
Dione Nunes Furtado da Silva
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino
Nise Pedroso Lins de Sousa
Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Sergio Torres Teixeira
Fábio André de Farias
Paulo Alcantara
Eduardo Pugliesi
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Virgínio Henriques de Sá e Benevides
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento
Fernando Cabral de Andrade Filho
Edmilson Alves da Silva

Primeira Seção Especializada

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Eduardo Pugliesi
Paulo Alcantara
Gisane Barbosa de Araújo
Valdir José Silva de Carvalho
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino

Nise Pedroso Lins de Sousa
Sergio Torres Teixeira
Fernando Cabral de Andrade Filho
Edmilson Alves da Silva

Segunda Seção Especializada

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Eduardo Pugliesi
Paulo Alcantara
Ivan de Souza Valença Alves
Dione Nunes Furtado da Silva
Fábio Farias
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Virgínio Henriques de Sá e Benevides
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento

Primeira Turma

Ivan de Souza Valença Alves (presidente)
Dione Nunes Furtado da Silva
Nise Pedroso Lins de Sousa
Carmen Lúcia Vieira do Nascimento

Segunda Turma

Solange Moura de Andrade (presidente)
Sergio Torres Teixeira
Virgínio Henriques de Sá e Benevides
Fernando Cabral de Andrade Filho

Terceira Turma

Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino (presidente)
Valdir José Silva de Carvalho
Fábio Farias

Quarta Turma

Ana Cláudia Petruccelli de Lima (presidente)
Gisane Barbosa de Araújo
Edmilson Alves da Silva

DIREÇÃO DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Diretora

Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora do trabalho)

Vice-diretor

Ivan de Souza Valença Alves (desembargador do trabalho)

Coordenadora Geral

Wiviane Maria Oliveira de Souza (juíza do trabalho)

Coordenadoras Adjuntas

Cássia Barata Moraes Santos (juíza do trabalho)
Ana Maria Freitas (juíza do Trabalho)
Maria Odete Freire de Araújo (juíza do trabalho)

Conselho Consultivo

Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura (desembargador presidente do TRT-6)
Nise Pedroso Lins de Sousa (desembargadora diretora da Ejud-6)
Eduardo Pugliesi (desembargador vice-presidente do TRT-6)
Ivan de Souza Valença Alves (desembargador vice-diretor da Ejud-6)
Wiviane Souza (juíza coordenadora geral da Ejud-6)
Matheus Ribeiro Rezende (juiz do trabalho - TRT-6)
Paulo Roberto Gonçalves Cerqueira (servidor do TRT-6)

As opiniões emitidas nas peças desta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do/a/os/as autor/a/es/as, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. A revisão gramatical e ortográfica é igualmente de inteira responsabilidade dos autores.

Doutrina



1 DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: APONTAMENTOS PARA O FUTURO

Daniela Rocha de Souza

Graduada em direito pela Universidade de Brasília (UnB), analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo compreender o fenômeno da desigualdade salarial de gênero a partir da perspectiva histórico-jurídica. A justificativa do tema consiste na persistência da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, mesmo diante de compromissos internacionais firmados e legislações nacionais instituídas para reduzir a inequidade. Para atingir o objetivo formulado, as metodologias utilizadas foram revisão bibliográfica de produções no campo do feminismo e do direito do trabalho, pesquisa de informações coletadas em bases de dados públicas e análise de produções normativas internacionais. A análise busca compreender aspectos atuais da desigualdade salarial, com fundamento na trajetória legislativa nacional e internacional do Brasil. Concluiu-se que houve avanços legislativos relevantes, mas a desigualdade salarial persiste em razão de estruturas sociais e culturais e, nessa medida, políticas públicas futuras devem avançar na questão, enfrentando as dinâmicas de gênero e raça que são fundantes das referidas inequidades.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, desigualdade salarial de gênero, igualdade salarial.

I Gênero: uma realidade social e jurídica

O gênero, entendido enquanto construção social, é uma noção fundamental para a organização da sociedade. Nas palavras de Susan Okin (2008, p. 318), as teóricas feministas sustentam que a noção de gênero esteve “universalmente presente nas sociedades humanas, mas (...) é sujeita a mudanças, com o passar do tempo, porque resulta de um número de fatores complexos”.

A desigualdade de gêneros comunga de um caminho similar. Trata-se de um fenômeno presente em diversas sociedades e períodos, mas que “tem tido formas diferentes e tem sido afetada por vários fatores causais em momentos e contextos sociais diversos” (OKIN, 2008, p. 319). Na tentativa de encontrar quais são esses fatores, Scott apresenta quatro apontamentos: (i) a representação da mulher nas simbologias, mitos e cultura; (ii) o desdobramento normativo desses símbolos, “expresso em doutrinas religiosas, educacionais, científicas, legais e políticas que categoricamente fixam a “oposição binária” de macho e fêmea, masculino e feminino”; (iii) as instituições sociais, como o ambiente doméstico, arena política e mercado de trabalho; e (iv) “a reprodução psicológica do gênero na formação da identidade subjetiva dos indivíduos” (SCOTT, 1986, p. 1067-1069 apud OKIN, 2008, p. 319)

Para o presente trabalho, que se propõe a analisar a política brasileira para redução das desigualdades salariais, a análise do fator “instituições sociais” ganha especial relevância. Ao aprofundar sobre o tema, Okin (2008, p. 320), traz provocações fundamentais, que guiam a compreensão acerca da experiência da mulher no mercado de trabalho:

Nós não podemos entender as esferas “públicas” – o estado do mundo do trabalho ou do mercado – sem levar em conta o fato de que são generificadas, o fato de que foram construídas sob a afirmação da superioridade e da dominação masculinas e de que elas pressupõem a responsabilidade feminina pela esfera doméstica. É

preciso perguntar: as práticas nos locais de trabalho, no mercado ou no parlamento seriam as mesmas se elas tivessem se desenvolvido pressupondo que seus participantes teriam de acomodar-se às necessidades de dar à luz, educar um filho, e às responsabilidades da vida doméstica? As políticas e seus resultados seriam os mesmos se aqueles que nelas estão engajados fossem pessoas que também tivessem responsabilidades cotidianas significativas voltadas para os cuidados dos outros, ao invés de serem aqueles que menos probabilidade têm, em toda a sociedade, de ter essa experiência?

Assim, tem-se como ponto de partida a compreensão de que noções de gênero são fundamentais à construção do mercado de trabalho e, em consequência, marcam singularmente a experiência da mulher trabalhadora.

2 Aspectos jurídicos

Historicamente, a experiência de gênero é atravessada pelo direito, utilizado ora para legitimar o apagamento das pautas das mulheres trabalhadoras ou a violação de seus direitos, ora para prever normas abstratas ou políticas concretas protetivas.

No cenário internacional, têm maior proeminência as normas protetivas. Especificamente, a Organização Internacional do Trabalho, há pelo menos quatro décadas, vêm exercendo um importante papel nas normas que garantem a igualdade salarial. Há três normas de destaque sobre o tema.

Quadro 1 – Convenções da OIT sobre igualdade salarial

CONVENÇÃO	INCORPORAÇÃO À ORDEM BRASILEIRA	PREVISÃO
Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração	Decreto nº 41.721/1957, posteriormente consolidado no Decreto nº 10.088/2019	Art. 2º. 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (BRASIL, 2019)
Convenção nº 111, sobre Discriminação em matéria de emprego e profissão	Decreto nº 62.150/1968, posteriormente consolidado no Decreto nº 10.088/2019	Art. 2º Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (BRASIL, 2019)
Convenção n.º 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares	Ainda não internalizada. Análise submetida à Câmara dos Deputados, conforme Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais n. 85/2023.	Art. 3.º 1. A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem Serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023)
Fonte: Elaborado pela autora.		

Nesse mesmo âmbito, além das normas da OIT, pode-se mencionar a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas De Discriminação Contra a Mulher (ou “CEDAW”), um dos esforços internacionais mais notáveis no tratamento da igualdade de gênero. A Convenção data de 1979 e já sublinhava a importância de garantir iguais condições de trabalho para homens e mulheres, bem como equivalente remuneração, quando exercido o mesmo trabalho:

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 - a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
 - b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
 - c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
 - d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
 - e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
 - f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (ONU, 1979)

Já no direito nacional, mesmo diante de compromissos internacionais protetivos, ainda recentemente a mulher era relegada a uma posição de subalternidade. A mulher não encontrou, em nenhum momento da história recente, condições históricas para garantir de forma plena a sua autonomia. O “Estatuto da Mulher Casada” (Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962) é um bom exemplo disso. O Estatuto alterou dispositivos do Código Civil para garantir maior poder decisório à mulher, que então era obrigada a se submeter aos comandos do marido.

Se, por um lado, a lei garantiu importantes avanços, por outro manteve quase intactas as previsões que mantinham a mulher em posição de desvalorização, tanto no ambiente profissional quanto no familiar. Por exemplo, segundo o Estatuto, enquanto o marido era o chefe da sociedade conjugal e detentor do poder pátrio, a mulher exercia função colaborativa (artigos 233 e 380). Ainda, com o Estatuto, o Código Civil passou a estabelecer que “a mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (art. 240). Por mais que a redação soe como um progresso, é preciso lembrar que nunca houve tamanha regulação detalhada quanto ao papel do homem. A categoria masculina era, na verdade, utilizada de forma pretensamente universal como sinônimo de pessoa.

Além disso, o Estatuto também manteve algumas hipóteses em que o marido poderia administrar os bens da esposa, mesmo que fruto de seu trabalho.

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).

Compete-lhe: (...)

II - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude

do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I e 311);

(...)

Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa. O produto do seu trabalho assim auferido, e os bens com ele adquiridos, constituem, salvo estipulação diversa em pacto antenupcial, bens reservados, dos quais poderá dispor livremente com observância, porém, do preceituado na parte final do art. 240 e nos ns. II e III, do artigo 242.

(...)

Art. 240. A mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta.

(...)

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

I - praticar os atos que este não poderia sem consentimento da mulher (art. 235);

II - Alienar ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens (arts. 263, ns. II, III e VIII, 269, 275 e 310);

III - Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem;

IV - Contrair obrigações que possam importar em alheação de bens do casal”. (Brasil, 1962)

Em outras palavras, o ordenamento impunha uma série de entraves à gestão do patrimônio pela mulher. As mulheres trabalhavam, auferiam sua própria renda, mas sequer tinham a autonomia para geri-la.

Dessa maneira, a desvalorização da mulher tradicionalmente se perpetua, já que, mesmo na oportunidade de avançar e viabilizar os direitos, o poder legislativo opta por seguir conferindo às mulheres um tratamento jurídico desfavorável, tanto pela imposição de óbices à sua liberdade e gestão patrimonial, quanto pelo uso de expressões que fazem referência a mulher como dependente e inferior, atribuindo a ela um papel de mero auxílio, quase como um anexo de seu marido, mas nunca de liderança e poder.

O desenho institucional que regula o mercado de trabalho e, especificamente, o trabalho da mulher, também integra o quadro de explicações para a desigualdade salarial de gênero. (RODRIGUES, F., 2023, p. 7).

A mulher estava, então, submetida a uma situação de controle tanto no plano abstrato, pelas normas, quanto no plano prático, pela existência efetiva da dominação patriarcal e suas consequências materiais. Esses planos comunicam-se, alimentam-se mutuamente e perpetuam a desvalorização da figura da mulher: a sociedade produz a norma e a norma reproduz determinada ideia na sociedade. Estava posta, assim, a garantia jurídica da perpetuação da ideologia do patriarcado, que retroalimenta as associações entre mulheres e inferioridade.

No Brasil, foi a ordem constitucional o ramo fundamental do direito em que se tentou trazer a proteção às mulheres e, em especial, à igualdade de gênero no mercado de trabalho. A Constituição de 1934 foi a primeira a estabelecer a igualdade perante a lei, sem privilégios nem distinções “por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéas políticas” (art. 113, “1”), e a proibição da diferença de salário “para um mesmo trabalho”,

em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (art. 121, §1º, a) (BRASIL, 1934).

Essa proibição foi suprimida na Constituição de 1937, mas replicada em todas as outras Constituições posteriores, bem como ratificada e detalhada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Quadro 2 – A igualdade salarial no direito brasileiro

Norma	Redação
Constituição de 1934	<p>Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.</p> <p>§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:</p> <p>a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (BRASIL, 1934)</p>
Constituição de 1937	<p>Estipula os preceitos a serem observados pela legislação do trabalho, mas não elenca entre eles a proibição de diferenciação salarial. Além disso, o dispositivo foi posteriormente suspenso.</p> <p>Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942)</p> <p>(...)</p> <p>b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;</p> <p>c) a modalidade do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa; (BRASIL, 1937)</p>

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. (BRASIL, 1943)
Constituição de 1946	Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão os seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...) II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; (BRASIL, 1946)
Constituição de 1967	Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: (...) III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; (BRASIL, 1967)
Emenda Constitucional nº 1, de 1969	Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: (...) III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; (BRASIL, 1969)
Constituição de 1988	Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988)

Fonte: Elaborado pela autora.

Esse direito, junto às normas protetivas do salário (art. 7º IV, VI, VII e VIII), ganha, assim, contornos inéditos na legislação brasileira:

Na Constituição de 1988, há mais de um inciso no artigo 7º que traz a proteção ao salário. São os incisos IV a X, XXX e XXXI; o primeiro conjunto traz a garantia da existência de salário, sua irredutibilidade e exigência de valor mínimo a ser pago que garanta o poder aquisitivo do/a trabalhador/a, enquanto os outros dois incisos trazem a não discriminação no tocante ao salário, em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, ou se é pessoa com deficiência. A CLT já trazia em seu texto de 1943 a proibição da discriminação salarial em função do sexo, o que foi mantido e ampliado pela Constituição de 1946 e consolidado da forma mais plena com a Constituição de 1988. A primeira trazia a proibição de discriminação salarial em razão de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; os motivos nacionalidade e idade foram suprimidos pelas Constituições outorgadas no período de ditadura militar, mas foi acrescentado o motivo cor, com ineditismo somente no âmbito constitucional – a discriminação por motivo 1951.30 de cor ou raça já constava como contravenção penal desde 1951. (DELGADO, 2017, p. 90 apud RODRIGUES, L. 2018, p. 18-19)

O detalhamento da regra, trazido pela CLT, é ainda hoje o dispositivo que protege a igualdade salarial de gênero. A redação foi alterada três vezes, mas em todas elas foi mantida a diferenciação do salário em razão do gênero:

A previsão na Constituição de 1988 insere o direito à igualdade salarial no título II, elevando-o, assim, ao status de garantia fundamental.

Quadro 3 – Alterações do artigo 461 da CLT

LEI	DATA	REDAÇÃO
Texto original – CLT – Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943	1943	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.
CLT, com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952	1952	Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.
CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017	2017	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.
Fonte: Elaborado pela autora.		

3 Realidade material

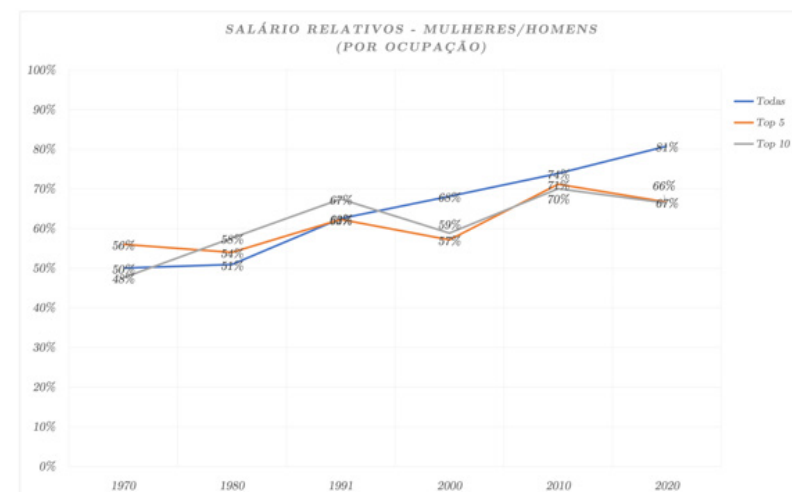
Apesar do avanço legislativo sobre a matéria, ao analisar a realidade material das mulheres no mercado de trabalho, observa-se um contraste com a proteção formal estabelecida nas normas jurídicas. A

presença das mulheres nesse cenário é marcada pela notável diferença de rendimentos percebidos, há pelo menos 50 anos.

Os dados produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística retratam bem essa diferença. É importante destacar que esses dados não dizem respeito a diferenças salariais por trabalho de igual valor, mas sim à razão dos rendimentos médios recebidos entre homens e mulheres. Ainda assim, são dados relevantes para a compreensão do panorama geral das diferenças percebidas na distribuição de riqueza em função do gênero.

O gráfico abaixo consiste numa comparação dos dados censitários, coletados a cada década no Brasil. Os dados consideram “mulheres entre 25 e 55 anos vivendo em áreas urbanas e trabalhando em tempo integral”. Além disso, “a linha azul indica a remuneração relativa das mulheres em todas as ocupações da economia; a laranja, a remuneração relativa nas 5 ocupações com os maiores salários; e a linha cinza, a remuneração relativa das mulheres nas 10 ocupações com maiores salários.” (RACHTER, 2021)

Figura 1 – Evolução dos salários relativos entre mulheres e homens por ocupação de 1970 a 2020



Fonte: IBGE, 1970, 1980, 1991, 2000, 2010, 2020 apud RACHTER, 2021.

O gráfico evidencia mais uma vez a dificuldade de forjar condições históricas para garantir a igualdade entre os gêneros. A construção da igualdade salarial não evoluiu de forma homogênea ao longo da história.

Analisando a remuneração em todas as ocupações, houve substantiva redução da desigualdade salarial. Em 1970, a diferença entre os rendimentos de mulheres e homens era de 50%, enquanto em 2020 era 19%, representando uma redução de 30 pontos percentuais em termos de diferença salarial. No entanto, não houve avanço equivalente na diferença salarial das categorias profissionais de maiores salários. Nas 10 categorias mais bem remuneradas, a diferença salarial em 1970 era de 52%, versus 33% em 2020, um avanço de apenas 20 pontos percentuais.

De forma similar, na análise de todas as categorias, a cada década reduz-se a diferença salarial. Já na análise do “top 5” e do “top 10” observa-se uma descontinuidade de avanços. Nas 10 categorias mais bem remuneradas, houve avanço entre 1970 e 1991, e entre 2000 e 2010, mas retrocesso entre 1991 e 2000 e 2010 e 2020. Nas 5 mais bem remuneradas, há mais instabilidade, com avanços invariavelmente seguidos por retrocessos. Os retrocessos da década de 2000 e 2020 são especialmente preocupantes. Em 2000, por exemplo, o nível de diferença era próximo ao de 1980.

Esse perfil de variação nas categorias mais bem remuneradas poderia sugerir que o mercado de trabalho ainda é marcado pela desvalorização da figura da mulher, que não é vista como apta a ocupar posições de maior prestígio e remuneração. Relembre-se, também, que até 2002 as mulheres casadas tinham pouca autonomia para gerir seu próprio patrimônio. Esse fato pode explicar parcialmente o pouco avanço nas categorias profissionais acima mencionadas.

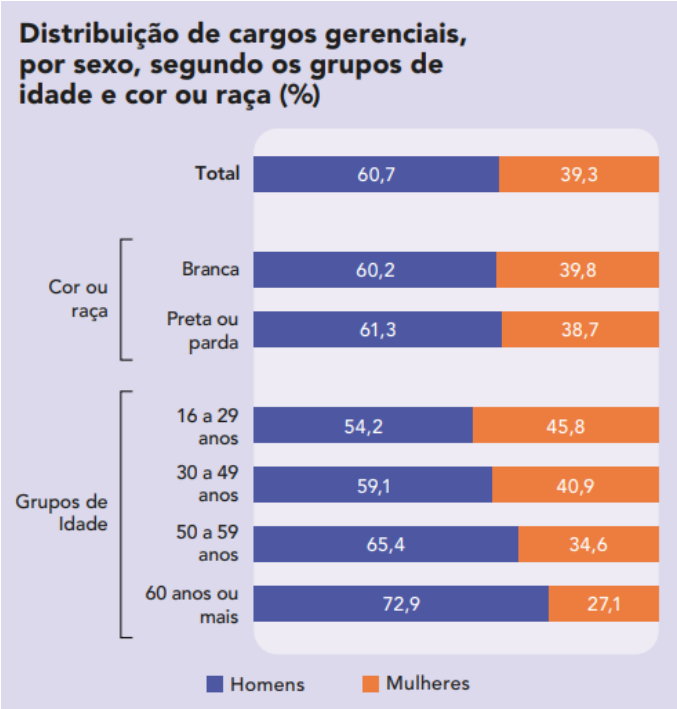
Esses dados também podem ser analisados numa janela temporal mais estrita. Para tanto, tem-se os dados da publicação denominada “Indicadores Sociais das mulheres no Brasil”, feita pelo IBGE:

Quadro 4 – Evolução da diferença de rendimento médio entre homens e mulheres entre 2016-2022

Publicação	Período de referência dos dados	Rendimento médio de mulheres	Rendimento médio de homens	Diferença percentual
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 1ª edição (IBGE, 2018)	Dados de 2016	R\$1.764	R\$2.306	23,5%.
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 2ª edição (IBGE, 2021)	Dados de 2019	R\$1.985	R\$2.555	22,3%
Indicadores Sociais das mulheres no Brasil, 3ª edição (IBGE, 2024)	Dados de 2022	R\$2.303	R\$2.920	21,1%
Fonte: IBGE, 2018, 2021, 2024.				

Uma das razões que pode explicar a diferença do rendimento médio em função do gênero é a baixa presença das mulheres em cargos de liderança. A maior parte dos cargos gerenciais são ocupados por homens (60,7%) e, quando analisados os dados a partir de grupos de idade, quanto maior a idade, menor a presença das mulheres:

Figura 2 – Distribuição de cargos gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça (%)



Fonte: IBGE, 2022, apud IBGE, 2024.

O IBGE (2024, p. 12) apontou o seguinte:

Quando se trata de ascender a posições de liderança, é possível observar que persistem as barreiras invisíveis na trajetória das mulheres no mercado de trabalho, como busca aferir o indicador CMIG 4.3 que aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público – como, por exemplo, diretoras de órgãos governamentais – quanto no setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas. Trata-se de um indicador que (...) colabora com a compreensão de certas características do mercado de trabalho, como a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres. (...) Essa assimetria entre os gêneros

se acentua ao longo da trajetória de vida da mulher, impactando em sua remuneração e aposentadoria.

Analisando conjuntamente os dados relativos à participação das mulheres em cada grupo de atividade econômica e o rendimento por elas percebido, tem-se que mesmo nos grupos de atividades econômicas com uma presença menos desigual de mulheres ou até com maior presença de mulheres, as mulheres têm rendimento médio menor. É o caso dos grupos K, L, M, P e Q (K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados; L - Atividades imobiliárias; M - Atividades profissionais, científicas e técnicas; P - Educação; Q - Saúde humana e serviços sociais).

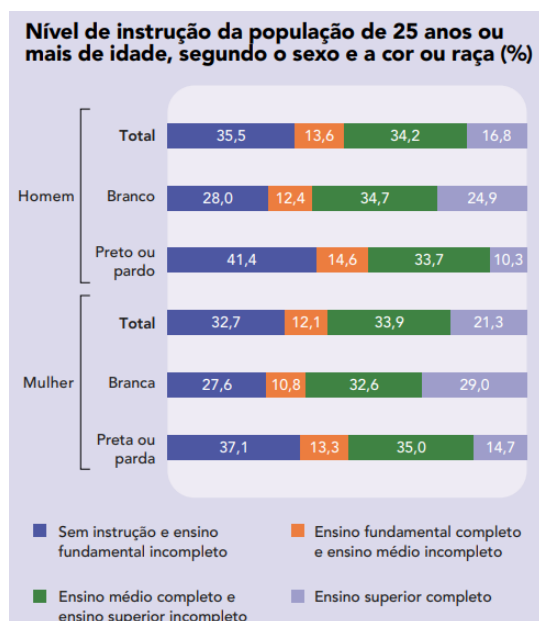
Figura 3 – Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, rendimento médio do trabalho principal e razão de rendimento, por sexo, segundo os grupos de atividades econômicas

Grupos de atividades econômicas	Distribuição percentual das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (%)		Rendimento médio do trabalho principal das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (R\$)		Razão do rendimento (%)
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Total	60,7	39,3	8 378	6 600	78,8
Seções da CNAE Domiciliar					
A - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	84,2	15,8	4 456	5 733	128,6
B,C,D - Indústrias extrativas; Indústrias de transformação; Eletricidade e gás	69,0	31,0	8 103	6 411	79,1
E - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	80,5	19,5	6 345	6 944	109,4
F - Construção	73,6	26,4	10 026	6 593	65,8
G - Comércio; Reparação de veículos automotores e motocicletas	65,1	34,9	6 007	5 936	98,8
H - Transporte, armazenagem e correio	79,0	21,0	10 419	5 333	51,2
J - Informação e comunicação	70,3	29,7	11 204	11 111	99,2
K - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	51,7	48,3	11 182	7 486	67,0
L - Atividades imobiliárias	54,7	45,3	10 202	6 377	62,5
M - Atividades profissionais, científicas e técnicas	46,1	53,9	8 718	6 547	75,1
N - Atividades administrativas e serviços complementares	64,5	35,5	9 385	10 086	107,5
O - Administração pública, defesa e seguridade social	64,8	35,2	7 030	5 963	84,8
P - Educação	30,6	69,4	7 145	5 647	79,0
Q - Saúde humana e serviços sociais	30,0	70,0	5 564	5 213	60,9
I,R,S - Alojamento e alimentação; Artes, cultura, esporte e recreação; Outras atividades de serviços	62,6	37,4	5 534	5 358	96,8

Fonte: IBGE, 2022 apud IBGE, 2024.

Além disso, mesmo quando mais escolarizadas, as mulheres seguem em desvantagem. Conforme aponta o IBGE (2024, p. 6), “como consequência dos melhores resultados educacionais das mulheres em sua trajetória de escolarização, os dados disponíveis apontam que as mulheres residentes no Brasil são, em média, mais instruídas que os homens”:

Figura 4 – Nível de instrução da população de 25 anos ou mais de idade, segundo o sexo e a cor ou raça (%)

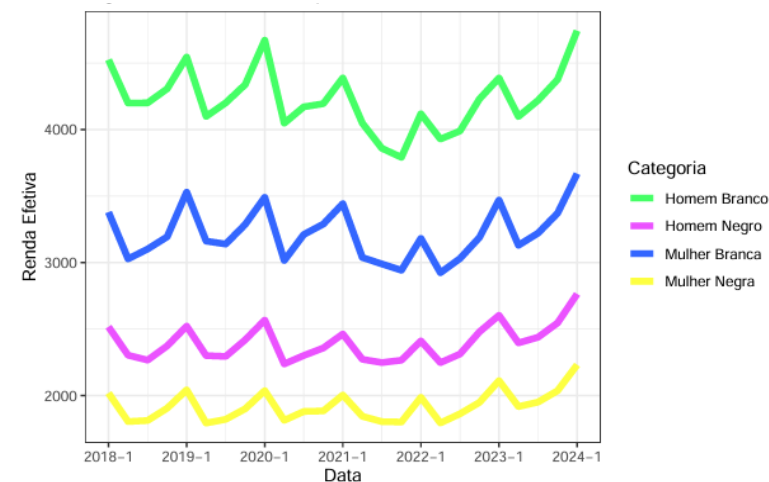


Fonte: IBGE, 2022, apud IBGE, 2024.

Nesse sentido, os estudos sobre diferença salarial com perspectiva de gênero, como explica Fabiana Rodrigues (2023), “reiteradamente identificam fração das diferenças salariais que não são explicadas pelas variáveis ligadas à produtividade do trabalho e a diferenças alocativas”.

É fundamental, ainda, fazer um apontamento quanto às abissais diferenças percebidas na análise dos dados desagregados por raça/cor. Segundo os dados do 1º trimestre de 2024 da PNAD contínua, que considera os rendimentos das categorias “homens brancos”, “mulheres brancas”, “homens negros” e “mulheres negras”, o maior contraste existente é entre homens brancos e mulheres negras (diferença de 52%) e homens negros e homens brancos (diferença de 41%). Além disso, as mulheres negras recebem 39% a menos que as mulheres brancas.

Figura 5 – Renda efetiva por raça e gênero



Fonte: IBGE, 2024 apud MADE, 2024, p. 11.

Essa é uma demonstração de como se operacionaliza a divisão racial e sexual do trabalho. Como produto dessa interação, tem-se que a desigualdade salarial de gênero é em grande medida fundada na desigualdade de rendimento de mulheres negras versus qualquer outra categoria. Ainda, pode-se dizer que a desigualdade salarial foi reduzida ao analisar apenas categorias de gênero, mas persiste em altíssimos percentuais quando se consideram os dados relativos à raça.

O painel de dados agregados, produto da Lei da Igualdade Salarial, fornece informações que confirmam os dados do IBGE. Com base na RAIS de 2022, a razão da remuneração média de mulheres e homens é de 80,6%, o que representa uma desigualdade salarial de 19,4%. Desagregando esses dados, em todos os grandes grupos ocupacionais as mulheres recebem menos:

Quadro 5 - Diferença salarial entre homens e mulheres por grande grupo ocupacional

Grande Grupo Ocupacional	Razão M/H Remuneração Média	Diferença salarial
Dirigentes e Gerentes	74,8%	25,2%
Ocupações de nível superior	72,0%	28%
Técnicos/as de Nível Médio	66,8%	33,2%
Trabalhadores/as de Serviços Administrativos	78,5%	21,5%
Trabalhadores/as de Serviços Operacionais	63,9%	36%
Fonte: MTE, 2025.		

A grande vantagem da Lei da Igualdade Salarial em termos de coleta de dados consiste no maior detalhamento das informações e no seu enfoque no âmbito do trabalho. O painel de dados agregados contém a remuneração média, o salário contratual médio e as informações desagregadas por raça, sexo, grande grupo ocupacional e unidade da federação. Esse detalhamento permite identificar padrões e desigualdades que, de outra forma, poderiam passar despercebidos.

Especialmente, a inclusão do grande grupo ocupacional no painel de dados permite ainda uma análise mais acurada, identificando setores ou profissões onde as disparidades salariais são mais pronunciadas. Esse é um dado mais específico, por exemplo, que os dados coletados pelo Censo e pela PNAD, que agrupam as informações em grupos mais genéricos – usualmente subgrupos de atividades econômicas. Isso é particularmente útil para direcionar esforços e recursos para áreas que necessitam de maior atenção do poder público.

Nesse contexto, a políticas de transparência salarial têm importante função no ambiente de trabalho porque podem evidenciar desigualdades que de outra forma não seriam percebidas. Igualmente, no modelo brasileiro, pode ter impacto efetivo em termos probatórios, uma vez que

os dados fornecidos podem ser utilizados como prova de eventual discriminação injustificada.

A coleta e sistematização desses dados é fundamental para expor as dinâmicas de gênero e raça no âmbito da remuneração. Os fenômenos associados à dinâmica de poder, como o fenômeno da desigualdade salarial, baseiam-se em encobrimentos. As classes dominantes detêm mais poder de dizer a verdade e, assim, negam a existência de qualquer discriminação e atribuem ao indivíduo a culpa pela desigualdade de acessos e oportunidades. As informações acima, porém, são capazes de desmanchar essa narrativa e evidenciar que o problema não se encontra nos indivíduos, mas sim nas estruturas sociais que se fundamentam e se sustentam na subalternização de categorias sociais historicamente desvalorizadas.

4 Apontamentos para o futuro

Dessa maneira, as políticas públicas em prol da igualdade salarial devem considerar todos esses aspectos. Devem ser estabelecidos mecanismos que abordem tanto os aspectos de gênero quanto os de raça para garantir que a equidade salarial seja estendida a todas as mulheres, e não apenas às mulheres brancas.

É fundamental que, cada vez mais, produzam-se informações específicas quanto à realidade da mulher. A coleta de informações estatísticas deve balizar a elaboração de políticas públicas voltadas à proteção da igualdade salarial. Nesse contexto, a produção e divulgação de informações relativas à desigualdade de salário (e não apenas de percepção de renda, no geral) pode fornecer informações valiosas.

Também ao tratar sobre caminhos futuros, é preciso pensar de forma crítica na categoria de “trabalho de igual valor”, associada ao direito da igualdade salarial. De acordo com a CLT, esse conceito corresponde ao

trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica. Cabe ao empregador ou, em eventual ação de equiparação salarial, ao Judiciário determinar num caso concreto se há trabalho de igual valor. No entanto, como se viu, durante todo o desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil e no mundo, a mulher ocupava posição jurídica e social de subalternidade e desvalorização. Dessa maneira, é possível imaginar que o conceito de trabalho de igual valor pode ser utilizado de forma a perpetuar as desigualdades, já que à mulher e ao seu trabalho sempre se atribui a ideia de desvalor.

Outro ponto de atenção para o futuro da matéria é o impacto desproporcional da pandemia de covid-19 nas mulheres e, em especial, em mulheres negras. A forma da reconstrução da economia dos países será determinante para o avanço ou o retrocesso da pauta da igualdade. A União Europeia chamou atenção a esse aspecto nos considerandos da recente Diretiva adotada sobre a matéria de transparência salarial:

(13) As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19 estão a ter um impacto desproporcionadamente negativo nas mulheres e na igualdade de género, e as perdas de postos de trabalho concentraram-se muitas vezes em setores mal remunerados e em que predominam as mulheres. A pandemia de COVID-19 colocou em evidência a subvalorização persistente e estrutural de trabalhos predominantemente realizados por mulheres e demonstrou o elevado valor socioeconómico do trabalho das mulheres nos serviços de primeira linha, tais como os cuidados de saúde, os serviços de limpeza, o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos e outros adultos dependentes em instituições de acolhimento, que contrasta fortemente com a baixa visibilidade e o pouco reconhecimento deste trabalho.

(14) Por conseguinte, os efeitos da pandemia de

COVID-19 agravarão ainda mais as desigualdades de género e as disparidades remuneratórias em função do género, a menos que a resposta de recuperação seja sensível às questões de género. Essas consequências tornaram ainda mais premente a resolução do problema da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. O reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração através de novas medidas é particularmente importante para garantir que os progressos alcançados no sentido da eliminação das disparidades remuneratórias não sejam comprometidos. (UNIÃO EUROPEIA, 2023, p. 2-3)

Ainda pensando em proposições para sanar a desigualdade salarial, é fundamental ter em conta que tal desigualdade não se expressa somente apenas por meio de remunerações diferentes para trabalhos iguais, mas também por outros fenômenos complexos que têm como consequência a menor emancipação econômica de mulheres: a divisão sexual do trabalho, a dupla jornada da mulher, os empecilhos à ascensão no mercado de trabalho. A discussão minuciosa de todos esses aspectos não será feita por esse trabalho, que busca analisar de forma específica as questões relativas aos mecanismos de transparência previstos pelo Brasil em sua política de igualdade salarial, mas são fatores de grande relevância para a solução efetiva da desigualdade.

Por fim, pode-se dizer que a luta pela igualdade salarial entre gêneros no Brasil, embora marcada por avanços legislativos significativos, ainda enfrenta desafios estruturais e culturais profundos que exigem políticas públicas mais abrangentes e sensíveis às interseccionalidades de gênero e raça, visando não apenas a equidade remuneratória, mas também a transformação das dinâmicas sociais que perpetuam a desigualdade.

5 Considerações finais

O presente trabalho buscou compreender a dinâmica na desigualdade salarial de gênero. Partiu-se de um histórico do tratamento jurídico conferido às mulheres para, então, mapear e compreender dados que expliquem a existência e continuidade do fenômeno da desigualdade salarial. Pensou-se a desigualdade salarial entre homens e mulheres a partir de suas causas, de sua perpetuação ao longo da história e dos aspectos jurídicos no Brasil e no contexto internacional. Por fim, apontou-se caminhos para o futuro.

A análise partiu do pressuposto de que a desigualdade de gênero é uma construção social que influencia a organização do mercado de trabalho e a experiência das mulheres trabalhadoras. Entendeu-se que, apesar das políticas públicas e normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que buscam garantir a igualdade de remuneração, a desigualdade salarial persiste.

Essa persistência pode ser explicada a partir de diferentes perspectivas. Notadamente, a observação pela perspectiva histórica demonstra que as mulheres foram relegadas a uma posição de subalternidade, com limitações jurídicas e sociais que dificultam sua autonomia e gestão patrimonial.

Diante desse contexto, tem-se que a igualdade salarial é um tema que vem sendo apreciado desde pelo menos a década de 50. São 75 anos de reconhecimento da existência da desigualdade salarial entre homens e mulheres e, simultaneamente, da inexistência de políticas específicas que proponham soluções concretas.

No Brasil, houve avanços no âmbito da igualdade compreendida de forma mais ampla, com destaque ao Código Civil de 2002, e também no âmbito do trabalho, com destaque à CLT. Além disso, o direito à igualdade salarial foi positivado em quatro Constituições, inclusive com

a elevação do princípio ao status de garantia fundamental em 1988, e confirmado na legislação infraconstitucional.

Apesar de o ordenamento estabelecer a igualdade de gênero e a igualdade salarial, as mulheres ainda enfrentam disparidades significativas na prática. Essa realidade é atravessada por diferentes fenômenos sociais, mas todos eles comunicam-se com a divisão sexual e racial do trabalho. Dados do IBGE mostram que, embora a diferença salarial tenha diminuído ao longo dos anos, ela persiste, especialmente em cargos de maior remuneração e liderança. Mulheres negras são as mais afetadas, com diferenças salariais ainda mais acentuadas em comparação com homens brancos e mulheres brancas.

Conclui-se, dessa forma, que, embora haja avanços legislativos, a desigualdade salarial de gênero persiste devido a estruturas sociais e culturais profundamente enraizadas. Políticas públicas futuras precisam avançar no tema da igualdade salarial e enfrentar as dinâmicas de gênero e raça para garantir equidade real.

Referências

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Constituição de 1937. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Rio de Janeiro, 1946. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm.

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 03 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967**. Brasília, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 02 jan. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais nº 85/2023**. Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da

Conferência Internacional do Trabalho. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351176>. Acesso em: 02 jan. 2025.

CENTRO DE PESQUISA EM MACROECONOMIA DAS DESIGUALDADES – MADE. **Relatório Trimestral PNAD Primeiro trimestre de 2024**. 2024. Disponível em: https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2024/05/completo_01_2024.pdf. Acesso em: 05 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Site institucional, n. 38, 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>. Acesso em 02 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) – 1º trimestre 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 03 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2ª edição**. Site institucional, n. 38, 2. ed., 2021. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acesso em 02 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua: 2º trimestre de 2023**. 2023 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 3ª edição**. Site institucional, n. 38, 3. ed., 2024. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em 02 jan. 2025.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Painel do relatório de transparência salarial RAIS 2022 e respostas do 1º semestre de 2024. 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/4685s54s>. Acesso em: 23 jan. 2025.

OKIN, Susan Möller. Gênero, o público e o privado. In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305- 332, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

RACHTER, Laísa. Igualdade de gênero traz benefícios também para a economia. **Coluna FGV Instituto Brasileiro de Economia – IBRE**, 8 mar 2021. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/igualdade-de-genero-traz-beneficios-tambem-para-economia-0>. Acesso em: 06 jan. 2025.

RODRIGUES, Laura Macedo. **Os direitos fundamentais trabalhistas das mulheres brasileiras**: considerações sobre desigualdade salarial e apontamentos sobre as trabalhadoras francesas. Monografia (Graduação em Direito), Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23709>. Acesso em: 06 jan. 2025.

RODRIGUES, Fabiana Alves. “Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

SCOTT, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: **American Historical Review**, v. 91, n. 5, 1986. p. 1053-1075.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação**. 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>. Acesso em: 23 dez. 2024.

2

MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL NO BRASIL: A LEI DA IGUALDADE SALARIAL À LUZ DA ADI 7612

Daniela Rocha de Souza

Graduada em direito pela Universidade de Brasília (UnB), analista de Planejamento, Gestão e Infraestrutura em Informações Geográficas e Estatísticas no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo compreender potencialidades e fragilidades da política de transparência salarial brasileira, expressa pela Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023), à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612, e sua relação com o fenômeno da desigualdade salarial de gênero. A justificativa do tema consiste na novidade dos mecanismos de transparência salarial, ainda pouco explorados pelo direito brasileiro. Igualmente, justifica-se pela pouca produção acadêmica sobre a Lei da Igualdade Salarial. Para atingir o objetivo formulado, as metodologias utilizadas foram estudo de caso de ação judicial, análise de fontes primárias e pesquisa de informações coletadas em bases de dados públicas. A análise desenvolvida oferece uma base para compreender os avanços, limites e perspectivas da política de transparência salarial voltada à equidade de gênero no mercado de trabalho e conclui pela importância e relevância da Lei da Igualdade Salarial, bem como da ADI 7612, que mobilizou importantes entes estatais e da sociedade civil. O destino da Lei, a ser definido pelo julgamento da ADI, poderá ter repercussões a longo prazo na compreensão do Supremo no tema de políticas afirmativas.

Palavras-chave: Transparência salarial, desigualdade de gênero, desigualdade salarial de gênero, Lei da Igualdade Salarial, Brasil.

I Introdução: gênero e trabalho

Há pelo menos seis décadas, o tema da igualdade salarial de gênero entrou em pauta no âmbito mundial e nacional. As primeiras normas internacionais sobre o tema, produzidas no âmbito da pioneira Organização Mundial do Trabalho, datam de 1957 (Convenção nº 100 da OIT). Internamente, o Brasil protege a igualdade salarial entre homens e mulheres via Constituições e legislação infralegal – notadamente, a CLT – desde 1934.

Apesar dos constantes e diversificados esforços para alcançar a igualdade de gênero, ainda persistem muitos desafios. Em especial, o da desigualdade salarial. Nas últimas décadas, as mulheres gradativamente conquistaram avanços e conseguiram reduzir de forma significativa a diferença salarial. No entanto, esses progressos não ocorreram de maneira homogênea. Ao longo das décadas, houve períodos em que a diferença de rendimento entre homens e mulheres diminuiu, mas também momentos em que essa desigualdade voltou a aumentar (RACHTER, 2021). Além disso, persiste uma disparidade significativa entre os rendimentos de mulheres brancas e mulheres negras, evidenciando que o progresso não foi igual para todas.

Tal desigualdade pode ser observada nas mais diversas fontes de dados. Exemplificativamente, tem-se que em 2022 as mulheres recebiam em média R\$2.303,00 e homens R\$2.920,00, o que representa uma diferença de rendimentos de 21,1% (IBGE, 2024). A discrepância é ainda maior quando analisados os dados de gênero e raça, sendo a que a mulher negra, segundo dados de 2022, ganha 38,4% menos que mulheres não negras, 52,5% menos que homens não negros e 20,4% menos que homens negros (IBGE, 2023).

2 A Lei da Igualdade Salarial

Diante desse preocupante cenário, a Presidência da República propôs o Projeto de Lei n. 1085/2023, posteriormente transformado na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, conhecida como “Lei da Igualdade Salarial” ou “LIS”. Trata-se de norma federal que prevê regras com o objetivo de efetivar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, com fundamento no artigo 7º, XXX, da Constituição e 461 da CLT.

Posteriormente, a norma foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, e Instrução Normativa MTE/GM nº 6, de 17 de setembro de 2024, que detalham os procedimentos a serem observados no cumprimento da LIS.

A lei traz três principais regras: (i) obrigatoriedade da igualdade de salários e critérios remuneratórios entre mulheres e homens (art. 2º); (ii) alteração da CLT para modificar as regras sobre indenização em caso de discriminação (art. 3º); e (iii) mecanismos de transparência, especificamente a publicação de relatórios salariais públicos e da eventual elaboração de planos de ação para corrigir desigualdades salariais. São esses mecanismos o objeto de estudo deste trabalho.

Em síntese, o mecanismo de transparência nada mais é que a obrigatoriedade, para empresas com mais de 100 empregados, da divulgação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, “permitindo a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, (...) por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade” (BRASIL, 2023b).

Na prática, as empresas fornecem os dados ao governo, que os consolida e gera dois documentos. O primeiro é um documento que contém informações de cada um dos estabelecimentos sujeitos à política. Ele pode ser consultado no site do MTE e, ao fornecer um número de CNPJ, o usuário acessa um relatório com informações sobre a razão salarial entre homens e mulheres por ocupação. O segundo é um painel de dados agregados, que compila os dados de todas as empresas sujeitas à lei. Todos esses mesmos dados podem ser desagregados em função da raça, do grupo ocupacional e da unidade da federação (MTE, 2025).

3 A reação do mercado

Diante dessa nova regra, em março de 2024, várias empresas ajuizaram ações judiciais buscando a suspensão das obrigações relativas aos mecanismos de transparência.

No mesmo período, a Confederação Nacional do Comércio (CNC) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) ajuizaram a ADI 7612, e o Partido Novo ajuizou a ADI 7631, ambas visando também a suspensão das obrigações ali previstas, bem como a declaração de inconstitucionalidade de diversos dispositivos.

O STF ainda não se pronunciou sobre o tema e, em razão disso, já foram feitas três rodadas de publicação de relatórios, em março e outubro de 2024 e março de 2025.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objeto de análise os mecanismos de transparência previstos nos artigos 4º, I, e 5º, da referida lei, à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612. A escolha por essa ADI, em detrimento das outras ações judiciais, deu-se em razão de dois principais motivos. Em primeiro lugar, pelo o que representam as autoras da ação – CNI e CNC –, em especial a CNI, que se autodescreve como “órgão máximo do sistema sindical patronal da indústria”. Nessa medida,

os apontamentos feitos na ADI representam os interesses da classe patronal, de forma a demonstrar sua oposição aos mecanismos de transparência. Em segundo lugar, porque, em comparação com as demais ações, tem a petição inicial mais robusta em termos de argumentação jurídica.

Além disso, como se verá, a referida ação mobilizou a atuação de diferentes entes de grande relevância social. Nela, foram trazidos uma grande diversidade de argumentos, o que proporcionará ao Supremo a oportunidade de realizar uma importante análise jurídica, constitucional e social.

4 A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 7612

Em 12 de março de 2024 foi ajuizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) e Confederação Nacional da Indústria (CNI) a primeira Ação Direta de Constitucionalidade (ADI 7612) contra a LIS.

A petição inicial da ADI 7612 impugna múltiplos artigos da Lei e a totalidade do Decreto e da Portaria. Destacam-se três principais pedidos, relativos aos mecanismos de transparência, abaixo sintetizados.

Quadro 2 - Síntese dos pedidos veiculados na ADI 7612

PEDIDO	FUNDAMENTO CONSTITUCIO-NAL	TEXTO DO DISPOSITIVO
Declaração de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no art. 5º, §2º, da LIS	Isonomia e proporcionalidade	Art. 5º, § 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. (Brasil, 2023a)
Declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da LIS, para afastar a aplicação de qualquer sanção ou obrigação sem prévia apresentação de defesa	Contraditório, ampla defesa, direito à imagem, direito à proteção de dados e livre mercado	Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) (Brasil, 2023a)
Declaração da inconstitucionalidade por arrastamento da totalidade do Decreto e da Portaria que regulamentam a Lei	Extrapolação do poder regulamentar	Totalidade do Decreto nº 11.795 de 2023 e Portaria MTE nº 3.714 de 2023
Fonte: elaborado pela autora.		

O primeiro pedido refere-se à declaração de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no art. 5º, §2º, da

LIS, por violação à isonomia e à proporcionalidade, constitucionalmente previstos (CNI, 2024).

Para as autoras da ação, o dispositivo tem dois problemas fundamentais: (i) ignora as hipóteses legítimas de desequiparações salariais, já previstas pela legislação brasileira (art. 461 da CLT); e (ii) impõe penalidades à pessoa jurídica diante de toda e qualquer diferença observada, o que violaria a isonomia constitucional e o princípio da proporcionalidade. (CNI, 2024, p. 21)

Nesse mesmo sentido, as autoras apontam que o Decreto, art. 3º, padece da mesma inconstitucionalidade. O texto dispõe que “verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios” (BRASIL, 2023b). As autoras enxergam nessa previsão uma imposição imediata de sanções à empresa, assim que constatadas diferenças salariais no relatório, sem que essa possa justificar uma eventual desequiparação legítima.

Já o segundo pedido consiste na declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da LIS, para (i) afastar a publicação dos relatórios com dados salariais e (ii) afastar a aplicação de qualquer obrigação – como a de elaborar plano de ação – sem prévia apresentação de defesa, com fundamento nos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa e direito à imagem, direito à proteção de dados e livre mercado.

Quanto à publicação de dados salariais nos relatórios, alega-se violação à proteção de dados e à livre concorrência, diante da exposição dos salários, informação privada do empregado e sensível à empresa.

Nessa linha, alega que a violação torna-se ainda mais sensível quando há poucas pessoas enquadradas em um CBO, o que possibilitaria a reversão dos dados anonimizados. Ademais, alegam que a publicização dos salários é indevida, porque a definição desse valor envolve estratégia comercial. Nesse sentido, qualquer divulgação desses dados violaria a livre iniciativa e concorrência.

Quanto à imposição de obrigações sem prévio processo administrativo, alega-se violação à ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem – por supostamente impor tais penalidades imediatas, sem que se oportunize defesa. Para as autoras, a elaboração e implementação de plano de ação tem caráter sancionatório e, assim, sua imposição só poderia acontecer após instauração de processo administrativo, em que se possa justificar ou comprovar a legalidade das desigualdades encontradas.

Por fim, o terceiro pedido consiste na declaração da inconstitucionalidade por arrastamento da totalidade do Decreto e da Portaria que regulamentam a Lei. Subsidiariamente, pedem a declaração da inconstitucionalidade da portaria e do decreto, com fundamento na extrapolação do poder regulamentar, em relação a pontos específicos da lei, mais voltados à liberdade sindical, e não ao objeto desse trabalho.

Após o ajuizamento da ação, foram protocoladas dezessete petições de ingresso como *amicus curiae*, oito delas favoráveis e nove contrárias aos pedidos da ADI.

Quadro 3 - Peticionantes que requerem ingresso como *amicus curiae* na ADI 7612

APRESENTAM ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À ADI	APRESENTAM ARGUMENTOS CONTRÁRIOS À ADI
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ – FIEP	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA – CNTI
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO – ABIT	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE – CONTRATUH
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FIEMG	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO – CNTC
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MANTENEDORAS DO ENSINO SUPERIOR - ABMES	FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO NOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL – FETRHOTEL
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FIESP	ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA – ABMCJ
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO – CONFENEN	INSTITUTO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS – IAB
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL - ABIEC	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO – SEMESP	PARTIDO VERDE – PV
-	INSTITUTO NÓS POR ELAS – NPE
Fonte: elaborado pela autora.	

De forma geral, as petições limitaram-se a reforçar os argumentos já apresentados no âmbito do processo judicial, seja pela autora, seja pelo poder público. No entanto, o levantamento dessas petições é rele-

vante para demonstrar o tensionamento causado pela ADI, uma vez que todas as entidades pró-ADI são patronais. Por sua vez, todas as entidades contrárias à ADI são ou representativas dos empregados, ou representativas de algum setor da política ou advocacia.

Paralelamente, houve manifestações relevantes da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, da Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ), do Ministério do Trabalho e do Emprego e da Advocacia Geral da União, as quais se passa a analisar.

Em 5 de abril de 2024, a Câmara dos Deputados protocolou suas informações, documento no qual se posiciona em favor da política, por não haver inconstitucionalidade. Apontou-se, com base em dados diversos, que a realidade apresenta um cenário de grande diferença de tratamento de gênero no mercado de trabalho, diferenças essas justificadas não por escolhas pessoais, mas por “obstáculos estruturais e sistêmicos que dificultam o acesso a oportunidades de emprego bem remuneradas e a progressão na carreira.” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2024, p. 9). Assim, a lei, enquanto tentativa do poder público de mitigar tais desigualdades, configura-se como uma política afirmativa, categoria jurídica e social já reconhecida e validada pelo STF.

Na mesma data, o Senado Federal protocolou as informações por ele elaboradas. Para o órgão, inexistente inconstitucionalidade. O órgão destaca o triplo aspecto prático da legislação. Para os trabalhadores, a transparência salarial é uma ferramenta informacional e probatória, permitindo negociar salários e contestar eventuais diferenças injustificadas. Já para os empregadores, a transparência é uma oportunidade de detectar e corrigir possíveis discriminações. Por fim, para o poder público, é um instrumento para o aperfeiçoamento e desenvolvimento de políticas públicas. (SENADO FEDERAL, 2024, p. 13)

Ao analisar os aspectos jurídicos da proposição, o Senado contra-argumentou as impugnações feitas pelas autoras da ADI. Essas afir-

mam que o dispositivo sobre divulgação do relatório (art. 5º, caput, da LIS) e sobre a elaboração do plano de ação (art. 5º, §2º, da LIS) têm caráter sancionatório – aspecto relevantíssimo sobre a matéria, já que embasa a argumentação relativa à suposta violação à ampla defesa. O Senado, por sua vez, afirma que essa regra tem caráter de “obrigação acessória à já existente obrigação principal de isonomia salarial entre homens e mulheres” (SENADO FEDERAL, 2024, p. 16). Daí decorre, inclusive, a suficiência da mera identificação, nos relatórios, de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios para que incida a regra dos planos de ação, não sendo necessário dolo na conduta do empregador.

Ainda, o órgão chama atenção para o fato de que a concretização dos mandamentos constitucionais se dá, em especial, por meio do deslocamento do ônus da prova da desigualdade do empregado ao empregador, que “passa a ser o responsável pela comprovação de que seus funcionários vêm sendo pagos de forma igual e têm iguais oportunidades de ascensão profissional” (SENADO FEDERAL, 2024, p. 17). Especificamente quanto aos aspectos constitucionais, por fim, o Senado opina pela constitucionalidade da norma e pela improcedência da ADI.

Paralelamente, em 11 de abril, por meio da Mensagem nº 140, a Advocacia-Geral da União encaminhou suas informações, bem como as informações fornecidos pela Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ), Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério das Mulheres (MM), todos por meio de secretarias nacionais e de suas Consultorias Jurídicas. Na análise dos aspectos jurídicos, todos os órgãos listados sustentam não haver qualquer inconstitucionalidade. Das informações citadas acima, merecem destaque alguns apontamentos feitos pela SAJ e pelo MTE.

A Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos da Casa Civil (SAJ) aponta que a obrigatoriedade de implementação de planos de ação, trazida pelo art. 5, §2º da Lei, não se constitui propriamente uma sanção,

mas sim um “mecanismo de autorreflexão sobre a situação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, inclusive sobre as justificativas fáticas e jurídicas existentes”. (CASA CIVIL, 2024, p. 12)

Diante disso, conclui-se que não haveria qualquer violação ao contraditório. Para subsidiar esse entendimento, menciona o apontamento do MTE, que ressalta que a notificação citada na lei é aquela prevista no Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), segundo o qual a Auditoria-Fiscal do Trabalho é competente para requisitar documentos e cumprimento de obrigações ou correção de irregularidades (MTE, 2024a, apud CASA CIVIL, 2024, p. 13).

Já a manifestação do Ministério do Trabalho e Emprego (2024c) destaca-se sobretudo pela defesa da plausibilidade prática e viabilidade jurídica da divulgação dos salários. Nesse sentido, o Ministério destaca que essa política, identificada pela doutrina como “transparência cruzada” – aquela que se estende tanto aos colaboradores de uma empresa quanto aos colaboradores de empresas concorrentes –, é capaz de empoderar os trabalhadores, garantindo-lhes informações e provas suficientes para pleitear aumento salarial.

Essa forma de transparência contribuiria para o incremento da competitividade das empresas e para o aumento do nível de sua produtividade, a partir do aumento do engajamento dos colaboradores e da competição interna saudável (CULLEN, 2024, apud MTE, 2024c, p. 4).

Outro aspecto interessante e inédito da manifestação do MTE é o destaque dado ao papel das empresas no estado democrático de direito. Aos Estados cabe a edição de normas para proteger e efetivar obrigações relativas a direitos humanos, e às empresas cabe o respeito e a observância a essas normas (MTE, 2024b, p. 8).

Por fim, a Nota Técnica aponta que o plano de ação não é sanção e não tem como objetivo o constrangimento público da empresa.

Ele seria, ao contrário, um instrumento elaborado pela própria empresa, implementado apenas se constatada irregularidade na política salarial.

A Advocacia-Geral da União manifestou-se em sentido similar. Em síntese, a AGU defende não haver quaisquer violações à Constituição e pede pelo não acolhimento de nenhum dos pedidos veiculados na inicial (AGU, 2024a).

Paralelamente, ao tratar das questões relacionadas à livre iniciativa, a AGU e o MTE lembraram que o valor social do trabalho é outro princípio a ser ponderado, de também grande relevância para a matéria tratada. Ainda, quanto às questões relacionadas à proteção de dados, a AGU destacou que será feita a devida anonimização de todos os dados constantes no relatório e destacou o tratamento dado pela Instrução Normativa ao assunto.

Por fim, o órgão finaliza apontando que a lei é um avanço, porque disponibiliza medidas preventivas à discriminação, evitando que ela aconteça ou que se prologue no tempo, diferente das medidas anteriores à LIS, que dispunham apenas de ferramentas posteriores, como indenizações.

5 Outros apontamentos

Além dos pontos trazidos pelas partes e pelos *amici curiae*, há alguns outros aspectos a serem levantados, com o objetivo de identificar as fraquezas e potencialidades da nos dispositivos de transparência da Lei da Igualdade Salarial e, assim, buscar compreender os caminhos possíveis ao Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7612.

Em primeiro lugar, as autoras da ADI sustentam a inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho”, contida no §2º

do art. 5º da LIS. O dispositivo violaria o princípio da proporcionalidade – porque impõe penalidades à pessoa jurídica diante de toda e qualquer diferença observada – e a isonomia material – porque desconsidera as hipóteses legítimas de desequiparações salariais previstas pela legislação brasileira (art. 461 da CLT).

Ao refletir sobre o primeiro princípio, tem-se que a Lei da Igualdade Salarial atende, sim, à proporcionalidade. Preliminarmente, para tratar do assunto, é importante analisar o caráter jurídico das obrigações veiculadas nos dispositivos impugnados. Em primeiro lugar, tem-se que a publicação dos relatórios de igualdade não se configura como sanção. Como pontuou o Senado Federal, trata-se de uma obrigação legitimamente criada por uma lei federal.

O Supremo Tribunal Federal já julgou ao menos duas situações similares. A primeira delas é a ADPF 509, em que o STF entendeu que a “Lista Suja do trabalho análogo à escravidão” é constitucional. A lista é disciplinada pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016 e consiste em uma “relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo” (art. 2º) divulgada no site do Ministério do Trabalho e da Economia. O voto do Ministro Relator Marco Aurélio destaca que o cadastro é “instrumento a viabilizar transparência, o qual, longe de encerrar sanção, dá publicidade a decisões definitivas em auto de infração lavrado por auditor-fiscal do Trabalho” (BRASIL, 2020, p. 34)

O caso da “lista suja” tem um aspecto importante que o aproxima do caso da lei da igualdade salarial: o fundamento no direito à informação. O preâmbulo da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016 destaca como fundamento a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei do Acesso à Informação – “LAI”), que dispõe sobre a divulgação de informações produzidas e custodiadas pelo Poder Público. Especificamente, a Portaria menciona os arts. 3º e 7º da LAI:

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;

II - **divulgação de informações de interesse público**, independentemente de solicitações;

Art. 7º O acesso à informação de que trata esta Lei compreende, entre outros, os direitos de obter:

II - informação **contida em registros ou documentos, produzidos ou acumulados por seus órgãos ou entidades**, recolhidos ou não a arquivos públicos; (...)

VII - informação relativa:

a) à implementação, acompanhamento e **resultados dos programas, projetos e ações dos órgãos e entidades públicas**, bem como metas e indicadores propostos;

b) ao resultado de inspeções, auditorias, prestações e tomadas de contas realizadas pelos órgãos de controle interno e externo, incluindo prestações de contas relativas a exercícios anteriores. (BRASIL, 2011)

Considerando as disposições da LAI, chega-se a uma conclusão contrária aos argumentos veiculados na ADI 7612: a divulgação dos relatórios não é uma sanção; ao contrário, é medida proporcional e, mais, é dever que se impõe ao poder público. Ao prever a coleta e sistematização dos dados em relatórios, esses passam a ser documentos públicos e, assim, sujeitam-se à Lei de Acesso à Informação. Nesse mesmo sentido,

tem-se que os dados coletados são de grande relevância, pois voltam-se à tutela de múltiplas garantias constitucionalmente protegidas. Assim, seria cabível seu enquadramento enquanto informação de interesse público, que, nessa medida, deve ser divulgada independentemente de solicitação.

A segunda situação semelhante foi veiculada na ADI 6620, na qual o Tribunal entendeu constitucional lei estadual que cria cadastro de pessoas condenadas por crimes contra a dignidade sexual praticados contra criança ou adolescente e por crimes de violência contra a mulher. Entendeu-se ser constitucional a publicação da lista na internet, sendo possível consultar o nome e a foto dos indivíduos condenados por sentença transitada em julgado, contanto que protegidos os nomes das vítimas. Na ocasião, o Ministro Relator Alexandre de Moraes destacou a importância da sistematização desses dados para a população e para o poder público:

3. Os cadastros instituídos pelas Leis 10.315/2015 e 10.915/2019 do Estado de Mato Grosso constituem mecanismos voltados a subsidiar os órgãos públicos no controle de dados e informações relevantes para a persecução penal e para a adoção de políticas públicas, e fornecem à sociedade mato-grossense a possibilidade de monitoramento desses dados. Trata-se de uma medida apta a contribuir para a prevenção de novos delitos. 4. As leis estaduais estão de acordo com o princípio da publicidade e informação inerentes ao Poder Público, a fim de concretizar garantias de interesse individual e coletivo previstas na Constituição, (...). 5. A sistematização de dados relativos a condenações penais contribui para o enfrentamento e a prevenção de duas espécies criminosas extremamente graves. A sua disponibilização, em sítio eletrônico, exige o respectivo trânsito em julgado. (BRASIL, 2024a)

É evidente que as ações mencionadas tratam de situações relativamente diferentes, mas guardam entre si uma similaridade suficiente

para que o aspecto da transparência na lei da igualdade salarial seja respaldado, assim como o foi na ADPF 509 e na ADI 6620.

Conclui-se, dessa forma, que a elaboração e divulgação dos relatórios de transparência salarial não é sanção, mas sim uma obrigação legitimamente criada no âmbito de uma política afirmativa.

A grande vantagem da Lei da Igualdade Salarial em termos de coleta de dados consiste no maior detalhamento das informações e no seu enfoque no âmbito do trabalho. O painel de dados agregados contém a remuneração média, o salário contratual médio e as informações desagregadas por raça, sexo, grande grupo ocupacional e unidade da federação. Esse detalhamento permite identificar padrões e desigualdades que, de outra forma, poderiam passar despercebidos.

Especialmente, a inclusão do grande grupo ocupacional no painel de dados permite ainda uma análise mais acurada, identificando setores ou profissões onde as disparidades salariais são mais pronunciadas. Esse é um dado mais específico, por exemplo, que os dados coletados pelo Censo e pela PNAD, que agrupam as informações em grupos mais genéricos – usualmente subgrupos de atividades econômicas. Isso é particularmente útil para direcionar esforços e recursos para áreas que necessitam de maior atenção do poder público.

Nesse contexto, a transparência salarial tem importante função no arranjo das relações de trabalho porque podem evidenciar desigualdades que de outra forma não seriam percebidas. Igualmente, no modelo brasileiro, pode ter impacto efetivo em termos probatórios, uma vez que os dados fornecidos podem ser utilizados como prova de eventual discriminação injustificada.

Além disso, trata-se de uma obrigação proporcional porque atende aos critérios da adequação, necessidade e proporcionalidade estrita. É adequada porque prevê mecanismos suficientes para a consecução

do fim – promoção da equidade. É necessária diante da (i) convergência com outras políticas similares em nível mundial; e (ii) ausência de outras políticas públicas capazes de fornecer um panorama tão completo do objeto e aptas a reduzir o cenário de desigualdades de gênero no mercado de trabalho. E, por fim, é proporcional em sentido estrito porque a norma conforma o funcionamento da livre concorrência, em prol da consecução da igualdade salarial e de gênero. A proteção desse direito, para assegurar o fim da perpetuação da desigualdade salarial de gênero, é suficiente para estabelecer limites à livre concorrência.

Já quanto à obrigatoriedade da elaboração e implementação de um plano de ação (art. 5º, §2º da LIS), tem-se que a análise da proporcionalidade da medida independe da classificação jurídica a ela atribuída – seja ela sanção (CNI, 2024), seja obrigação acessória (SENADO FEDERAL, 2024), seja instrumento autorreflexão (CASA CIVIL, 2024, p. 12). Ambas as hipóteses levam à mesma conclusão: diante da identificação de desigualdades salariais ilegais e não justificadas, a empresa deve solucionar a questão e buscar meios para que outras violações similares não voltem a acontecer.

Dessa forma, pelas mesmas razões vinculadas à proporcionalidade da divulgação dos relatórios de transparência, tem-se também a proporcionalidade e a constitucionalidade das medidas relativas ao plano de ação.

Estabelecida a proporcionalidade do art. 5º, caput e §2º, passa-se a tratar da alegada violação à isonomia material, argumento relacionado à consideração das hipóteses lícitas de diferença salarial por razões legítimas e previstas no ordenamento jurídico. A AGU e o MTE – esse último, inclusive, responsável pela consolidação dos dados e documentos – já declararam que haverá a possibilidade de justificar eventuais desigualdades de pagamento encontradas. Estando devidamente fundamentadas, a empresa estará desincumbida da elaboração e implementação do plano de ação. Destaca-se, porém, que não há previsão textual de tal direito de

defesa. A Lei e as normas que a regulam prevêem apenas um procedimento genérico.

Nesse sentido, o dispositivo não viola o princípio da igualdade material, mas o Supremo poderia entender tal lacuna como possível violação à segurança jurídica e recorrer às técnicas de decisão em controle concentrado para supri-la. Uma possibilidade é a interpretação conforme à Constituição dos dispositivos acima mencionados, para julgar inconstitucional qualquer interpretação que possibilite a obrigatoriedade de elaborar um plano de ação sem antes oportunizar à empresa que justifique as desigualdades encontradas. Dessa forma, estariam sanados parcialmente os receios veiculados na inicial da ADI e, ao mesmo tempo, restaria sacramentado juridicamente o entendimento exposto pela AGU e do MTE.

Em segundo lugar, as autoras da ADI sustentam a inconstitucionalidade do art. 5º, caput, da LIS, por violação à ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem – ao impor às empresas penalidades imediatas, sem oportunizar a elucidação de desigualdades salariais encontradas nos relatórios – e à proteção de dados e à livre concorrência – ao expor os salários dos empregados, violando seu direito à privacidade e comprometendo a concorrência.

A análise dos dispositivos diante dos princípios da ampla defesa, ao contraditório, à segurança jurídica e à imagem está relacionada com a ponderação feita anteriormente sobre a igualdade material e a oportunidade de fornecer justificativas para eventuais desigualdades constatadas nos relatórios.

Como mencionado anteriormente, não há na Lei, nem nas normas que a regulam, menção expressa à qualquer direito de defesa ou justificativa por parte das empresas. Apesar de o MTE afirmar que haverá, sim, tal oportunidade, na prática pode haver indeterminação acerca dos prazos, já que a lei dá aos empregadores 90 dias para a elaboração do plano de ação, contados a partir da notificação. No entanto, não há pre-

visão específica sobre o prazo da apresentação da justificativa, nem sobre a possibilidade ou o prazo para a autoridade fiscal aceitar ou rejeitar os motivos apresentados pela empresa.

Todas essas indeterminações práticas enfraquecem o direito à ampla defesa, ao contraditório e à segurança jurídica. Se reguladas, no entanto, poderiam conferir força ao sistema da Igualdade Salarial. Nesse cenário, abre-se caminho para que o Supremo restrinja a interpretação de determinados dispositivos para determinar formalmente que seja oportunizado o espaço de justificação à empresa e definido o procedimento para tanto.

Paralelamente, as autoras alegam violação ao direito à imagem, por entenderem que a divulgação dos relatórios e a necessidade de elaboração do plano de ação poderia ter um custo reputacional pela falsa “criação artificial de aparência de ilícito” (CNI, 2024, p. 41). Tendo como fundamento a inexistência de violação à igualdade material e os pequenos ajustes necessários ao procedimento do contraditório, não há qualquer possibilidade de ilícito apenas aparente. O único dano reputacional que poderá ser causado é aquele que decorre da conduta que a empresa escolheu adotar ao remunerar seus empregados de forma desigual, ilegal e injustificada.

Nesse caso, não pode ser imputada a culpa ou a responsabilidade ao poder público que, acertadamente, cumpriu seu papel na busca pela concretização de direitos e adotou a política da coleta de dados para desencobrir violações de direitos. Dessa forma, não há violação ao princípio constitucional levantado.

Por fim, as empresas alegam a violação ao princípio da livre concorrência e ao direito fundamental de proteção de dados, diante da previsão de divulgação dos valores salariais médios por ocupação, nos relatórios de transparência salarial. Esse é o ponto mais sensível da lei.

Preliminarmente, é preciso pontuar que há uma discrepância entre o texto da norma e as informações providas pelos órgãos públicos. Nas informações protocoladas pela AGU, que continham como anexo manifestações técnicas e jurídicas da Casa Civil, do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego, afirma-se que os relatórios publicados não conterão informações de salários. No entanto, todos os diplomas que regulam a Lei (Decreto, Portaria e Instrução Normativa) preveem que o valor dos salários é um dos dados a serem divulgados nos relatórios.

Mesmo após a manifestação da AGU em sentido contrário ao texto das normas, foi publicada a Instrução Normativa que, mais uma vez, prevê a divulgação de salários.

Quadro 4 - Sistematização das previsões sobre divulgação de valores salariais

NORMA	DATA	PREVISÃO
Lei nº 14.611	3 de julho de 2023	Art. 5º § 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens (...)
Decreto nº 11.795	23 de novembro de 2023	Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do caput do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações: (...) II - o valor: a) do salário contratual; (...)

Portaria MTE nº 3.714	27 de novembro de 2023	<p>Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:</p> <p>I - Seção I - dados extraídos do eSocial: (...)</p> <p>c) número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e (...)</p> <p>Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea “c”, do inciso I do caput, deverá conter:</p> <p>I- salário contratual; (...)</p>
AJUIZAMENTO DA ADI	12 de março de 2024	
PROTOCOLO DA MANIFESTAÇÃO DA AGU	18 de abril de 2024	<p>“Cabe ressaltar, ainda, que dos relatórios não constam quaisquer informações que contenham valores nominais de salários ou que permitam a identificação de empregados ou funções. Os dados são divulgados em percentuais, o que se infere da simples visualização de um modelo de Relatório de Transparência Salarial (documento eletrônico nº 161, fl. 30).” (AGU, 2024b, p. 24)</p>
Instrução Normativa GM / MTE Nº 6	18 de setembro de 2024	<p>Art. 11. O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil:</p> <p>I - informações extraídas do eSocial: (...)</p> <p>c) número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração bruta, média de 12 (doze) meses; e</p>

Fonte: elaborado pela autora.

Em síntese, as manifestações do poder público afirmam que não haverá publicação de salários – e, de fato, os três primeiros conjuntos de relatórios não contaram com esses dados. Ao mesmo tempo, parte dos *amici curiae* contrários aos pedidos formulados endossaram e louvaram a possibilidade da publicação de valores salariais, argumentando que a ação reduz as assimetrias informacionais e pode auxiliar o trabalhador no complexo trabalho de compreender e provar uma discriminação na política remuneratória.

Nesse ponto, o principal embate posto na ADI é a ponderação entre os valores da livre concorrência, ao lado do direito fundamental à proteção de dados, e da igualdade. Em termos jurídicos, há diversas saídas possíveis, mas duas merecem destaque.

Por um lado, a divulgação dos salários pode ser compreendida como constitucional, enquanto uma fração de uma grande política pública voltada à correção de severas desigualdades que se perpetuam há décadas no Brasil. Como toda política afirmativa, essa também seria uma política passageira e, uma vez constatados avanços na igualdade remuneratória, o texto normativo poderia ser alterado para excluir o valor dos salários dos relatórios de transparência. No entanto, as autoras da ADI rechaçam qualquer possibilidade, ainda que temporária, de divulgação dessas informações. Nesse sentido, as autoras, em uma ponderação de valores, julgam que é mais aceitável a continuidade de eventuais situações de desigualdade que a divulgação de relatórios com informações salariais.

Por outro lado, pode-se concluir que a divulgação dos salários enfraquece o livre mercado e a proteção de dados, e não figura como uma medida razoável para o fim pretendido pela política pública. Caso seja esse o caminho adotado, o Supremo deve dar provimento ao pedido das autoras para interpretar os dispositivos conforme à Constituição e, então, excluir a possibilidade (textualmente posta como regra) da divulgação dos salários.

Um último ponto de atenção diz respeito a outro aspecto da proteção de dados. Desde as reuniões do Grupo de Trabalho Interministerial que elaborou a norma, os setores do patronato utilizam a possibilidade de reversão da anonimização dos dados salariais para defender a impossibilidade da divulgação dessa informação. Apenas em setembro de 2024, com a Instrução Normativa GM/MTE nº 6/2024 é que se deu uma solução para a questão. O artigo 15, §4º da referida IN dispõe que “haverá informação no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para indicador ou grupo analisado com, pelo menos, 3 (três) homens e 3 (três) mulheres”. Essa disposição é relevante, ainda que se entenda pela inconstitucionalidade da divulgação dos salários, porque inibe a identificação dos dados relativos à ocupação e aos critérios remuneratórios.

Diante de todas as ponderações, tem-se que a lei não viola qualquer princípio constitucional. Há, porém, dois pontos de atenção. O primeiro é relativo à garantia da ampla defesa, sendo importante que se regule de forma específica o procedimento e os prazos para (i) a citação da empresa após a apresentação do relatório; (ii) a apresentação de justificativas a irregularidades constatadas; e (iii) o acolhimento ou a rejeição dessas justificativas.

O segundo ponto de atenção diz respeito à divulgação dos valores salariais porque há uma divergência entre o texto da norma e a manifestação formal do poder público nos autos do processo. É preciso que sobrevenha alteração do Decreto, Portaria e IN, retirando os valores de salários das informações do relatório, ou que, em respeito à norma, os relatórios sejam publicados como manda a lei, e, após a decisão do Supremo Tribunal Federal, sejam feitos os eventuais ajustes necessários ao atendimento do que o tribunal determinar.

6 Apontamentos finais

O presente trabalho buscou analisar a política brasileira de transparência salarial, à luz dos argumentos trazidos na ADI 7612, que impugna a Lei da Igualdade Salarial. Indicaram-se pontos de atenção e potencialidades da lei, que busca corrigir distorções salariais em razão da discriminação de gênero.

O julgamento da referida ação poderá definir o rumo de uma política crucial para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. Se julgada procedente, a ação pode inviabilizar os avanços conquistados pela LIS, mantendo as desigualdades salariais historicamente enraizadas. Outro giro, se julgada improcedente, a lei consolidar-se-á como um marco na luta pelos direitos das mulheres, reforçando a transparência e a equidade no mercado de trabalho.

Ainda, o Supremo poderá adotar técnicas de decisão que tracem um caminho intermediário e definam as formas constitucionais de interpretação da lei. Dessa maneira, tem-se que o julgamento da ação será um divisor de águas para a efetivação da garantia constitucional da equidade de gêneros, com repercussões significativas nas políticas afirmativas no Brasil e seu alinhamento com os princípios constitucionais de justiça e igualdade.

A enorme relevância da ADI pode ser constatada pelo amplo debate institucional que desencadeou, mobilizando atores fundamentais do Estado e da sociedade civil. O caso também atraiu a atenção de importantes representantes do setor produtivo e dos trabalhadores. Confederações patronais, como a CNI e a CNC, que ingressaram com a ação, enquanto entidades sindicais e organizações de defesa dos direitos das mulheres ingressaram no processo como *amici curiae* para sustentar a validade da lei. Tais movimentações tão dicotômicas refletem a relevância da matéria, que transcende o aspecto jurídico e alcança questões econômicas, sociais e de justiça de gênero.

Por fim, a intensa movimentação em torno da ADI demonstra que a decisão a ser tomada pelo STF terá repercussões profundas, não apenas para a aplicação da LIS, mas para o próprio entendimento sobre os limites e possibilidades das políticas de equidade no Brasil. A decisão proferida pelo Supremo poderá servir como um precedente para futuras iniciativas em prol de direitos fundamentais. Dessa maneira, mais do que uma disputa legal, a ADI representa um marco na discussão sobre igualdade salarial e justiça social no Brasil.

Referências

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. Consultoria-Geral da União. **Informações n. 00035/2024/CONSUNIAO/CGU/AGU**. 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 jan. 2025.

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO – AGU. Consultoria-Geral da União. **Manifestação na Ação Direta de Constitucionalidade 7612**. 2024b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República,

2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 509. Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias – Abrainc e Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social. Relator: Min. MARCO AURÉLIO. ATA Nº 26, de 16/09/2020. DJE nº 238, divulgado em 28/09/2020. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/14611.htm. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. **Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023. Brasília, DF: Presidência da República, 2023c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.714-de-24-de-novembro-de-2023-525914843>. Acesso em: 02 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão em Ação Direta Inconstitucionalidade nº 6620. Governador do Estado de Mato Grosso e Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso. Relator: Min. Alexandre de Moraes. 2024a. DJE divulgado em 26/04/2024, publicado em 29/04/2024. Acesso em: 05 jan. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa GM /MTE 6, de 17 de setembro de 2024**. Dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714,

de 24 de novembro de 2023. Brasília, DF: Presidência da República, 2024b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gm-mte-n-6-de-17-de-setembro-de-2024-585124105>. Acesso em: 03 jan. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Informações juntadas à Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 fev. 2025.

CASA CIVIL. Secretaria Especial Para Assuntos Jurídicos. **Nota SAJ n. 66/2024/CGIP/SAIP/SAJ/CC/PR**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 02 jan. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 20 dez. 2024.

CULLEN, Z. Is Pay Transparency Good? **Journal of Economic Perspectives**, v. 38, n. 1, p. 153–180, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>. Acesso em: 10 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD Contínua**: 2º trimestre de 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 02 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 3ª edição**. Site institucional, n. 38, 3. ed., 2024. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>. Acesso em 02 jan. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Coordenação nacional de Combate à Discriminação, ao Assédio, à Violência e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho. **Nota Técnica SEI nº 976/2024/MTE**. 2024a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 Acesso em: 02 jan. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Consultoria Jurídica. **INFORMAÇÃO TÉCNICA n. 00003/2024/CONJUR-MTE/CGU/AGU**. 2024b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 Acesso em: 02 jan. 2025.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Painel do relatório de transparência salarial RAIS 2022 e respostas do 1º semestre de 2024. 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/4685s54s>. Acesso em: 23 jan. 2025.

SENADO FEDERAL. **Informações juntadas à Ação Direta de Inconstitucionalidade 7612**. 2024. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6872866>. Acesso em: 11 Acesso em: 02 jan. 2025.

RACHTER, Laísa. Igualdade de gênero traz benefícios também para a economia. **Coluna FGV Instituto Brasileiro de Economia – IBRE**, 8 mar 2021. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/igualdade-de-genero-traz-beneficios-tambem-para-economia-0>. Acesso em: 06 fev. 2025.

3

O PERIGO POR TRÁS DAS
TELAS: A VIOLÊNCIA DE
GÊNERO NO AMBIENTE
DIGITAL**Roberta Corrêa de Araujo**

Juíza do Trabalho Titular da 14ª Vara do Trabalho do Recife-PE, Brasil (TRT-6). Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Professora de Graduação e Pós Graduação nas áreas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Constitucional e Teoria Geral do Estado. Ocupa a cadeira nº 46 da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas. Membro Fundador da Academia Brasileira de Ciências Criminais. E-mail: robertacdearaujo@hotmail.com.

Resumo

O artigo aborda a violência de gênero no ambiente virtual, enfatizando que a profusão das tecnologias digitais e a massificação da internet facilitou a proliferação de uma gama de práticas ilícitas e abusivas contra a mulher, com impactos devastadores na sua vida cotidiana. A violência contra a mulher perpetrada no ambiente virtual reproduz e, ao mesmo tempo, reconfigura processos abusivos de assédio e violência realizados no espaço físico, sendo mais um reflexo das relações de poder e hierarquia culturalmente estabelecida entre homens e mulheres. Conclui-se que o enfrentamento e combate do problema requer iniciativas legislativas e políticas públicas específicas, além de conscientização e mobilização social em torno do tema.

Palavras-chave: Violência de gênero; tecnologias; crimes virtuais

I Introdução

Em uma sociedade totalmente informatizada, marcada pelo incremento do uso das tecnologias digitais de informação e comunicação e pela popularização da internet e dispositivos eletrônicos, novas formas de interação social são configuradas, imprimindo uma nova dinâmica nos modos de se relacionar, seja entre as pessoas, seja com o mundo.

A virtualização e interligação em rede das relações sociais elimina barreiras físicas e influencia significativamente nos comportamentos, valores, costumes e hábitos das pessoas, distanciando-as cada vez mais da distinção entre vivências *online* e *offline*.

Esse universo virtual, que não requer presença física, rostos ou identidades para ações e comunicação, cria um imaginário de que tudo é possível na medida em que oportuniza que os usuários criem ou transformem as suas identidades da forma que lhes convém. E a sensação de anonimato proporcionado pelas redes da internet conforma condições para a prática de condutas abusivas e ilícitas.

Se por um lado, a era digital inovou as relações interpessoais e trouxe inúmeros benefícios para as relações sociais, econômicas e culturais, também possibilitou o surgimento de novos tipos penais e permitiu que modalidades criminosas e condutas abusivas que antes eram praticadas presencialmente fossem transportadas para o mundo virtual, com impactos diretos na vida dos seus usuários.

Não se pode olvidar que tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de condutas violentas e assediadoras no ambiente virtual. Entretanto, as mulheres são desproporcionalmente atingidas pelos processos agressores e abusivos perpetrados no mundo virtual, eis que neles se reproduzem as discriminações e desigualdades construídas socialmente e que compõem a dinâmica da violência de gênero.

O objetivo desse artigo é demonstrar que a fugaz universalização da internet se tornou mais um mecanismo de perpetuação da violência contra as mulheres.

A importância social do tema resulta do reconhecimento da violência de gênero no mundo virtual como uma violação dos direitos humanos, sendo reputada inaceitável e incompatível com a edificação de uma sociedade justa e igualitária, objetivo basilar do Estado Democrático de Direito.

Convém salientar que a presente reflexão não tem a pretensão de esgotar a matéria e muito menos dar respostas definitivas, pelas suas próprias limitações e delimitações. Antes de pretender resolver as questões exploradas, este artigo se propõe a fomentar o debate do tema e, quem sabe, ajudar a esclarecer alguns aspectos relevantes e oferecer soluções desde o ponto de vista proposto.

2 A violência de gênero no ambiente digital: um velho e novo desafio

A violência contra a mulher é um problema estrutural e sistêmico que mantém estreita relação com as categorias de gênero, classe, raça, etnia e suas relações de poder.

O termo “gênero” – primariamente situado no plano biológico para designar indivíduos de sexos diferentes ou coisas sexuadas, assumiu uma conotação cultural na matriz das teorias feministas das últimas décadas, refutando o determinismo biológico implícito na diferença entre sexos e voltando-se ao caráter intrinsecamente relacional do feminino e do masculino, situando-o na esfera social e tornando-o, antes, uma maneira de indicar “construções culturais” – a criação inteiramente social de ideias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres (Scott, 1995a, p.75).

Assim, o conceito de gênero não se propõe a desconsiderar diferenças biológicas entre homens e mulheres, mas enfatizar que, além destas, há outras, social e culturalmente construídas, que estão engendradas na afirmação das suas identidades subjetivas e pautam o discurso da inferioridade e subordinação do feminino ao masculino, legitimando a hierarquização do homem sobre a mulher, colocando-a, historicamente, em situação de vulnerabilidade social.

Significa dizer que a base da desigualdade entre homens e mulheres não repousa na diferença biológica entre os gêneros, mas nos significados construídos culturalmente sobre essas diferenças, naturalizando a discriminação e a desigualdade que permeia as relações entre homens e mulheres. E embora gênero não seja o único campo no qual o poder se articula, ele é uma forma primeira de dar significado às relações de poder (Scott, 1995b, p.75) que permeiam, no geral, os vínculos entre homens e mulheres nos espaços públicos ou privados e que compõem a dinâmica da violência de gênero.

A expressão violência de gênero é aqui utilizada consoante os parâmetros conceituais fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), referindo-se a qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém em situação de vulnerabilidade devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual.

3 A violência de gênero no ambiente virtual

O ciberespaço reflete e retroalimenta padrões culturais e comportamentais enraizados na sociedade. Um recorte bastante contundente desta realidade pode ser observado a partir da perspectiva de gênero.

O ambiente *on line* tem se revelado hostil para grupos minorizados, dentre eles, as mulheres. De acordo com os dados do estudo realizado pela *Economist Intelligence Unit* (2021), 85% das mulheres que têm

presença *online* já sofreram ou testemunharam violência digital e cerca de 65% das mulheres pesquisadas sofreram assédio cibernético, discurso de ódio e difamação.

No Brasil, a pesquisa “Liberdade On-Line” realizada pela *Plan International* (2021) revela que 77% das garotas brasileiras já sofreram violência *on-line*, percentual acima, inclusive, da média global.

Importunação, ameaças, perseguição, humilhação, exposição de cunho sexual, disseminação de ódio e preconceitos, agressões, dentre outros mecanismos utilizados no mundo real para assediar, perseguir e violentar mulheres e meninas são reconfigurados e transplantados para o mundo virtual, sendo mais um reflexo das relações de poder e hierarquia culturalmente estabelecida entre homens e mulheres e que a elas impõe lugar social que propicia o ciclo da violência.

Dessume-se, pois, que os processos abusivos de assédio e violência contra a mulher perpetrados no ambiente virtual reproduzem e, ao mesmo tempo, reconfiguram a violência de gênero do “mundo real” que historicamente povoa e aflige o cotidiano das mulheres. Nesse sentido, Barbosa e Santiago (2021, p. 43-53) sintetizam que “enfrentar as violências de gênero na Internet passa, portanto, por reconhecê-las como sistêmicas: articuladas, alimentadas e propulsoras da violência na vida off-line, e tão danosas quanto”.

Essa clivagem de gênero é fundamental para a compreensão das múltiplas dimensões e configurações da desigualdade existente nas formas de inserção e participação das mulheres no mundo virtual, sendo imperioso destacar que há também outros marcadores que demandam um olhar atento à sobreposição de múltiplos fatores de subjugação ou discriminação, pois as vivências e experiências das mulheres podem ser diferenciadas em razão de outros recortes, como o racial, que expõe vulnerabilidades ainda mais pujantes.

Com efeito, somada ao gênero, a raça é um fator que potencializa a discriminação e agressão no ambiente virtual. Segundo pesquisa desenvolvida pelo sociólogo Luiz Valério Trindade, doutor pela *University of Southampton* (2022), 81% das mulheres negras entre 20 e 35 anos são alvos de discurso discriminatório nas redes sociais.

Há outro dado importante a ser aqui enfatizado. A pesquisa “Liberdade On-Line” já referenciada constatou que o conceito de assédio virtual pode ser entendido de forma diferente de menina para menina e, às vezes, ele não é nem mesmo compreendido, o que impacta inclusive na capacidade das meninas e mulheres de identificar se foram assediadas no ambiente virtual ou não.

Deveras, há situações em que mulheres não se reconhecem em situação de violência quando estão diante dela, seja porque não compreendem a dinâmica das violências invisíveis e silenciosas, seja porque se deparam com comportamentos abusivos que são naturalizados pela própria sociedade e internalizados como standardizados e toleráveis. Esse cenário descortina o quão importante é reconhecer e compreender a gama de comportamentos abusivos e prejudiciais perpetrados no ambiente virtual contra mulheres e meninas para o seu enfrentamento e combate.

As expressões de violência contra a mulher nem sempre são visíveis. Muitas vezes, se revelam por meio de um processo silencioso, que progride sem ser identificado, deixando marcas em todos os envolvidos.

Na esteira de tal disposição, é imperioso ressaltar que qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher é considerado como violência contra a mulher, conforme proclamado no art. 1º da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher - Convenção de Belém do Pará (1994).

Ademais, a violência psicológica contra a mulher foi inscrita na ordem jurídica brasileira no artigo 7º, inciso II, da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) bem como foi tipificada como crime no Brasil com o advento da Lei 14.132/2021, que inseriu no Código Penal Brasileiro o artigo 147-B, sendo descrita como o uso de ameaças, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que vise perturbar o seu pleno desenvolvimento, degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões da mulher, causando-lhe dano emocional, prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação. A pena prevista é de 6 meses a 2 anos de reclusão e multa.

A escalada da violência contra meninas e mulheres no ambiente digital atravessa fronteiras e sistemas regulatórios e coloca em pauta uma nova agenda para a violência de gênero. Enfrentar esse desafio extrapola a iniciativa legislativa. Requer diálogo e confluência de estratégias que envolvam poder público, governos, sociedade civil e empresas de tecnologia que possibilitem o efetivo combate à violência cibernética.

O ambiente no qual se dissemina a violência contra a mulher pode até ser virtual, mas produz consequências reais e devastadoras contra as vítimas. E onde quer que a violência contra mulheres e meninas aconteça, é uma violação de direitos humanos.

3 Novas e velhas faces do assédio e violência contra a mulher: quando a internet se torna instrumento de perpetuação de estereótipos e desigualdades

A violência de gênero assumiu novos contornos e nuances com o incremento do acesso à internet e as interações digitais.

No mundo virtual, a violência contra a mulher assume formas heterogêneas, multifacetadas e complexas, manifestando-se, sobretudo

em seu aspecto psicológico, sexual, moral e patrimonial. Segundo dados do estudo “Muito além do Cyberbullying: A Violência Real Do Mundo Virtual”, desenvolvido pelo Instituto Avon em conjunto com a Decode Digital (2023) o assédio é principal violência perpetrada contra as meninas e mulheres em ambientes digitais, e, na sequência, as ameaças de disseminação não consentida de imagens e vídeos íntimos.

O assédio digital é uma perversa violência moral e psicológica perpetrado por uma pessoa ou grupo de pessoas por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação e que se manifesta por meio de gestos, atos, comportamentos, palavras, ou escritos que expõem a vítima a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

De acordo com o estudo supracitado, metade dos casos de assédio digital envolve recebimento de mensagens não consensuais com conteúdo de conotação sexual. Ex-companheiros são ligados a 84% dos relatos de *stalking* e grande parte dos vazamentos de fotos íntimas envolve ex-companheiros, ex-parceiros, pessoas que receberam materiais enviados de forma consentida, mas sem autorização de que fossem divulgadas.

No ambiente virtual, antigas formas de violência contra a mulher se apresentam sob nova roupagem e novas formas de violência têm surgido a cada instante. São exemplos o *cyberbullying*, *cyberstalking*, *revenge porn*, sextorsão e o estupro virtual que, nos limites desse artigo e tendo em vista a sua recorrência, serão abordados mais detidamente dada a importância de compreendê-los e categorizá-los.

4.1 Cyberbullying

O *Cyberbullying*, derivado do termo inglês *bullying*, consiste em atos de violência psicológica intencional e sistemática, praticado em ambiente digital como mídias sociais, e-mail, plataformas de mensagens e

jogos, dentre outros por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la, persegui-la ou agredi-la.

Convém ressaltar que a compreensão da ideia de repetição do padrão de comportamento agressivo e abusivo é distinta no *cyberbullying*, uma vez que, nesta espécie, um único ato abusivo como a publicação de um imagem na web ou envio de um texto constrangedor para a vítima pode dar ensejo a um campo ilimitado e reiterado de humilhações e ofensas em razão da amplitude da sua disseminação e imprevisibilidade do tempo de permanência das postagens ofensivas.

Os índices dessa perversa violência no Brasil são alarmantes. Levantamento realizado pelo instituto de pesquisa Ipsos (2023) revelou que o Brasil é o segundo no ranking de *cyberbullying* no mundo. O primeiro colocado no ranking é a Índia.

Embora possa ser praticado contra qualquer pessoa, segundo os dados informados pela ONG SaferNet, as mulheres correspondem a 65% dos casos de *cyberbullying*, o que evidencia que essa prática nefasta mobiliza discriminações generificadas.

O *cyberbullying* se manifesta em diferentes formas nos espaços digitais, envolvendo intimidação, humilhação, disseminação de mentiras, boatos e rumores prejudiciais, envio de mensagens ofensivas ou ameaçadoras, exposição vexatória, perseguição, exclusão deliberada da vítima de grupos ou conversas online, entre outros comportamentos nocivos.

Trata-se de uma conduta cruel e traumática que produz sentimentos estressores e afeta a vítima de diversas formas, podendo acarretar danos psicológicos, emocionais, sociais e cognitivos, como baixa autoestima, angústia, depressão, introversão, insegurança, sentimentos de pânico, e em alguns casos, até mesmo danos físicos como automutilação e, no extremo, suicídio.

Oportuno enfatizar que o ambiente virtual facilita a relativização de padrões éticos nas interações humanas dada a falsa percepção de que a realidade do mundo digital se distancia do mundo real. Isso propicia que condutas abusivas e agressoras perpetradas nas mídias sociais sejam muitas vezes classificadas como mera brincadeira e galhofa e em muitos casos, qualquer esboço de indignação e condenação são considerados como reação exagerada e desmedida, o que naturalmente pode inibir ou minar a capacidade de resistência e enfrentamento da vítima.

Entrementes, embora seja possível reconhecer que em algumas situações há uma linha tênue entre comportamentos abusivos e brincadeiras, o que define e determina se determinada conduta é abusiva deve ser a dor e o sofrimento que causou na vítima.

O cerco legal ao *cyberbullying* no Brasil se deu com a entrada em vigor da Lei 14.811/2024, que acrescentou o artigo 146-A ao Código Penal e seu respectivo parágrafo único, tipificando os crimes de *bullying* e *cyberbullying*.

Ao dispor sobre a intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*) a novel legislação prevê a responsabilização do agente que realiza a conduta por meio de rede de computadores (internet), redes sociais, aplicativos, jogos *on line* ou por qualquer outro meio ou em ambiente digital, ou transmitida em tempo real, sendo-lhe imputada, acertadamente, pena privativa de liberdade, eis que a utilização do ambiente digital potencializa o alcance e as consequências da prática intimidatória.

A criminalização dos ataques virtuais representa um importante e significativo avanço na proteção das vítimas por consistir em um combate específico ao *cyberbullying*. Por se tratar de uma *novatio legis* incriminadora, a sua aplicação somente pode ocorrer a fatos praticados a partir do dia 12 de janeiro de 2024.

4.2 Cyberstalking

O *cyberstalking* compartilha características do *cyberbullying*, mas com ele não se confunde. A expressão *stalking* deriva do verbo em inglês “*to stalk*”, que quer dizer perseguição. Refere-se a um padrão de comportamento abusivo, reiterado e persistente de perseguição a uma pessoa específica que tanto pode ser realizada por meio digital quanto físico.

O *cyberstalking* consiste justamente no comportamento *stalker* em ambientes virtuais, com o uso dos recursos tecnológicos com intuito de perseguir obsessivamente, constranger, ameaçar e até mesmo manipular uma pessoa.

Trata-se de comportamento abusivo e violento que pode se concretizar no ambiente virtual por meio de monitoramento digital, envio persistente de mensagens por dispositivos eletrônicos, dentre outros, gerando a sensação de onipresença e controle do algoz sobre a vida da sua vítima, causando-lhe medo, constrangimento e abalo psíquico e emocional.

Há casos em que o agressor, além de perseguir a sua vítima no espaço virtual, também a cerca no mundo físico, rondando os lugares que ela costuma frequentar e se aproximando de pessoas próximas a ela, fechando um cerco em torno dela que pode culminar, em alguns casos, em agressões físicas, sexuais e até mesmo em homicídio.

Ressoa inegável que o comportamento *stalker* foi facilitado e amplificado pelo uso das plataformas e redes sociais, que estimulam a superexposição de informações, imagens, rotinas e estilo de vida das pessoas além do que, em muitos casos, o perseguidor sente-se protegido pelo manto do anonimato, utilizando-se de perfis falsos nas redes sociais para cercar a sua vítima.

Nesse sentido, vale transcrever a criteriosa ponderação de Sydow e De Castro (Sydow, 2019)

O ambiente informático é facilitador porque é ambiente de frequência necessária, em que a vítima sempre volta, que impacta sobremaneira sua vida e sua reputação, em que os rastros deixados pelo delinquente podem ser (em tese) apagados, controlados e manipulados, o que beneficia a impunidade pela preliminar anonimidade e mecanismos de ocultação. [...] Ademais, a sensação de segurança e proteção entregue ao delinquente é estimulante.

Convém ressaltar que embora qualquer pessoa possa se tornar vítima de um *cyberstalker*, sendo este alguém próximo ou totalmente desconhecido, pesquisas apontam que as mulheres são as mais atingidas por esse tipo de violência virtual¹ e a maior parte dos perseguidores são pessoas conhecidas ou que mantiveram relacionamento com a vítima e não aceitam o término da relação², o que descortina a estreita relação entre o *stalking digital* e a dinâmica das violências domésticas.

Invasão da privacidade, intimidações, monitoramento, envio de mensagens reiteradas e persistentes, ameaças diretas ou veladas à vítima ou seus familiares via internet, insistência em manter contato com a vítima, postagens ofensivas, dentre outros comportamentos abusivos são maneiras do *cyberstalker* exercer poder psicológico sobre a sua vítima, como se controlasse a sua vida e seus passos.

1 Dados divulgados pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos revelaram que 87% das vítimas de *stalking* são mulheres e em 67% dos casos o perseguidor é o ex-companheiro. Disponível em <https://infotracer.com/criminal-records/stalking>. Acesso em 06/07/2024.

2 Levantamento realizado pelo jornal “A Folha de São Paulo” revelou que no ano de 2023 foram registrados 93,1 mil casos de *stalking* no Brasil, sendo 79,7 mil deles envolvendo mulheres. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2024/03/a-cada-hora-9-mulheres-denunciam-crime-de-stalking-no-brasil.shtml>. Acesso em 06/07/2024.

Homens rejeitados por suas ex-companheiras se utilizam comumente desse tipo de comportamento persecutório e muitas vezes a vítima minimiza a conduta do agressor, assumindo uma postura conciliatória em razão do vínculo anteriormente existente, o que aumenta o risco da escalada da violência, pois, como é de notório saber, a violência doméstica é cíclica. Por outro lado, conquistadores predatórios e sedutores não correspondidos, que fantasiam laços de intimidade com a mulher e não aceitam recusas, também povoam o contingente de perseguidores virtuais criminosos.

O *cyberstalking* se revela como uma nova face da violência de gênero, agora transposta para o mundo virtual. Os danos emocionais e psicológicos causados às mulheres por essa perseguição obsessiva são significativos e profundos, ceifando a sua intimidade e privacidade, gerando medo, insegurança, angústia e ansiedade, podendo levar, inclusive, ao isolamento social, mudanças no estilo de vida e desenvolvimento de transtornos psicológicos mais graves.

A perseguição foi tipificada como crime no Brasil por meio da Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021, sendo descrito no Art. 147-A do Código Penal como sendo a conduta ilícita de perseguição insidiosa que pode gerar ameaça à integridade física ou psicológica de alguém, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade, podendo ocorrer por qualquer meio, seja ele físico ou virtual, no que se insere o *cyberstalking*.

A circunstância de a vítima ser uma mulher por sua “condição de sexo feminino” é incluída no § 1º, II do artigo 147-A do Código Penal como circunstância que agrava a pena, aumentando-a pela metade, o que se revela uma importante medida legislativa no enfrentamento à violência contra mulheres.

4.3 Sexting

Na era digital, as relações interpessoais apresentam-se cada vez mais mediadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação, alterando a dinâmica das relações afetivo-sexuais.

O envio de nudes, áudios, imagens e textos eróticos e sensuais no ambiente virtual está inserido nessa nova cultura digital como expressão de sexualidade, uma nova forma de excitação, sedução, flerte e prazer sexual entre as pessoas de todas as faixas etárias na sociedade atual. É o que se conhece como *sexting*.

Sexting é um termo em inglês que resulta da junção das palavras *sex* (“sexo”) e *texting* (“enviar mensagens de texto”) e se refere à produção e compartilhamento de conteúdos com teor sexual, como mensagens, áudios e imagens, incluindo fotos e vídeos, transmitidos por celulares ou outros dispositivos tecnológicos de comunicação.

A prática pode ser saudável e benéfica para a dinâmica sexual dos envolvidos, mas é preciso atentar também para os riscos, como as situações de exposição não consentida.

Não se pode olvidar que ao encaminhar material de cunho sexual pela internet, perde-se o controle sobre a destinação e o uso que o receptor pode fazer dele, de modo que aquilo que seria apenas uma simples expressão de cumplicidade e confiança pode se tornar um pesadelo, pois o conteúdo enviado pode acabar sendo compartilhado em grupos de aplicativos de mensagens, enviado para amigos do receptor ou até mesmo aparecer em sites pornográficos. Há também o risco de roubo ou perda do dispositivo tecnológico onde se encontra armazenado o conteúdo íntimo, o que pode propiciar que seja acessado por terceiros e passível de serem expostos e utilizados para os mais diversos fins nocivos.

Os malefícios decorrentes de uma exposição não consentida são potencializados e agravados no mundo virtual, pois com as redes sociais e aplicativos móveis, conteúdos sexuais explícitos como fotos e vídeos podem ser vazados e compartilhados de forma instantânea, com grande repercussão e alcance, o que pode causar danos imensuráveis e quiçá irreparáveis aos envolvidos.

Entrementes, se o conteúdo íntimo é produzido e compartilhado espontaneamente, com consentimento e sem uso de coerção, não há qualquer ilicitude na prática. A exposição não consentida, porém, é conduta criminosa.

4.4 Exposição pornográfica não consentida

O ato de expor e humilhar mulheres pelo seu comportamento sexual não é novo, mas assumiu novos contornos e nuances na era digital, dada a facilidade, velocidade e alcance da disseminação de conteúdos no ambiente digital, com o uso das tecnologias de informação e comunicação.

A exposição *on line* não consentida de conteúdo íntimo tornou-se uma nova ferramenta de abusos e exposição sexual de mulheres, o que apenas realça as desigualdades de gênero nessa dinâmica de violência, pois são elas, as mulheres, que representam 55% das vítimas³ de vazamento de fotos ou vídeos íntimos que circulam pela internet, segundo dados da pesquisa realizada pela SaferNet Brasil, organização não governamental que atua em parceria com o Ministério Público Federal.

Não se pode descurar também que os impactos dessa exposição não consentida se apresentam de forma distinta quando se faz um recorte de gênero. No contexto da cultura patriarcal, que atua baseada em um

³ Os dados se restringem aos casos em que a vítima fez denúncia ou buscou ajuda da ONG. Disponível em <https://new.safernet.org.br/> Acesso em 08/07/2024.

repertório de simbologias e discursos que retroalimentam estereótipos, a mulher deve se preservar e se manter pura, enquanto o homem é incentivado a ostentar sua sexualidade.

Nessa vereda, os homens que têm suas imagens íntimas expostas na internet, via de regra, não sofrem impactos sociais negativos e em alguns casos, são até mesmo aclamados como sexys e viris, pois segundo os padrões pré-estabelecidos, deles se espera o papel de sedutor e conquistador e eles tem permissão social para expor seus corpos e exaltar a sua sexualidade. A mulher, entretanto, no geral, é submetida a um linchamento moral, sendo culpabilizada e exposta como vulgar e inconsequente, pois rompeu com o papel simbólico e culturalmente a ela destinado de recato, pureza e pudor.

As repercussões dessa violência moral e psicológica na vida social e na saúde mental das mulheres são devastadoras. Segundo pesquisa realizada pelo Grupo de Violência, Gênero e Saúde da Fiocruz Minas (2021), a automutilação, depressão, fobias, ideações e tentativas de suicídio, transtorno alimentar, alcoolismo, dificuldades de se relacionar socialmente e problemas de autoestima são algumas das sequelas e danos à saúde das mulheres que sofreram esse tipo de violência.

O escárnio social, as agressões, humilhações e assédios a que as mulheres vitimizadas por essa conduta criminosa são submetidas apenas denotam a perversa prática culturalmente construída sobre as bases do machismo estrutural, denominada *slut-shaming*⁴, termo inglês que pode ser traduzido como “envergonhar vadias” ou “promíscuas”.

O *slut-shaming* é uma agressão moral e psicológica cometida cotidianamente contra as mulheres, com o objetivo de desqualificá-las em

⁴ O termo ganhou notoriedade no Brasil quando a atriz brasileira Luana Piovani expôs em suas redes sociais em 2023 que fotos suas sem roupa foram anexadas aos autos de processo que o ex-marido, Pedro Scooby, moveu contra ela na Justiça portuguesa, objetivando impedir que ela se pronunciasse na internet acerca dos processos de guarda e alimentos de seus filhos.

razão do seu modo de se vestir ou se comportar, viver sua sexualidade e expressar seus desejos sexuais.

A exposição não consentida pode ocorrer tanto quando há vazamento de conteúdos por parte de quem os recebeu espontaneamente e em confiança como nos casos em que o conteúdo íntimo é capturado por meio do uso de câmeras escondidas ou extraído furtivamente do dispositivo eletrônico da vítima, bem como é obtido por meio de ação de *hackers* ou até mesmo de colaboradores que trabalham em lojas de assistências técnicas e invadem os dispositivos por meios escusos, acessando e utilizando criminosamente os registros íntimos armazenados.

Tanto a exposição não consentida de conteúdo íntimo da mulher quanto a coerção para o compartilhamento desse conteúdo é permeada por violência de gênero e é notório que “as redes sociais não apenas possibilitam uma maior facilidade de exposição e compartilhamento, como elas também estão estruturadas de maneira a permitir que isto aconteça” (Souza, 2024).

A exposição pornográfica não consentida foi tipificada como crime pela Lei nº 13.718/2018, que inseriu o artigo 218-C do Código Penal, descrevendo-a como “Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio – inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática –, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia”. A pena é de reclusão, de um a cinco anos, se o fato não constituir crime mais grave.

Cabe destacar que quando o conteúdo íntimo é obtido de forma não consentida a partir da invasão de um dispositivo informático, estará também configurado o crime de invasão de dispositivo eletrônico, regula-

mentado por meio da Lei nº 12.737/2012⁵, que inseriu no Código Penal o Art. 154-A, sendo descrito como “Invadir dispositivo informático alheio, conectado ou não à rede de computadores, mediante violação indevida de mecanismo de segurança e com o fim de obter, adulterar ou destruir dados ou informações sem autorização expressa ou tácita do titular do dispositivo ou instalar vulnerabilidades para obter vantagem ilícita”.

A tipificação do crime engloba tanto aquele que invade dispositivo informático alheio quanto para quem produz, oferece, distribui, vende ou difunde dispositivo ou programa de computador com o intuito de permitir a prática da conduta.

Insta salientar que a exposição íntima de mulheres no ambiente digital pode ocorrer de diferentes maneiras e por motivações diversas, tal como se observa nos casos de *revenge porn* e sextorsão.

4.5 *Revenge porn*

Revenge porn, termo inglês traduzido como “pornografia de vingança” ou “pornografia de revanche” é uma das mais perversas formas de manifestação da violência de gênero no espaço cibernético. Consiste na divulgação de imagens, fotos, vídeos e gravações com conteúdo sexual no espaço virtual, sem o consentimento da pessoa envolvida, objetivando o constrangimento e a humilhação pública da vítima, por motivo de vingança.

É importante destacar que não há consenso doutrinário quanto à adequação da terminologia “pornografia de vingança” para designar essa agressão. Isso porque a expressão “pornografia”, já traz em si uma carga valorativa negativa, estando envolta em julgamento social, moral e

5 A Lei 12.737/2012 é também conhecida como “Lei Carolina Dieckmann” em referência à atriz que foi vítima de extorsão e, ao se recusar em ceder às chantagens, teve suas fotos, obtidas após invasão em seu computador, divulgadas em inúmeros sites.

ético que pode reforçar a reprovação social da vítima. Ademais, o termo vingança denota a ideia de reação, como se a vítima houvesse, de algum modo, dado causa ou contribuído para que o crime fosse praticado, o que também agrava o problema, potencializando a inclinação social para culpabilização da vítima.

Porém, em que pese tal discussão, a expressão “pornografia de vingança” tem sido largamente utilizada para designar essa prática perversa de propagação de imagens e vídeos que mostram a vítima em situações íntimas, expondo sua nudez, atos sexuais e outros correlatos.

Majoritariamente, as vítimas do *reveng porn* são mulheres e os seu agressores, no geral, pessoas com as quais mantiveram algum tipo de relacionamento íntimo e que as expõem como forma de retaliação, ciúmes, ruptura do relacionamento, orgulho ferido ou outros motivos de ordem pessoal, com claro objetivo de humilhar, envergonhar e constranger. Nesse sentido,

A prática denominada de pornografia de vingança é sexista e afeta desproporcionalmente as mulheres, porquanto estas são ainda mais vulneráveis e passíveis de sofrer humilhação com consequências mais sérias quando sua intimidade é escancarada (Lisbino, 2022).

A pornografia de vingança é mais uma face da violência perpetrada contra as mulheres no ambiente digital e se insere na simbologia do controle e dominação sexual dos homens sobre as mulheres, legitimando e naturalizando o escrutínio de sua autonomia sexual e as desqualificando quando não se enquadram no padrão comportamental cultural e social a elas reservado.

As sequelas e traumas dessa violência cruel são profundos e duradouros, atingindo a saúde psíquica e a estabilidade moral e social da vítima.

As consequências psicológicas podem ser devastadoras, acarretando depressão, ansiedade, dificuldades afetivas, pensamentos suicidas e em casos extremos, o suicídio. O sentimento de vergonha e em muitos casos de culpa, passam a povoar e atordoar o cotidiano das vítimas. A estigmatização social e o julgamento público afetam gravemente as suas relações pessoais, familiares e profissionais, trazendo muitas vezes prejuízos até irreversíveis em sua carreira e no geral, também pode resultar em *cyberbullying*, assédio e perseguição virtual.

Em muitos casos, a vítima, envolta em uma sensação de segurança e confiança com a pessoa com quem se relaciona, não prevê ou mensura a possibilidade de que suas imagens ou vídeos venham a ser expostas publicamente e ao descobrir a exposição vingativa e não consentida de sua intimidade por aquele em quem depositou confiança, sua dor psíquica e moral é intensificada e agudizada pela quebra da lealdade e cumplicidade.

A pornografia de vingança viola direitos de personalidade fundamentais e sensíveis da mulher resguardados pelo ordenamento jurídico, atingindo sua dignidade, privacidade e intimidade, ensejando reparação civil, o que abrange tanto indenização por danos extrapatrimoniais como também por danos patrimoniais que eventualmente tenham sido suportados pela vítima.

Ademais, em caso de disseminação não consensual de imagens íntimas, os provedores de internet tem o dever de remover o conteúdo online a partir de notificações extrajudiciais feitas pelas vítimas, sem ser necessária a notificação judicial para que surja a obrigação, conforme disposto no artigo 21 da Lei nº 12.965/2014 (Marco civil da internet), podendo ser responsabilizado civilmente por danos decorrentes da publicações feitas por terceiros se não adotar providências para tornar o conteúdo indisponível.

Na esfera penal, a honra objetiva e subjetiva da vítima é bem jurídico a ser protegido, podendo, portanto, o agressor ser enquadrado também nos tipos penais de difamação e injúria, previstos nos arts. 139 e 140 do Código Penal.

Com o advento da Lei 13.772/2018, que alterou a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), a violação da intimidade da mulher é legalmente enquadrada como violência doméstica e familiar, sendo uma forma de violência psicológica que se associa à pornografia de vingança. Assim, sendo a vítima uma mulher, é possível a aplicação de medidas protetivas.

Essa importante alteração legislativa também inseriu a pornografia de vingança no Código Penal, tipificando-a no art. 218-C, §1º como “oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia”, com pena de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o fato não constitui crime mais grave, sendo a pena aumentada de 1/3 (um terço) a 2/3 (dois terços) se o crime é praticado por agente que mantém ou tenha mantido relação íntima de afeto com a vítima ou com o fim de vingança ou humilhação.

A criação desse novo tipo penal foi um marco importante e necessário ao combate da pornografia de vingança, reforçando a punição para o agressor.

É importante enfatizar que para configuração do crime, a propagação das imagens que contenham cena de sexo, nudez ou pornografia deve ocorrer sem o consentimento da vítima. Assim, ainda que a vítima tenha consentido com o registro de sua imagem, haverá o crime se não houve autorização para o seu compartilhamento e reprodução, pois o que

configura a conduta delituosa e agressora é a sua propagação não consentida. Por outro lado, se as imagens foram capturadas de modo furtivo ou resultaram de manipulação e montagem, estará configurado o crime tipificado no art. 216-B do Código Penal como “Registro não autorizado da intimidade sexual”, sendo descrito como “Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes”, com pena de detenção de seis meses a um ano e multa, incorrendo no mesmo crime quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

Outra face criminoso do uso imagens íntimas da mulher ocorre quando o agressor as utiliza para chantagear a vítima, buscando auferir ganho financeiro. Neste caso, trata-se do que se tem denominado sextorsão.

4.6 Sextorsão

Conjugando as palavras sexo e extorsão, a expressão “sextorsão” tem sido utilizada em referência a conduta delituosa que envolve chantagens e ameaças perpetradas no ambiente virtual. Nessa nova modalidade de violência digital, o agente emprega grave ameaça de divulgação de conteúdo íntimo para obter vantagem financeira da sua vítima.

A sextorsão atinge majoritariamente as mulheres e estabelece uma relação de poder e controle entre o algoz e a sua vítima, pois o agressor se apresenta como alguém que supostamente detém o poder de devastar moralmente e socialmente a sua vida por meio do vazamen-

6 A expressão remete ao termo inglês *sextorsion* (junção entre as palavras *sex* e *corruption*) que teria sido utilizado pela primeira vez em 2010 pelo FBI, durante a investigação de um caso em que um hacker, ao invadir os arquivos de suas vítimas, tinha controle sobre a webcam e conversas on line das mesmas, utilizando esse material para extorqui-las sexualmente.

to de vídeos, imagens ou conteúdos correlatos de natureza sexual que a envolvem, restando a ela entregar o que lhe é exigido para preservação do sigilo da sua intimidade e privacidade. O conteúdo íntimo em poder do criminoso pode ter sido previamente obtido através de subtração ou resultar de montagem e manipulação de imagens e até mesmo pode nem existir de fato, pois há situações em que o agressor sequer possui o material que afirma estar em seu poder, mas se utiliza de estratagemas para que ela se convença de que a ameaça é real.

Convém assinalar que *revenge porn* se distingue de sextorsão porque naquele, o objetivo primacial do agressor é basicamente se vingar da sua vítima, atingindo-lhe a honra e a imagem enquanto na sextorsão busca-se obter vantagem financeira mediante chantagem ou grave ameaça.

Pode ser praticada tanto por pessoa conhecida da vítima, quanto por desconhecidos. Em muitos casos, estranhos se utilizam de perfis falsos ou se fazem passar por outras pessoas e abordam suas vítimas no espaço virtual, com elas estabelecendo relação de proximidade, conquistando sua confiança, ludibriando-as e convencendo-as a enviar imagens e vídeos íntimos para depois utilizá-los para lhes chantagear mediante a grave ameaça.

A sextorsão não figura como um tipo penal específico em nosso ordenamento jurídico e vem sendo enquadrado pela jurisprudência pátria como uma modalidade do crime de extorsão (Art. 158 do Código Penal) e do crime de ameaça (Art. 147 do Código Penal).

A ameaça de divulgação de imagens íntimas pela internet é uma grave manifestação da violência de gênero que além de causar prejuízos de ordem econômica, viola a intimidade e a integridade pessoal da vítima, gerando também dano extrapatrimonial a ensejar reparação civil. Por outro lado, é possível também que o agressor, valendo-se do conteúdo íntimo que detém em seu poder, empregue grave ameaça contra a víti-

ma para constrangê-la à prática de atos de natureza sexual no ambiente virtual. Nesse caso, configura-se o que tem sido denominado de estupro virtual, onde o agressor não busca vantagem financeira com a sua chantagem, mas a satisfação da sua própria lascívia ou de terceiros.

4.7 Estupro virtual

O estupro é tipificado no Art. 213 do Código Penal e consiste no ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. A pena prevista é de reclusão de 6 a 10 anos e no caso do estupro de vulnerável, a pena aumenta para reclusão de 8 a 15 anos.

Trata-se de crime contra a dignidade sexual que não exige a conjunção carnal para se consumar, pois engloba, também, outros atos libidinosos⁷. Logo, não é imperativo que haja contato físico entre os corpos do agressor e da vítima para sua configuração, eis que a ofensa à dignidade sexual de uma pessoa não se concretiza apenas por meio de lesões de natureza física.

Nesse toar, dessume-se ser possível que o estupro possa ocorrer de modo virtual, como quando o agressor, mediante grave ameaça, constrange a vítima a praticar atos libidinosos em frente a webcams, por exemplo, tais como se despir, tocar em suas partes íntimas, introduzir objetos em seus órgãos genitais, com vistas à satisfação de sua concupiscência sexual. Como arremata André Santos Guimarães (2023):

“No caso em que o autor, ameaçando divulgar vídeo íntimo da vítima, a constrange, via internet, a se auto masturbar ou a introduzir objetos na vagina ou no ânus,

⁷ Nesse sentido, cite-se o importante precedente consubstanciado no julgamento do Habeas Corpus 70976/MS que reconheceu suficiente a finalidade do agente de satisfazer a sua lascívia para que ocorra a consumação do crime de estupro, não havendo necessidade de contato físico entre vítima e agressor. (STJ, HC 70976/MS, Min. Rel. Joels Ilan Paciornik, julgado em 02/08/2016).

tem-se estupro, pois a vítima, mediante grave ameaça, foi constrangida a praticar ato libidinoso diverso da conjunção carnal. Portanto, o estupro virtual configura-se quando o autor se vale da internet para praticar em desfavor da vítima a conduta descrita no art. 213 do Código Penal”.

Impende observar que há cisão doutrinária quanto à pertinência da expressão “estupro virtual” para descrever tal conduta, como se representasse um tipo penal autônomo, argumentando-se que os tipos penais descritos nos artigos 213 e 217 do Código Penal seriam suficientes a abranger o estupro praticado tanto no meio físico quanto no meio virtual. O argumento é ponderoso. Porém, a ausência de tipificação específica para o estupro virtual pode dificultar a sua visibilidade jurídica, adequada identificação pela vítima e eficaz penalização do agressor, sobretudo em face do princípio da legalidade e da intervenção mínima que regem o Direito Penal.

A legislação penal pátria precisa cada vez mais avançar e se adequar aos novos tempos e a uma sociedade altamente conectada digitalmente de modo que a tipificação legal específica do crime de estupro virtual revele-se como medida positiva a obstar controvérsias sobre sua configuração penal e possibilitar a sua adequada e severa punição. Nessa linha de intelecção, Caramigo (2023) pondera que “a ocorrência e tipicidade do estupro virtual não pode ser ignorada, pois “(...) a dignidade sexual do ser humano é uma só, ainda que figurando em dois mundos diferentes (o real e o virtual)”

O estupro virtual pode ser praticado tanto por pessoa próxima da vítima quanto por uma pessoa desconhecida. Assim como ocorre na sextorsão, muitas vezes o predador sexual se utiliza de falsa identidade e se aproxima da vítima para conquistar a sua confiança e, ao conseguir que ela compartilhe fotos e vídeos íntimos, ele passa a exercer controle emocional e psicológico sobre ela, ameaçando-a, constrangendo-a a atender os seus mais perversos instintos sexuais. Em muitos casos, uma conjun-

ção de fatores como o temor da exposição da intimidade, o sentimento de culpa e vergonha e o medo da reprovação social paralisam e estancam a capacidade da vítima de resistir e denunciar a ocorrência, lançando-a em um perverso ciclo de exploração e violência sexual e psicológica.

O estupro virtual é mais uma modalidade de violência sexual de gênero que acarreta grave sofrimento psíquico e moral na vítima e deve ser enfrentado e punido com rigor e gravidade.

5 Das trincheiras *off line* às trincheiras *on line*: O necessário combate à violência de gênero no espaço virtual

Os avanços tecnológicos criaram um novo espaço de disseminação da violência de gênero e as manifestações de violência contra a mulher no ambiente digital não podem ser minimizadas ou banalizadas pela falsa crença de que o mundo virtual não se confunde com o mundo real.

Em uma sociedade hiperconectada, não há como dissociar o mundo *off line* do mundo *on line*. Ao revés, eles estão de tal forma atrelados que o que ocorre no espaço virtual pode reverberar de modo brutal e avassalador no mundo real e vice-versa.

Os processos abusivos de assédio e violência contra a mulher no ambiente virtual nada mais são do que reproduções e reconfigurações de violências que ocorrem no mundo real. Apenas se desbravam em um novo cenário, compondo uma nova dinâmica e com autores ocultos através de uma tela.

A verdade é que a era digital, não obstante os inúmeros avanços, inclusive na esfera da emancipação e empoderamento das mulheres, também introduziu novas formas de desigualdade, discriminação e agressões que as vitimam cotidianamente experienciam.

Entrementes, embora o ambiente *on line* possa se tornar hostil em termos de gênero, pode também se tornar um espaço de resistência, denúncia e informação. Nesse sentido, os movimentos de defesa e proteção aos direitos da mulher podem ecoar suas vozes no ambiente virtual. Mulheres vitimadas podem e devem encontrar na sociedade civil, sobretudo em outras mulheres, uma rede de solidariedade que as ampare, acolha e se incorpore nas trincheiras de lutas contra essa perversa realidade.

Conscientizar, resistir, denunciar e enfrentar a violência de gênero no espaço cibernético passa por compreender e identificar as formas que assume, categorizá-la, nomeá-la, mensurar os seus impactos e engendrar estratégias para impedi-las.

Não obstante o arcabouço normativo nacional já existente, é preciso avançar cada vez mais em um enfoque jurídico sólido e abrangente que contemple tipos penais específicos. Mas a lei não basta. É imperiosa e premente a necessidade de se avançar também em políticas públicas e programas governamentais específicos de caráter preventivo, protetivo e punitivo da violência contra a mulher no ambiente digital e que levem em conta a discriminação múltipla e a interseccionalidade.

E é preciso que essas políticas atuem diretamente no aspecto cultural, social, político e simbólico em que se carrega essa violência.

É também imperativo que provedores de aplicativo de internet e empresas de mídia social desempenhem o seu papel fundamental de prevenção e contenção da violência digital, adotando políticas severas e rigorosas de combate ao problema e criem ferramentas eficazes de denúncia e solução, o que inclui, inclusive, impedir ganhos financeiros com a propagação de discursos de ódio e demais agressões no espaço virtual. É crucial que haja uma mudança social e cultural. Que os estereótipos, preconceitos e discriminações contra as mulheres sejam expostos, reconhecidos, debatidos e repensados, permitindo que sejam adotadas ações que atuem sobre elementos da estrutura social, de modo a tratar essa

violência do princípio em que se organiza e que reincide. E nesse desiderato, os papéis e funções do Estado e da sociedade, embora distintos, são complementares.

A erradicação de todas as formas de discriminação contra mulheres não é apenas um direito humano básico, mas é também crucial para acelerar o desenvolvimento sustentável. Essa razão pela qual alcançar a igualdade de gênero é o objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº. 5 da Agenda 2030 da ONU.

Combater a violência de gênero no espaço físico e no espaço digital é um desafio ético, uma prioridade e um compromisso de todas e de todos que almejam a construção de um mundo justo e igualitário.

6. Considerações finais

Em todas as suas múltiplas manifestações, as mulheres seguem sendo vítimas da violência nos espaços físicos e virtuais que ocupam.

As vantagens advindas das novas tecnologias têm o contraponto nos riscos e danos que podem albergar por trás das telas. Encontrar o desejado equilíbrio entre benefícios e problemas trazidos pelo mundo digital é tarefa desafiadora.

A superação da violência contra a mulher no ambiente virtual passa pela reflexão de formas de sociabilidades que, de forma estruturante, neutralize e expurgue as discriminações e desigualdades que norteiam as relações de gênero e compõem a dinâmica da violência de gênero.

O enfrentamento desse desafio aciona a necessidade da construção de políticas públicas amplas e articuladas que procurem dar conta da complexidade das múltiplas formas, diferentes graus de intensidade,

recorrência e visibilidade social da violência contra a mulher no ambiente virtual.

Instrumentos legais específicos, visibilidade, consciencialização e direcionamento de políticas públicas focadas na violência contra a mulher no ambiente virtual são necessários e importantes porque eles enviam uma mensagem poderosa, tornando visível o invisível.

O universo digital deve ser espaço de democracia e equidade que dá voz e lugar a todas as pessoas. Assim como a quimera do mundo real, o mundo virtual deve ser também lugar de realização da cidadania, ponto de afluência da ética mínima do convívio humano, estando a plenificação da cidadania imersa na ideia de que cada direito fundamental deve atravessar a condição efetiva de acesso e garantia no ambiente digital.

A violência com base no gênero, onde quer que ela aconteça, seja no mundo real, seja no mundo virtual, é uma grave violação de direitos humanos que demanda prevenção, proteção e repressão. Requer medidas que se voltem ao caráter cultural, simbólico, psicológico, social e, sobretudo, histórico que se entrelaçam nas relações de gênero.

Onde há violência, não há direitos humanos e fundamentais. E onde não há direitos humanos e fundamentais, não há Estado Democrático de Direito.

É, portanto, uma luta de todas as pessoas.

Referências

BRASIL. Lei n. 14.811, de 12 de janeiro de 2024. D.O.U de 15/01/2024, pág. nº 1.

BRASIL. Decreto 1.973, de 1º de agosto de 1996. D.O.U de 02/08/1996, pág. nº 14471.

BRASIL. Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021. D.O.U de 01/04/2021, pág. nº 1.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2024. D.O.U de 24/04/2014, pág. nº 1

BRASIL, Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018. D.O.U. DE 25/09/2018, P. 2.

BARBOSA, B.; SANTIAGO, L. In: Governança da Internet e Gênero: tendências e desafios. **O permanente desafio da violência contra as mulheres na Internet**. São Paulo: CGI.br, 2021.

CARAMIGO, Denis. Estupro Virtual: **um crime real**. Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/estuprovirtual-um-crime-real/>>

GUIMARÃES, André Santos. Estupro Virtual. **Direito penal em contexto**. 14 set. 2017. Disponível em: <<http://www.direitopenalemcontexto.com.br/estupro-virtual/>>

“**Liberdade On-Line**”. Disponível em <https://plan.org.br/estudos/liberdade-on-line/>.

GUIMARÃES, André Santos. Estupro Virtual. **Direito penal em contexto**. 14 set. 2017. Disponível em: <<http://www.direitopenalemcontexto.com.br/estupro-virtual/>>

LISBINO, Jhon Kennedy Teixeira; CARIDADE, Sônia Maria Martins. Exposição não consentida de conteúdos íntimos na perspectiva do Poder Judiciário brasileiro. **Suprema: revista de estudos constitucionais**, Brasília, v.2, n.1, p.327-368, jan/jun.2022.

“**Measuring the prevalence of online violence against women**”. Disponível em <https://onlineviolencewomen.eiu.com/>.

“Muito além do Cyberbullying: **A Violência Real Do Mundo Virtual**”. Disponível em <https://institutoavon.org.br/pesquisa/>.

PATROCINO, L.B. and BEVILACQUA, P.D. **Divulgação não autorizada de imagem íntima: danos à saúde das mulheres e produção de cuidados**. Interface – Ciência, Saúde, Educação, 2021,

vol. 25. Disponível em <https://doi.org/10.1590/interface.210031> Acesso em 07/07/2024

SCOTT, Joan. Gênero: **uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade, Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, jul./dez. 1995.

SOUZA, Letícia de Mélo. *Slut shaming* ou *exposição íntima online*: violência contra a mulher e políticas públicas de enfrentamento. Disponível em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/21552>.

SYDOW ST, Castro ALC. **Exposição pornográfica não consentida na internet**: da pornografia de vingança ao lucro. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019

Trindade, Luiz Valério: **Discurso de ódio nas redes sociais** (Feminismos Plurais). 1ª ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2022.

Superior Tribunal de Justiça. **HC 70976/MS, Min. Rel. Joels Ilan Paciornik**, 2016. DJe 10/08/2016.

4

DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NOS JULGAMENTOS

Ana Maria Aparecida de Freitas

Juiza Titular TRT6, Professora Universitária e de Pós-graduação UNIFAFIRE, Doutoranda da Universidad Buenos Aires, Mestra em Direito Processual-UNICAP-PE, Membro da Diretoria da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho 2025/2027, Membro do Grupo de Pesquisas Judiciárias - GPJ-TRT6, Portaria TRT6-GP N.º 367/2025, Gestora Regional Programa Trabalho Seguro no TRT6 2015/2017, 2019/2021, 2021/2023.

Resumo

No âmbito das relações de trabalho ainda se constata a grande desigualdade de gênero e a discriminação contra as mulheres (Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2025 - Ministério das Mulheres). Este estudo objetiva: (i) analisar o acesso à Justiça do Trabalho sob a perspectiva de gênero nos julgamentos - Resolução nº 492/2023 do CNJ e Resolução nº 368/2023 do CSJT, com o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho; (ii) verificar a aderência desses protocolos à Agenda 2030 da ONU e aos ODS 5 – Igualdade de Gênero, ODS 10 – Redução das Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes; e (iii) analisar os sujeitos processuais, com o olhar voltado à discriminação, à violência e ao assédio. A metodologia utilizada é a (iii.i) descritiva, com o estudo de dados estatísticos, da Con-

venção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, e da Convenção 190 da OIT e a eliminação da violência e do assédio e a (iii.ii) exploratória, com as principais cautelas necessárias em sala de audiência, em que, muitas vezes, algoz e vítima estão frente a frente, o que leva à reflexão e à necessidade de estabelecer procedimentos hábeis e de proteção contra as desigualdades e violências.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; acesso à justiça; Agenda 2030 da ONU; eliminação da violência; gênero.

I Introdução¹

A Agenda 2030 da ONU conclama a todos os povos para a busca de uma sociedade mais justa e igualitária, por intermédio dos objetivos de desenvolvimento sustentáveis para os anos vindouros, destacando-se o ODS 5 (igualdade de gênero), o ODS 10 (redução das desigualdades) e o ODS 16 (paz, justiça e instituições eficazes), diretrizes principais que serão analisadas como pontos de partida para compreensão do tema que ora se propõe a desenvolver.

A igualdade de gênero é fator primordial e que se impõe em um Estado Democrático de Direito, com seus pilares fundamentais na dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e livre iniciativa. No Brasil, conforme será visto a seguir, os dados estatísticos de violência contra a mulher são estarrecedores e a desigualdade social existente entre homens e mulheres é especialmente observada quando se volta o olhar para o mundo do trabalho.

Nessas condições, políticas públicas são imprescindíveis, a fim de trazer equilíbrio entre as relações interpessoais, com o objetivo de abolir toda forma de discriminação no ambiente de trabalho, em especial eliminar a violência e o assédio. Para alcançar tais objetivos, faz-se necessária a existência de um arcabouço de princípios e normas de proteção, a fim de propiciar um tratamento mais igualitário entre capital e trabalho, em vista da assimetria de poder econômico presente nas relações laborais, em especial do trabalho feminino.

E quando essa violência, sob a perspectiva de gênero, necessita ser demonstrada nas ações judiciais trabalhistas, torna-se imprescindível um olhar sensível e cauteloso, a fim de que a sala de audiência trabalhista não se torne palco da perpetuação desse sofrimento. O acesso à justiça, aqui, configura-se como meio de proteção às mulheres vítimas de violência no mundo do trabalho e que, em muitas situações, ainda necessitam estar frente a frente com seu algoz.

O presente estudo tem por objetivo trazer luzes sobre essa questão específica, a fim de que esse olhar sensível e cauteloso, típico da Justiça do Trabalho permaneça sempre como melhor meio de pacificação social e de eficácia de sua instituição jurídica, com consciência acerca das desigualdades sociais, mas com observação atenta e atuação direta, a fim de que tais violências sejam neutralizadas, mediante uma atuação que alie sensibilidade, empatia e observância dos pilares da independência, imparcialidade, integridade, idoneidade, igualdade, competência e diligência, insculpidas na Carta de Princípios de Conduta Judicial de Bangalore (ONU, 2006).

¹ Algumas das ideias aqui defendidas encontram-se também expostas no artigo denominado “ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NOS JULGAMENTOS: um olhar que perpassa pelos ODS 5, 10 e 16 da Agenda 2030 da ONU”, a ser publicado em obra coletiva em homenagem à Professora Margarida Cantarelli, de iniciativa do Núcleo Docente Estruturante do Curso de Direito da UniFAFIRE.

2 Controle de convencionalidade e a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher

Por intermédio do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, o Brasil promulgou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (BRASIL, 2002), com a ressalva contida em seu art. 2º, que submete à competência exclusiva do Congresso Nacional qualquer ato que possa resultar em revisão, assim como quaisquer ajustes complementares, nos moldes do art. 49, inciso I da Carta de 1988 (BRASIL, 1999).

Essa Convenção prevê uma série de compromissos que os Estados-Partes devem seguir para o fim específico de assegurar uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, mediante as seguintes práticas (BRASIL, 2002, anexo):

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

E para que sejam alcançados esses compromissos, o documento estatui que os países aderentes, assim como ocorre com o Brasil, modifiquem “os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres” (ONU, 1979).

Ora, a modificação de padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, evidentemente, não é algo que se consiga impor, unicamente, mediante norma positivada, por evidente, até mesmo em razão de a população, em seu sentido geral e amplo, ter arraigado em suas raízes padrões comportamentais que perpassam as gerações, o grau de escolaridade ou a região geográfica, em um país da dimensão e diversidade como o Brasil. Há necessidade de implementação de inúmeras políticas públicas que consigam infundir e estimular, por meio da educação escolar, de campanhas educativas veiculadas em todas as redes sociais, mídias escritas e televisivas, de organizações sociais vocacionadas para esse fim, bem como legislação específica que venha a, efetivamente, desestimular e obstar preconceitos e discriminações, com o fim precípua de obter sucesso na alteração de tais padrões socioculturais.

E esse é um grande desafio, posto que essa Convenção foi a que recebeu o maior número de reservas formuladas pelos Estados-Partes, em especial quanto à cláusula de igualdade entre homens e mulheres dentro do seio familiar, principalmente por questões religiosas, culturais ou mesmo de ordem legal, a exemplo Bangladesch e Egito, sob a acusação do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de praticar “imperialismo cultural e intolerância religiosa” (PIOVESAN, 2010, p. 202-203).

No que pertine ao acesso ao emprego em condições de igualdade, assim dispõe o art. 11º da Convenção (ONU, 1979):

Artigo 11º

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do emprego, objetivando assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

a) o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção em matéria de emprego;

c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção, à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de trabalho, e o direito à formação e à reciclagem profissionais, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente;

d) o direito à igualdade de remuneração, incluindo benefícios, e à igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do

trabalho;

e) o direito à previdência social, especialmente em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou relativas a qualquer outra incapacidade para trabalhar, assim como o direito a férias pagas;

f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de evitar a discriminação contra as mulheres por razões de casamento ou maternidade e de assegurar a efetividade do seu direito ao trabalho, os Estados-Partes comprometem-se a tomar as medidas adequadas para:

a) proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou de licença-maternidade, e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;

b) implantar a licença-maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e benefícios sociais;

c) estimular a prestação de serviços sociais de apoio que possibilitem aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, fomentando especialmente a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos destinados a cuidar das crianças;

d) assegurar proteção especial às mulheres grávidas que trabalham em situações comprovadamente nocivas a elas.

Em que pese o passo lento, o Brasil tem avançado, em certa medida, com várias políticas públicas de proteção à mulher e com uma

legislação que se considera bastante avançada, sob inúmeros aspectos; mas, por exemplo, a questão cultural ainda tem preocupado imensamente, posto que o país registrou, entre os anos de 2015 e 2024, 11.650 ocorrências de feminicídios e 29.659 ocorrências de homicídio doloso e lesão corporal seguidas de morte de mulheres, somando 41.309 casos de mortes violentas (BRASIL, 2025, p. 116). Somente no ano de 2023, foram registradas 302.856 notificações de violência doméstica, sexual e outras formas de violência contra mulheres, aumento significativo (40,19%), em relação ao ano de 2022, com 216.024 casos registrados (BRASIL, 2025, p. 102).

Ainda há muito a caminhar nesse aspecto da violência contra as mulheres, posto que o padrão violento espelhado nos números acima destacados tem demonstrado que a ratificação a Convenções internacionais, normas penais e de responsabilização não têm sido suficientes para barrar e eliminar de vez todas as formas de violência contra as mulheres e isso é assustador.

Em termos de acesso ao mercado de trabalho, há desigualdades abismais reveladoras da desigualdade de gênero. A taxa de desocupação das mulheres ficou em 8,6% no 2º trimestre de 2024, enquanto que, com relação aos homens, foi de 5,6%. Das 5,4 milhões de mulheres ocupadas como trabalhadoras domésticas no 2º trimestre de 2024, apenas 23,9% tinham Carteira de Trabalho registrada. Desse quantitativo, o trabalho remunerado doméstico era majoritariamente realizado por mulheres pretas ou pardas, no percentual de 67,7% e por 61,4% de mulheres sem o ensino médio completo. Quando a questão envolve o rendimento médio, de todas as pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, as mulheres receberam o equivalente a 79,1% do rendimento dos homens no 2º trimestre de 2024. Enquanto a média salarial das mulheres foi de R\$2.790,00 nesse período, a média salarial dos homens representou R\$3.529,00, o que representa 26,49% a mais do que recebido pelas mulheres (BRASIL, 2025, p. 38-39, 42).

Observa-se, portanto, a interseccionalidade que perpassa a equidade de gênero, de raça e de classe social e esse problema estrutural projeta em todos os ramos sociais suas raízes, em especial no mundo do trabalho.

3 A Convenção 190 da OIT e a eliminação da violência e do assédio

Quando se remete à ideia do trabalho sob a perspectiva de gênero, a primeira questão a ser analisada diz respeito à Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio, tema tratado na 108ª Reunião em Genebra, em 21 de junho de 2019. Em que pese não tenha sido ratificada pelo Brasil, em 8 de março de 2023, o Presidente da República encaminhou ao Congresso Nacional o texto dessa Convenção, e, atualmente, encontra-se no aguardo da relatoria de todas as comissões a que foi encaminhada pelo então presidente da Câmara dos Deputados, Deputado Federal Arthur Lira².

Esse tratado internacional tem por objetivo primordial chamar a atenção dos Estados-Partes para a importante responsabilidade de ser promovido um ambiente geral em que a tolerância para a violência e o assédio seja zero, em que “todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e combater a violência e o assédio”, pois tais violências “afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social” (Convenção 190 da OIT, 2019).

2 A Mensagem 86/2023 do Presidente da República foi apresentada à Câmara dos Deputados em 13 de março de 2023, ocasião em que o Presidente da Câmara dos Deputados encaminhou para a relatoria das Comissões de Relações Exteriores e de Defesa Nacional; Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e Constituição e Justiça e Cidadania, com regime de tramitação prioritária, contendo como última tramitação a devolução pelo Relator da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional sem manifestação, em 08.04.25, disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2247204&filename=Ultimo%20 Despacho%20-%20MSC%2086/2023, acesso em 21.05.25.

Estabelece que as violências relacionadas ao assédio, no âmbito laboral, correspondem 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 econômico” (Convenção 190 da OIT, 2019, art. 1º), abrangendo situações tais como abuso físico, abuso verbal, *bullying*, *mobbing*, assédio sexual, ameaças, perseguições.

De acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, “entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos” (ONU, Agenda 2030), o Poder Judiciário, por intermédio da Resolução 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020), conceitua assédio sexual como uma

conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Tais violências podem ter impacto tão considerável a ponto de comprometer a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais, com graves danos à saúde física e mental, inclusive podendo levar à morte, constituindo-se, portanto, risco psicossocial concreto e relevante dentro da organização do trabalho.

Em 12 de abril de 2022, o CNJ editou a Resolução 450, incluindo na Resolução 351/2020 o art. 18-a, para instituir a “semana de combate ao assédio e à discriminação”. Com a alteração, os tribunais de todo o país deverão realizar na primeira semana do mês de maio de cada ano “ações

preventivas e formativas”, que contemplem “magistrados, servidores, estagiários e ... terceirizados”.

No âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, a Resolução 237 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, de 23/04/19, posteriormente revogada pela Resolução 360 do CSJT, de 25.08.23, instituiu a Política Pública de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de todas as formas de discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (CSJT, 2023).

Posteriormente, ainda sobre essa temática, foi editado o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52, de 29 de agosto de 2023 (TST/CSJT/GP, 2023) que, ao considerar, dentre outros fatores, a adesão do Poder Judiciário ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030, que tem como Objetivos de Desenvolvimento Sustentável a igualdade de gênero, o trabalho decente e o crescimento econômico, bem como a redução das desigualdades”, definiu que “as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.”

Em se tratando de risco psicossocial, o Brasil alcançou o estratosférico número de 471.648 benefícios previdenciários da espécie acidentária e comum, no ano de 2024, o maior da série histórica iniciada em 2012, com destaque para o Código de Identificação de Doença CID F43 (Reações ao *stress* grave e transtornos de adaptação), com 28,6% dos casos; seguido do CID F41 (Outros transtornos ansiosos), com 27,4%; e CID F32 (Episódios depressivos), com 25,1%. Esses percentuais dizem respeito aos benefícios previdenciários da espécie B-91, auxílio por incapacidade decorrente do trabalho (SMARTLAB, 2025).

Esses dados estatísticos são refletidos em números, quando analisados a partir do viés das ações judiciais trabalhistas, por intermédio das

quais essas trabalhadoras e trabalhadores buscam a reparação integral pelos danos sofridos de seus empregadores, nos moldes do art. 7º, inciso XXVIII da Carta Constitucional (BRASIL, 1988).

4 A Resolução nº 492, de 17 de março de 2023 do Conselho Nacional de Justiça

Em fevereiro de 2021, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, por intermédio da Portaria nº 27 (CNJ, 2021), instituiu o Grupo de Trabalho com a finalidade de colaborar com a implantação de políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres do Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina no Poder Judiciário, conforme estabelecido pelas Resoluções CNJ nº 254 e 255, e a participação de todos os ramos judiciais – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral – resultou na produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com aderência ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que trata sobre igualdade de gênero.

Com a apresentação de estudos e proposta para o estabelecimento de Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, o resultado foi o estabelecimento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJa, 2021). Extinto esse Grupo por intermédio da Portaria nº 353, de 30 de setembro de 2022 (CNJ, 2022), posteriormente, a Resolução nº 492, de 17 de março de 2023 (CNJ, 2023) tornou obrigatória a capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, o que resultou na criação do Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Esse material orientativo traz as diretrizes estabelecidas para todos os ramos do Poder Judiciário, e, no que diz respeito à Justiça do Tra-

balho, realça que a “divisão sexual do trabalho ainda é um dos principais fatores que dificultam a ascensão das mulheres na carreira e perpetuam a desigualdade salarial”, o que levaria a uma perpetuação das mulheres, principalmente aquelas de baixa renda, a apenas obterem postos de trabalho precarizados e sub-remunerados (CNJa, 2021, p. 103). E a denominada “dupla jornada” a que estão submetidas leva, invariavelmente, a uma maior dificuldade de trabalho em jornada alongada, em viagens ou em turnos ininterruptos, o que resulta em “estereótipos machistas que enxergam as mulheres como frágeis para assumir funções de liderança, cargos de chefia, ou até mesmo a questão da maternidade como argumento de interrupção profissional” (CNJa, 2021, p. 103).

Tais desigualdades são refletidas, por exemplo, nas desigualdades salariais, nas discriminações no ambiente de trabalho, em violências e assédios moral e sexual no ambiente de trabalho. De igual sorte, revelam-se nas discriminações contra a maternidade, contra mulheres que possuem filhos, nas escolhas para funções de liderança e confiança, e essas questões da vida pessoal findam pesando na vida profissional.

5 Justiça do Trabalho como instrumento de pacificação: sujeitos processuais e o olhar voltado à discriminação, à violência e ao assédio

Na XIV Conferência Judicial Ibero-americana foram estabelecidas regras com objetivo de garantir acesso à justiça às pessoas em condição de vulnerabilidade em razão de gênero, idade, estado físico ou mental, circunstâncias sociais, econômicas, étnicas ou culturais que se encontrem em dificuldades de exercer com plenitude perante o sistema de justiça, direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico. O julgamento com perspectiva de gênero é “uma metodologia ou técnica jurídica que nos permite identificar a presença de relações assimétricas de poder ou de estereótipos de gênero” (TST, 2025, p. 45).

Em se tratando desse tema crucial de julgamento com perspectiva de gênero, é importante frisar aqui que a sala de audiências não pode, jamais, tornar-se palco reprodutor de desigualdades ou violências, pois, por vezes, são narrados fatos nas ações judiciais trabalhistas que buscam reparação pecuniária decorrente de agressões psicológicas e até mesmo físicas no ambiente de trabalho que necessitam de um olhar mais cuidadoso, a fim de ser evitada a exposição da vítima-trabalhadora que, ao buscar a justa reparação, finda vivenciando todos aqueles sentimentos nefastos e perturbadores que levaram ao seu sofrimento e desespero.

Assim, torna-se importante que, desde o início do processo, as partes possam receber “orientação detalhada e de fácil entendimento sobre o processo, quais são seus direitos e quais são as medidas judiciais disponíveis ... o uso de linguagem simples, acessível e sensível ao gênero é bastante recomendável” (ENAMAT, 2025, p. 92).

Muitas vezes, é conveniente a retirada de alguma pessoa da sala de audiências, a fim de que aquela que esteja depondo – a reclamante ou alguma testemunha – não se sinta perturbada com a presença dessa pessoa. É comum perceber que o sofrimento vivenciado no passado volta à tona e a narrativa pode se tornar confusa, com falhas de memória ou até mesmo com muita emoção e choro. É conveniente que a vítima e a pessoa agressora sejam mantidas em salas separadas, podendo, por exemplo, esta última ser conduzida para a secretaria da Vara, a fim de ser evitado esse momento constrangedor.

Em situações mais gravosas, como em casos de assédio moral ou assédio sexual, dispensar o depoimento da vítima é ato de empatia. Para além disso, é importante informar claramente sobre seus direitos; expressar que a violência jamais é justificável; e que não pode se sentir responsável pela violência que sofreu (ENAMAT, 2025, p. 93).

Quando a produção probatória depender de perícia judicial, torna-se importante ter cautela para que o perito ou a perita tenha atenção

redobrada para não trazer à tona o sofrimento. Cite-se como exemplo uma ação judicial em que a violência moral ou sexual tenha trazido danos de ordem psíquica, sendo imprescindível a perícia judicial por médico psiquiatra ou por psicólogo, a depender do caso. Em situações assim, as entrevistas devem ser revestidas de atenção e zelo, a fim de não ensejar revitimização, angústia e dor.

E, por fim, muita cautela com a produção da prova testemunhal, uma vez que os questionamentos podem induzir certas situações vexatórias, com o objetivo mesmo de exposição da vítima, de desacreditar ou minimizar os fatos narrados, de tentar camuflar ou até compelir ao erro. Nessas situações, cabe ao magistrado ou à magistrada a máxima atenção, inclusive com o indeferimento de perguntas que possam levar a essas consequências e advertência sobre crime de coação no curso do processo, conforme disposição legal.

A Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021 (BRASIL, 2021), também conhecida como “Lei Mariana Ferrer”, nasceu de um caso concreto, posto que uma profissional influencer que acusou uma pessoa de prática de estupro acabou sendo questionada de forma incisiva e agressiva pelo advogado da parte adversa acerca de questões de ordem pessoal e de conduta da própria vítima. Esse fato acabou sendo registrado nas redes sociais e pela grande repercussão causada resultou no texto legal supra, que trata acerca do crime de coação no curso do processo.

Pois bem, essa Lei alterou dispositivos do Código Penal, do Código de Processo Penal e da Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo:

Código Penal:

Coação no curso do processo

Art. 344 - Usar de violência ou grave ameaça, com o

fim de favorecer interesse próprio ou alheio, contra autoridade, parte, ou qualquer outra pessoa que funciona ou é chamada a intervir em processo judicial, policial ou administrativo, ou em juízo arbitral:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único. A pena aumenta-se de 1/3 (um terço) até a metade se o processo envolver crime contra a dignidade sexual. (Incluído pela Lei nº 14.245, de 2021)

Código de Processo Penal, passa a vigorar acrescido dos seguintes arts. 400-A e 474-A:

“Art. 400-A. Na audiência de instrução e julgamento, e, em especial, nas que apurem crimes contra a dignidade sexual, todas as partes e demais sujeitos processuais presentes no ato deverão zelar pela integridade física e psicológica da vítima, sob pena de responsabilização civil, penal e administrativa, cabendo ao juiz garantir o cumprimento do disposto neste artigo, vedadas:

I - a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos;

II - a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas.”

“Art. 474-A. Durante a instrução em plenário, todas as partes e demais sujeitos processuais presentes no ato deverão respeitar a dignidade da vítima, sob pena de responsabilização civil, penal e administrativa, cabendo ao juiz presidente garantir o cumprimento do disposto neste artigo, vedadas:

I - a manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração nos autos;

II - a utilização de linguagem, de informações ou de material que ofendam a dignidade da vítima ou de testemunhas.”

Portanto, a coação no curso do processo é tipificada como crime quando for usada “violência ou grave ameaça, com o fim de favorecer interesse próprio ou alheio, contra autoridade, parte, ou qualquer outra pessoa que funciona ou é chamada a intervir em processo judicial”, com previsão de pena de reclusão de um a quatro anos e multa, além da pena correspondente à violência, com aumento de 1/3 até a metade se o processo envolver crime contra a dignidade sexual. E todas as partes e demais sujeitos processuais presentes em audiência devem zelar pela integridade física e psicológica da vítima, sob pena de responsabilização civil, penal e administrativa.

Questões relacionadas com o ônus da prova, por evidente, também devem ser consideradas, mormente em razão de uma maior dificuldade que a vítima pode ter de reunir provas a respeito de suas alegações. Em situações menos expositivas da trabalhadora, como a exemplo, casos de discriminação salarial, com pretensão de equiparação salarial ou de diferenças salariais por acúmulo de funções ou por desvio de funções, de uma maneira geral e em tese, não costumam levar a maiores constrangimentos em sala de audiências, até mesmo em razão de o Colendo Tribunal Superior do Trabalho possuir entendimento cristalizado há muitos anos a respeito da primeira temática, conforme os termos da súmula nº 6 de sua jurisprudência, atribuindo maior carga probatória para o empregador.

Contudo, em situações de assédio moral ou de assédio sexual, a situação é totalmente diversa, posto que o(a) assediador(a) dificilmente deixará provas evidentes de seu comportamento agressor. Nestas situações, é imprescindível maior acuidade do(a) magistrado(a) na colheita das provas, com empatia, observância do comportamento das partes e das testemunhas em sala de audiência, com o cuidado e delicadeza nos

questionamentos, na análise dos sintomas físicos, emocionais, psíquicos apresentados pelos envolvidos no cenário laboral.

Em muitas situações é prudente estabelecer o segredo de justiça, até mesmo em razão de preservar a intimidade dos envolvidos e as óbvias consequências nefastas de uma exposição inadvertida, que vão desde o agravamento da dor, da angústia, da humilhação da vítima até o envolvimento de terceiros que venham a tomar conhecimento dos fatos, como a exemplo colegas de trabalho, amigos, familiares, companheiros/esposos, em denúncias sobre assédio sexual.

Com a instrução processual e a inexistência de composição entre as partes, segue-se para o consequente julgamento da ação judicial. Aqui, mais uma vez é de essencial importância que o julgamento adote critérios que levem em consideração o contexto tridimensional das violências e violações, conforme descrito por Patrícia Maeda (MAEDA, 2022), por intermédio do qual são observados os fenômenos a partir da relação entre a vítima e a pessoa agressora nas dimensões interpessoais, organizacionais e sociais/estruturais, e, bem assim, os normativos internacionais e nacionais de enaltecimento dos direitos humanos, em especial a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e as diretrizes estabelecidas pela Agenda 2030 da ONU, nos ODS 5 - Igualdade de Gênero, ODS 10 – Redução das Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

É importante destacar que o Poder Judiciário é o “último refúgio do cidadão ... Se aos jurisdicionados lhes falta a confiança em sua Justiça, restará ferido o próprio Estado democrático de Direito ...” (ONU, 2008, p. 7). Seguindo esta esteira de raciocínio que se extrai dos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial, para além das observações e cautelas anteriormente enumeradas, cabe ao Poder Judiciário Trabalhista seguir os 7 pilares e valores fundamentais extraídos dessa Carta de Princípios: 1. Independência; 2. Imparcialidade; 3. Integridade; 4. Idoneidade; 5.

Igualdade; 6. Competência; e 7. Diligência. Com isso, assegura-se o amplo acesso à justiça e aos direitos fundamentais das mulheres.

6 Considerações finais

A partir da exposição supra, algumas conclusões merecem ser evidenciadas:

A Agenda 2030 da ONU, em especial os ODS 5 - Igualdade de Gênero, ODS 10 – Redução das Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes estabelecem diretrizes e metas que se almeja sejam alcançadas;

Do controle de convencionalidade, destaca-se a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ratificada pelo Brasil, que objetiva, principalmente, que os Estados-Partes alterem seus padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, a fim de alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas que estejam baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos;

A Convenção 190 da OIT que trata sobre a eliminação da violência e do assédio encontra-se em análise no Congresso Nacional, após seu encaminhamento pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, desde 8 de março de 2023;

O CNJ e o CSJT estabeleceram Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero, e, na Justiça do Trabalho, o acesso à justiça às pessoas em condição de vulnerabilidade, em razão de gênero, idade, estado físico ou mental, circunstâncias sociais, econômicas, étnicas ou culturais que se encontrem em dificuldades de exercer com plenitude perante o sistema de justiça, direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico. O julgamento com perspectiva de gênero é “uma metodologia ou técnica

jurídica que nos permite identificar a presença de relações assimétricas de poder ou de estereótipos de gênero”, e, em situações de violência e assédio contra mulheres, a produção probatória, em sentido amplo, deve seguir o pilar da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de a vítima não ser exposta a situações vexatórias, angustiantes e dolorosas;

No julgamento, deve-se seguir critérios que levem em consideração o contexto tridimensional das violências e violações: dimensão interpessoal, dimensão organizacional e dimensão estrutural, e, bem assim, os normativos internacionais e nacionais de enaltecimento dos direitos humanos, em especial a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, os Princípios de Bangalore de Conduta Judicial e as diretrizes estabelecidas pela Agenda 2030 da ONU, nos ODS 5 - Igualdade de Gênero, ODS 10 – Redução das Desigualdades e ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Referências

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art49i, acesso em 06.06.25.

BRASIL, CSJT, Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52, de 29 de agosto de 2023, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220519/2023_atc0052_tst_csjt_rep02.pdf?sequence=3&isAllowed=y, acesso em 21.05.25.

BRASIL, Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm, acesso em 06.06.25.

BRASIL, Despachos do Presidente da República, Mensagem nº 86, de 8 de março de 2023, que encaminha para o Congresso Nacional o texto da Convenção 190 da OIT, disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>, acesso em 21.05.25.

BRASIL, Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021, disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114245.htm, acesso em 06.06.25.

BRASIL, Ministério das Mulheres, RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, Março de 2025, Ano VIII, disponível em <file:///C:/Users/juiz/Downloads/RASEAM-2025-FINAL.pdf>, acesso em 06.06.25.

BRASIL, Presidente da Câmara dos Deputados encaminha a Convenção 190 da OIT para relatoria de várias Comissões, disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2247204&filename=Ultimo%20Despacho%20-%20MSC%2086/2023, acesso em 21.05.25.

BRASIL, Tramitação da Convenção 190 da OIT no Congresso Nacional, disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227>, acesso em 21.05.25.

Conselho Nacional de Justiça - a, Protocolo para Julgamento com Perspectiva de gênero, disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>, acesso em 05.06.25

Conselho Nacional de Justiça, Portaria nº 27, de 02.02.2021, disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>, acesso em 05.06.25.

Conselho Nacional de Justiça, Portaria nº 353, de 30.09.2022, disponível em

Conselho Nacional de Justiça, Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, com as alterações dadas pela Resolução nº 413/2021, pela Resolução nº 450/2022, pela Resolução nº 518/2023 e pela Resolução nº 538/2023, disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1718072023121865807ecf30155.pdf>, acesso em 05.06.25.

Conselho Nacional de Justiça, Resolução nº 492, de 17.-3.2023, disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>, acesso em 05.06.25

Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Resolução n. 360/CSJT, de 25 de agosto de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y, acesso em 05.06.25.

Convenção 190 da OIT, file:///C:/Users/juiz/Downloads/wcms_729459-1.pdf, acesso em 05.06.25. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4765>, acesso em 05.06.25.

MAEDA, Patrícia. Por que julgar com perspectiva interseccional de gênero? In: em MAEDA, Patrícia (coord.). DIVERSIDADE: direitos humanos para todas as pessoas. Campinas: TRT15, 2022.

ONU, Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 18 de dezembro de 1979, disponível em <https://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>, acesso em 06.06.25.

ONU, Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc). Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial / Escritório Contra Drogas e Crime; tradução de Marlon da Silva Malha, Ariane Emílio Kloth.– Brasília : Conselho da Justiça Federal, 2008, disponível em https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf, acesso em 29.07.25.

PIOVESAN, Flávia, *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*, 11ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2010

SMARTLAB – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, Saúde Mental no Trabalho – Afastamentos, disponível em <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>, acesso em 06.06.25.

Tribunal Superior do Trabalho, Escola Nacional da Magistratura Trabalhista – ENAMAT, Curso de Formação Continuada, Protocolo com Perspectiva de Gênero, ministrado entre 04.03 a 24.04.24.

5

GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

Patricia Farias dos Santos

Advogada (OAB/RS n. 41.901), professora de graduação e pós-graduação (UNESC), Mestre em Direito e Justiça Social (FURG) e Doutoranda em Ciência Política (UFRGS)

Liliane Machado Rodrigues Mazzucco

Acadêmica de graduação do Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Resumo

O artigo analisa a desigualdade de gênero no mercado de trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos das mulheres. Adota-se abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica interdisciplinar fundamentada em estudos de gênero, teoria feminista e tratados internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). O estudo revisita a construção histórica e social dos papéis de gênero, destacando o patriarcado como sistema estruturante da subordinação feminina e da divisão sexual do trabalho. Os resultados evidenciam que, embora haja avanços legislativos e maior inserção feminina no mercado de trabalho, persistem desigualdades salariais, precarização, exclusão de cargos de liderança e sobrecarga com o trabalho doméstico. A análise demonstra que tais disparidades refletem

construções socioculturais enraizadas, mantidas por normas jurídicas e sociais que naturalizam a inferiorização da mulher. Conclui-se que a efetivação dos direitos humanos das mulheres exige a implementação de políticas públicas com enfoque de gênero, voltadas à equidade, à valorização do trabalho de cuidado e ao combate à discriminação de gênero no mundo do trabalho.

Palavras-chave: gênero; mulheres; divisão sexual do trabalho; direitos humanos das mulheres; direito ao trabalho.

I Introdução

Questões de gênero e divisão sexual do trabalho constituem temas centrais nas discussões contemporâneas sobre desigualdade social e econômica, especialmente ao se considerar a posição historicamente marginalizada das mulheres no mercado de trabalho. Por séculos, as relações entre os sexos foram marcadas por estruturas patriarcais que mantiveram as mulheres em situação de subordinação, com o Estado negligenciando a efetivação de seus direitos fundamentais. Durante muito tempo, eram vistas como propriedade dos maridos, sob seu controle quase absoluto (Aquino; Terra, 2012, p. 228).

Neste contexto, o trabalho foi estruturado de forma desigual, com a atribuição de papéis distintos para homens e mulheres, sustentada por estereótipos de gênero que associavam os homens ao espaço público e produtivo, e as mulheres ao espaço privado e reprodutivo. Conforme Lorber (2011, p. 3), embora essas distinções partam de diferenças biológicas, há hoje uma ampla aceitação de que essas diferentes condições emergem das construções sociais de gênero que resultam em desigualdades.

Mesmo com os avanços sociais obtidos nos últimos dez anos, como a redução da pobreza e da desigualdade de renda, os dados mostram que as relações de gênero continuam as mesmas no Brasil, sem mu-

danças no mercado de trabalho para as mulheres (Sousa; Guedes, 2016, p. 130).

Embora a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tenha aumentado nessas últimas décadas, elas ainda são impactadas por uma cultura que lhes atribui, quase exclusivamente, a responsabilidade pelas tarefas domésticas e familiares, limitando sua plena inserção profissional. Como consequência, persistem formas de discriminação na contratação, salários mais baixos, maiores taxas de desemprego e obstáculos à ascensão na carreira (Pelatieri, 2017, p. 125), refletindo a permanência da lógica da divisão sexual do trabalho.

Em outras palavras, a divisão sexual do trabalho refere-se ao conceito mais amplo de trabalho, incluindo tanto o trabalho profissional quanto o doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado (Hirata, 2017, p. 144), presente até os dias atuais, manifestando-se, por exemplo, em forma de desigualdade salarial e discriminação nas oportunidades de ocupação das mulheres no mercado de trabalho.

Aliás, sob a ótica dos direitos humanos, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho configura uma violação aos princípios da igualdade e da não discriminação, os quais reafirmam o direito de todas as pessoas à dignidade, à igualdade e à liberdade. Contudo, historicamente, as mulheres têm sido discriminadas em diversas esferas sociais e econômicas, o que, como destacam Campos e Corrêa (2007, p. 113), “é contra as relações desiguais que se impõem os direitos humanos das mulheres”.

Diante desse cenário, o objetivo deste artigo é examinar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz dos direitos humanos das mulheres, com foco na divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos. Para isso, adotou-se como metodologia a pesquisa qualitativa e bibliográfica, com base em autores nacionais e internacionais

que discutem gênero, feminismo, divisão sexual do trabalho e direitos fundamentais.

Este estudo está estruturado em três seções, sendo a primeira a abordar os fundamentos teóricos sobre gênero; a segunda discute os direitos humanos das mulheres e o direito ao trabalho; e a terceira analisa a divisão sexual do trabalho e as implicações na efetivação da igualdade de gênero.

2 Gênero e mulheres: aproximações teóricas e conceitos-chave

O termo “gênero”, originado do latim *generum*, significava inicialmente espécie ou classe, tendo sido posteriormente incorporado à gramática para indicar a distinção entre feminino e masculino (Farah, 2018, p. 384). No campo das ciências sociais, contudo, esse conceito passou a representar uma oposição ao determinismo biológico, que associa diretamente o sexo a papéis e experiências sociais. Tal perspectiva naturaliza desigualdades entre homens e mulheres, esvaziando a possibilidade de questionamentos e transformações sociais, fazendo com que o conceito de gênero revele como as diferenças sexuais são culturalmente construídas e interpretadas como naturais (Firmino; Porchat, 2017, p. 54-55).

Costa, Porto e Vezentini (2013, p. 21) compreendem gênero como uma construção social da identidade sexual, que impõe papéis, direitos e oportunidades distintas com base no sexo biológico. Ao passo que o sexo diz respeito a aspectos biológicos, o gênero estabelece uma organização hierárquica que privilegia o masculino, conferindo maior *status* social ao ser homem em comparação ao ser mulher. Garcia (2011, p. 19-20) corrobora essa visão ao afirmar que o conceito de gênero, central para a teoria feminista, fundamenta-se em normas e construções sociais e culturais, e não em determinismos biológicos. Assim, ainda que existam distinções físicas entre homens e mulheres, é o contexto sociocultural

que molda seus comportamentos, desafiando a ideia de que o feminino decorre essencialmente da biologia.

Nesse panorama, o conceito de gênero afasta-se de explicações biológicas e passa a ser compreendido como uma construção social que sobrepõe o corpo biologicamente sexuado, atribuindo papéis e identidades a partir de relações de poder (Scott, 1995, p. 75). Em vez de reduzir as identidades masculina e feminina ao biológico, o uso dos termos “gênero” e “relações de gênero” permite analisá-las como expressões culturais sujeitas a transformações históricas e valores de cada época, refletindo relações de poder entre os homens e as mulheres (Costa; Porto; Vezentini, 2013, p. 21).

Por sinal, Butler (2023, p. 21) contribui a esse debate ao argumentar que o sexo, muitas vezes compreendido como natural e pré-discursivo, também é constituído culturalmente. Para a autora, tanto o sexo quanto o gênero são produtos de construções sociais que determinam os “sexos apropriados”, totalmente influenciados pelo contexto social estabelecido pela sociedade, ainda que distintos.

Do ponto de vista feminista, o conceito de gênero surge para explicar como identidades masculinas e femininas são moldadas historicamente por discursos e ideologias que sustentam hierarquias de gênero. Nesse contexto, o sistema patriarcal atua como mecanismo de legitimação de desigualdades ao definir os direitos, papéis e características atribuídos a homens e mulheres na sociedade (Garcia, 2011, p. 19). O feminismo, por sua vez, fundamenta-se na busca por direitos iguais e por autonomia e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tanto na família quanto na sociedade (Alves, 2016, p. 637).

Farah (2018, p. 384) acrescenta que o feminismo contemporâneo adota o termo “gênero” para evidenciar as relações entre homens e mulheres nas diferentes esferas sociais, considerando a distinção entre os sexos como uma construção cultural enraizada na organização social.

E mais, a autora descreve que, a partir do conceito de gênero, buscou-se desconstruir desigualdades baseadas em relações de dominação, levando as mulheres a reivindicarem igualdade com os homens. Contudo, a partir do final dos anos 1970, esse movimento gerou uma crise identitária que levou à reformulação do próprio conceito de gênero, culminando no feminismo da diferença (Farah, 2018, p. 385).

Tiburi (2021, p. 15) observa que o feminismo também está intimamente ligado ao trabalho, elemento fundamental, porém oneroso, na lógica capitalista. Nessa dinâmica, o prazer de uns depende do trabalho de outros, notadamente das mulheres. Farias (2015, p. 17), ao discutir o patriarcado, destaca que se trata de um sistema de dominação no qual as mulheres são socializadas para a obediência ao pai e, posteriormente, ao marido, sendo destinadas ao espaço doméstico, enquanto os homens ocupam posições de poder.

Cisne (2017, p. 141) amplia essa perspectiva ao afirmar que, ao longo da história do feminismo, as mulheres não lutaram apenas pela igualdade de gênero, mas também por transformações mais ativas, desafiando a burguesia e a democracia representativa formal, ao reivindicarem o fortalecimento do poder popular e travarem uma luta histórica pelo acesso à vida pública, ao trabalho remunerado, à educação e à representação política. Farah (2018, p. 385-386) reforça que essa reformulação conceitual levou a uma mudança na principal reivindicação do movimento feminista, que passou a defender o direito à diferença. Nessa perspectiva, enfatiza-se o respeito às identidades de gênero e a adoção de políticas públicas pautadas no reconhecimento dessas diferenças.

Apesar dos avanços, ao trazer conceitos sobre gênero, destacando aproximações teóricas que explicam a construção social das desigualdades entre mulheres e homens, observa-se que, embora a legislação brasileira realce a importância de temas ligados à igualdade de gênero, com ênfase na autonomia, no reconhecimento das diferenças, na promo-

ção de direitos e no enfrentamento da discriminação e da desigualdade, ainda há limitações e lacunas conceituais.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal menciona apenas o sexo biológico, ignorando a noção de gênero. Já a legislação infraconstitucional aborda identidade e expressão de gênero de forma restrita, o que pode gerar interpretações equivocadas e violações de direitos (Baggenstoss, 2018, p. 214).

Nesse processo de construção teórica, Firmino e Porchat (2017, p. 55), ao analisarem Simone de Beauvoir e Judith Butler, destacam que a afirmação “não se nasce mulher, torna-se” sugere que o gênero é uma construção e não uma essência. Butler argumenta que essa construção ocorre sob compulsão cultural, colocando em xeque a noção de escolha livre sobre a identidade de gênero:

Para Simone de Beauvoir (1970) “não se nasce mulher, torna-se”. Butler dirá que essa afirmação parece sugerir que o gênero é variável e volitivo, comportando uma dimensão de escolha e de agência por parte do sujeito, na possibilidade de tornar-se algo que não está dado a priori. Essa suposta possibilidade de escolha nos leva a perguntar: o que determina o que nos tornamos? De que maneira nos tornamos isso? Em que medida alguém escolhe seu gênero? De acordo com Butler, Beauvoir afirma que “se torna mulher”, mas sempre sob uma compulsão cultural a fazê-lo. Nesse momento do texto, Butler não aprofunda essa ideia de escolha feita sob uma compulsão cultural. No entanto, Beauvoir (1970) nos leva a pensar que a suposta escolha implícita no “tornar-se” é sempre feita no contexto de um imperativo cultural a fazê-la.

Compreendendo-se o gênero como construção social, observa-se que a mulher historicamente ocupou uma posição de dependência e subordinação, tanto na esfera pública quanto na privada, condição essa

vinculada ao sistema patriarcal, manifestando-se na limitação ao acesso à educação, à política, na violência de gênero e, como abordado neste estudo, na divisão desigual do trabalho. Aliás, para Flores (2018, p. 101), o patriarcado, enquanto sistema social em que os homens exercem o poder principal, político, moral, econômico e simbólico, organiza a sociedade em torno do domínio masculino, em que a divisão do trabalho é baseada no gênero, partindo da ideia de homens-caçadores e mulheres-coletoras.

Cisne (2017, p. 85) explana que essa dominação patriarcal sobre o corpo e a vida das mulheres, por meio da opressão, exploração e apropriação, atendeu a interesses como garantir o controle sobre a prole, ampliando a força de trabalho e a produção de riqueza, e assegurar, com isso, a transmissão da propriedade privada por herança, reforçando o poder masculino.

Como observam Narvaz e Koller (2006, p. 51-52), ao longo da história, as mulheres foram frequentemente confinadas a papéis sociais restritos ao espaço privado, como maternidade e sexualidade, ficando subordinadas às decisões políticas dos homens. Esse padrão refletiu uma cultura patriarcal predominante que resultou na sua discriminação e na limitação de sua participação ativa nos espaços públicos e de decisão, marcando a desigualdade.

A esse respeito, Campos e Corrêa (2007, p. 113) argumentam que as desigualdades de gênero não se fundam em diferenças biológicas, mas em construções sociais que perduram por séculos, legitimadas pelo patriarcado. Nessa seara de dominação e poder, a desigualdade, socialmente construída, acaba se tornando algo natural.

Menuci e Nielsson (2019, p. 124) complementam que as normas que estruturam as relações sociais se baseiam em valores, costumes e práticas culturais que historicamente reforçaram a superioridade do masculino sobre o feminino. Assim, a desigualdade de gênero foi sendo incorporada às normas sociais que, com o passar dos anos, refletiram

uma herança marcada pela cultura patriarcal, consolidando a inferiorização da mulher como forma de manter o poder e a supremacia masculina.

Farah (2018, p. 386) observa que, mesmo diante de transformações sociais, o pertencimento ao gênero feminino continua associado a formas de desvalorização que limitam a participação equitativa das mulheres nas diversas esferas da vida social.

Assmar e Ferreira (2004, p. 95) mostram que, sob forte influência da predominância masculina, as primeiras teorias sobre liderança desconsideravam a questão de gênero ou rejeitavam a possibilidade de mulheres exercerem funções de liderança. Com isso, reforçavam a figura do líder como essencialmente masculino, tido como modelo universal e inquestionável. A escassa presença feminina em cargos administrativos, por sua vez, era atribuída a supostas diferenças nas características psicológicas, nas experiências de socialização, na relação com o trabalho e nas escolhas profissionais.

Essas desigualdades reverberam diretamente a participação política das mulheres, limitada por um histórico de exclusão do espaço público e pelas estruturas patriarcais, apesar das resistências ao longo do tempo (Menuci; Nielsson, 2019, p. 125). Ainda assim, Alves (2016, p. 637) ressalta que, mesmo com avanços modestos, a construção de uma sociedade igualitária permanece uma meta possível, sobretudo quando o debate sobre gênero se articula a temas como políticas públicas e divisão sexual do trabalho.

A formulação e implementação de políticas públicas com enfoque de gênero, entretanto, ainda representa um desafio. Farah (2018, p. 387) destaca a necessidade de incorporar a transversalidade de gênero às ações do Estado, de modo que essa perspectiva não se limite a setores isolados da administração pública, mas se integre ao cotidiano. Para tanto, é fundamental que se adote uma visão mais ampla de gênero, com ações

que promovam efetivamente a equidade entre homens e mulheres (Costa; Porto; Vezentini, 2013, p. 27-28).

Costa e D'Oliveira (2013, p. 401) observam que, impulsionadas pela evolução social e pelo feminismo, as mulheres passaram a adotar uma postura mais ativa na busca por inclusão e igualdade, resultado do esforço da ação coletiva de gerações que, ao desafiar padrões da época, perceberam que a luta coletiva poderia garantir voz, espaço e reconhecimento.

Assim, o debate teórico sobre gênero segue em constante transformação, acompanhando as demandas e reivindicações por igualdade, especialmente no que se refere ao direito ao trabalho, questão que será aprofundada no próximo subcapítulo.

3 Direitos humanos das mulheres e o direito ao trabalho

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) (1948), os direitos humanos “são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição”. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022, p. 182) traz a ideia de que esses direitos representam garantias fundamentais que asseguram dignidade, igualdade e proteção contra qualquer forma de discriminação, sendo frutos de um longo processo histórico ancorado em diversas tradições filosóficas, religiosas e políticas.

Ranieri (2018, p. 274-275) afirma que os direitos humanos possuem caráter universal e essencial, sendo reconhecidos mesmo que não estejam formalmente positivados. Sua ausência ou violação implica sofrimento, morte ou restrição da autonomia humana. Nesse sentido, Oliveira e Bastos (2018, p. 170) destacam que tais direitos são universais, inalie-

náveis, imprescritíveis e invioláveis, sendo dever do Estado assegurar sua efetividade.

Para Comparato (2018, p. 51-52), a noção de dignidade e de direitos da pessoa humana consolidou-se ao longo da história, muitas vezes impulsionada por contextos de dor, como guerras, massacres e torturas, que motivaram a formulação de normas em defesa de uma vida mais digna a todos.

Barroso (2023, p. 202) observa que a concepção de direitos humanos como entende-se hoje, só emergiu após a Idade Média. Naquela época, nem existia uma palavra para “direito” no sentido individual e documentos como a Magna Carta da Inglaterra (1215) representavam concessões do rei, não o reconhecimento de direitos. A ideia moderna de direitos humanos surgiu entre os séculos XV e XVI, com marcos como o Renascimento, a formação do Estado moderno e o Iluminismo, que impulsionou definitivamente esse conceito no século XVIII.

A concepção de direitos humanos ganhou força no final do século XVIII, com as declarações americana e francesa, que atribuíram novo valor à dignidade humana. Contudo, foi apenas após a Segunda Guerra Mundial que essas ideias foram retomadas, culminando na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948 (Aquino; Terra, 2012, p. 234).

Inspirados pelo jusnaturalismo de Hobbes e pelos direitos naturais de Locke, de vida, liberdade e propriedade, a ideia de direitos humanos chegou a documentos históricos como a Declaração de Independência dos EUA (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789). A partir do fim do século XVIII, os direitos humanos passaram a integrar constituições pelo mundo, mas os séculos XIX e XX ainda testemunharam graves violações, como a escravidão, o Holocausto, os regimes totalitários e a exclusão de grupos como mulheres, negros, indígenas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência (Barroso, 2023, p. 202).

Barroso (2023, p. 203) complementa ressaltando que os direitos humanos reúnem valores morais, avanços históricos e razão pública, tendo como base a dignidade da pessoa humana, visando proteger aspectos essenciais como vida, liberdade, igualdade, justiça, e até a busca pela felicidade. São anteriores e superiores ao Estado, não precisam ser formalizados para existir, e servem como critério de legitimidade no ordenamento jurídico. Não são dados, mas reconhecidos e ganharam força política no século XVIII, reafirmados no século XX por documentos como a Carta da ONU (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), seguidos por outros tratados internacionais.

Nesse contexto, as mulheres brasileiras obtiveram conquistas relevantes ao longo do século XX, com a revogação de normas discriminatórias e a promulgação de leis que ampliaram seus direitos fundamentais (Campos; Corrêa, 2007, p. 71). Ainda assim, Heffel e Silva (2016, p. 8) observam que, apesar da Declaração dos Direitos Humanos de 1948 assegurar igualdade de direitos entre homens e mulheres, a discriminação de gênero persiste mesmo nos países signatários, especialmente no âmbito social, político e de trabalho.

Alves (2016, p. 636) reforça que a equidade de gênero constitui não apenas uma questão de direitos humanos, mas também um indicativo do progresso civilizatório. Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas (ONU) adotou, em 21 de dezembro de 1965, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), ratificada pelo Brasil em 1968, incorporando-se ao ordenamento por meio do Decreto n. 65.810/1969, com o objetivo de garantir os direitos humanos e as liberdades fundamentais sem distinção de raça, sexo, idioma ou religião (Wolkmer; Vieira, 2008, p. 247).

Outro marco fundamental foi a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada em 1979. Segundo Camargo e Pereira (2009, p. 131), esse foi o primeiro documento internacional a tratar especificamente da igualdade

de gênero, fruto das pressões da Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher (1975) e do Ano Internacional da Mulher. A CEDAW enfatiza a adoção de políticas públicas para a eliminação das desigualdades de gênero.

Souza (2008, p. 129-130) salienta que a Declaração Universal de 1948 foi o ponto de partida do sistema global de proteção dos direitos humanos, posteriormente ampliado por tratados como a própria CEDAW. Desde 1946, a Comissão sobre o Status da Mulher da ONU já promovia estudos sobre os direitos civis e políticos das mulheres, culminando em iniciativas intensificadas no período de 1976 a 1985, reconhecido como a Década da ONU para a Mulher.

No Brasil, a CEDAW é reconhecida como marco jurídico relevante, especialmente por reforçar o princípio da igualdade entre homens e mulheres, consagrado no artigo 5º da Constituição Federal. Essa perspectiva de gênero, étnico-racial e social expressa as conquistas dos movimentos sociais e a adesão do país ao sistema internacional de direitos humanos (Souza, 2008, p. 139). Aliás, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º da Constituição Federal, também se vincula à valorização do trabalho e ao reconhecimento de sua importância para a realização pessoal e social (Brasil, 1988).

Aquino e Terra (2012, p. 236) argumentam que as normas internacionais e a atuação de organismos e movimentos globais contribuíram para inserir os direitos das mulheres na agenda política mundial, influenciando a legislação brasileira e exigindo políticas públicas que enfrentem desigualdades com base em gênero, sem reforçar divisões entre homens e mulheres.

A expressão “direitos humanos das mulheres” consolidou-se a partir da Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Viena (1993), que os reconheceu formalmente. Porém, apesar dos progressos, as desigualdades e desafios na efetivação desses direitos continuam presentes.

Frases como “a luta pelos direitos humanos não tem sexo” e “sem os direitos das mulheres, os direitos não são humanos” demonstram a importância dessas questões nas agendas pública e acadêmica (Stecanela; Ferreira, 2010, p. 1-2).

A Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), da II Conferência Mundial dos Direitos Humanos da ONU, ao afirmar, em seu artigo 18, que os direitos das mulheres são inalienáveis e parte integrante dos direitos humanos universais, compromete os Estados à sua efetiva proteção em todas as esferas.

Nesse sentido, o Relatório Executivo da ONU Mulheres (2024, p. 6) reforça que a igualdade de gênero é um princípio central dos direitos humanos:

A igualdade de gênero está no centro dos Direitos Humanos e dos valores da ONU, inscrita como princípio fundamental da Declaração Universal de 1948. Em 1979, a Assembleia Geral da ONU adotou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, sigla em inglês), que faz parte dos principais instrumentos internacionais de Direitos Humanos. Outro marco para a história dos direitos das mulheres é a Declaração de Viena, no âmbito da Conferência de Direitos Humanos, em 1993, ao reconhecer e afirmar que “Os Direitos Humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integrante e indivisível dos Direitos Humanos universais”. Essa afirmação se traduziu em compromissos para os Estados membros das Nações Unidas em remover os obstáculos que negam às mulheres o reconhecimento como sujeitos e as condições necessárias para o exercício de seus direitos. Também são instrumentos importantes para o reconhecimento dos Direitos Humanos das mulheres e meninas a Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (CERD), adotada em

1965, a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Direitos dos Povos Indígenas e Tribais de 1989, e a Convenção sobre os Direitos das Crianças, também de 1989.

Portanto, a mulher que enfrenta discriminação no trabalho pode invocar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CEDAW) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) como fundamento de seus direitos, uma vez que esta última afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sem distinção de sexo (Lima, 2013, p. 116).

A identidade profissional das mulheres, nessa perspectiva, é elemento essencial para compreender suas oportunidades no mercado de trabalho. Estudos apontam que, em ambientes marcados pelo machismo, muitas mulheres adotam posturas masculinizadas ou ocultam aspectos de sua identidade de gênero, o que compromete sua autonomia e reforça a ideia de inadequação ao espaço de trabalho (Krul; Sinigaglia, 2021, p. 182).

A divisão desigual e sobrecarga das responsabilidades domésticas também restringe o pleno desenvolvimento feminino nos âmbitos pessoal e profissional, invisibilizando atividades exaustivas que, muitas vezes, não são reconhecidas como trabalho pela sociedade (Campos; Corrêa, 2007, p. 132).

Desse modo, os direitos humanos, por sua natureza universal, interdependente e indivisível, abrangem dimensões essenciais como saúde, educação, trabalho, moradia e liberdade. Portanto, para garantir a efetivação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, é imprescindível a implementação de políticas públicas com perspectiva de gênero, orientadas pelo princípio do pleno emprego e fundamentadas nos direitos humanos (Alves, 2016, p. 631).

Mas, e o trabalho? Para Bueno (2015, p. 9-10), trabalho é toda atividade realizada com a finalidade de atingir determinado objetivo. Segundo o Dicionário Michaelis (2025), consiste no esforço humano, físico ou intelectual, despendido na execução de tarefas ou serviços e, quando remunerado, é denominado emprego, sendo este uma forma de espécie de trabalho.

A origem etimológica da palavra “trabalho” remonta ao latim *tripalium*, instrumento de tortura utilizado na antiguidade, inicialmente associada à dureza e dificuldade, que, a partir do século XI, passou a expressar a ideia de esforço humano dedicado à produção em benefício de outrem (Bueno, 2015, p. 10).

Delgado (2010, p. 265) define a relação de trabalho como qualquer relação jurídica cuja obrigação central é a realização de uma tarefa, expressa através do trabalho humano. Já no século XXI, a concepção de trabalho passou a estar fortemente ligada ao capital, tornando-se sinônimo de ocupação remunerada vinculada à produção de bens e serviços. Assim, deixou de ser visto como punição e passou a representar um meio de melhorar a qualidade de vida, proporcionando inserção social, retorno financeiro e realização pessoal (Bueno, 2015, p. 10).

Dentro dessa lógica, o mercado de trabalho configura-se como o espaço em que ocorre a interação entre oferta de vagas e demanda de mão-de-obra, envolvendo tanto empregadores quanto trabalhadores. É o ambiente no qual diversos grupos disputam vagas e salários relativamente homogêneos em um determinado tempo e lugar (Bueno, 2015, p. 10-11).

Para Goldschmidt, Renck e Ambros (2021, p. 23), o direito ao trabalho é indispensável à dignidade humana, pois garante os meios necessários para uma vida decente, cabendo ao Estado e à ordem econômica assegurar as condições que permitam o exercício desse direito. Feuser (2020, p. 20) complementa que o trabalho é essencial para o sustento e a sobrevivência, sendo condição mínima para uma vida digna.

Desta maneira, o trabalho não se resume à obtenção de renda: é também instrumento de desenvolvimento humano e social. Quando desrespeitado ou mediado por relações desiguais, compromete severamente a dignidade das pessoas. Por isso, garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho é fundamental para combater a discriminação e promover justiça social (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 33).

E mais. Os autores ainda destacam que um trabalho digno deve, necessariamente, respeitar a igualdade e a dignidade de quem o exerce, visto que ambas são interdependentes. A violação injusta de uma implica diretamente na violação da outra (Goldschmidt; Renck; Ambros, 2021, p. 24).

Com base nessa concepção, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu um conjunto de direitos básicos para os trabalhadores, voltados à promoção da justiça e da equidade no trabalho, como o direito a condições de trabalho justo, com remuneração adequada e proibição de qualquer ato de discriminação, inclusive por sexo ou idade, conforme o artigo 7º, inciso XXX (Brasil, 1988).

Wandelli (2009, p. 406) observa que a luta pelo direito ao trabalho é uma das mais urgentes dentro da agenda dos direitos humanos contemporâneos, justamente por sua dupla dimensão:

A reivindicação do direito ao trabalho constitui uma das principais reivindicações dos direitos humanos em sua dupla dimensão. Talvez aquela que se encontra em maior situação de negação na sociedade contemporânea. O “modo de vida das pessoas comuns” que é o trabalho (Polanyi), foi desconectado das exigências da vida, em termos de suas relações com as necessidades e com as lutas por reconhecimento e frente ao desrespeito. O conceito de trabalho vivo, aqui resgatado, representa essa pretensão de tensionamento da institucionalidade vigente que reclama exigências da vida que se encontram negadas. É a riqueza do trabalho humano que reivindica

reconhecimento frente às formas institucionais que o degradam. O direito ao trabalho permite denunciar que quem trabalha tem também um direito humano e fundamental (reconhecimento desrespeitado) ao próprio trabalho, mesmo no interior das relações assalariadas. E quem não tem um trabalho tem o direito a realizar-se como pessoa por meio dele. Reconstruir os fios que ligam esse direito aos inúmeros aspectos das relações jurídicas pertinentes ao trabalho, que hoje estão invisibilizadas, constitui a tarefa da práxis jurídica que pretenda fazer jus a sua razão de ser: servir à vida. Aí está o valor de uso dos produtos jurídicos. Há muito o que fazer a este respeito e aqui apenas se indicaram alguns caminhos possíveis. Desde logo fica a percepção de que é indispensável repensar constantemente a fundamentação dos direitos já reconhecidos.

No que tange ao direito das mulheres ao trabalho, a partir da Primeira Guerra Mundial, esse debate passou a assumir novos contornos. Até então, prevalecia a ideia de que o casamento era incompatível com o emprego formal das mulheres, sendo o trabalho tolerado apenas entre aquelas que permaneciam solteiras (Teixeira, 2017, p. 69). A autora acrescenta que a atuação feminina durante a guerra, ocupando funções antes reservadas aos homens, contribuiu para fortalecer a luta pela igualdade de direitos, demonstrando que as mulheres eram igualmente capazes e produtivas (Teixeira, 2017, p. 70).

No Brasil, a inserção das mulheres na economia ganhou força a partir da década de 1970, impulsionada por processos de urbanização, industrialização e crescimento econômico. Embora a crise dos anos 1980 tenha dificultado o cenário econômico, a presença feminina no mercado de trabalho seguiu em expansão, especialmente entre mulheres com maior escolaridade e acima de 25 anos, motivadas pela manutenção do padrão de consumo familiar. Já entre as mulheres de baixa renda, a entra-

da no mercado ocorreu, sobretudo, por necessidade econômica (Leone, 2017, p. 17).

Segundo Leone (2017, p. 17-19), embora as reestruturações econômicas dos anos 1990 tenham reduzido o emprego formal, a participação feminina no mercado de trabalho manteve-se em crescimento. Essa inserção, contudo, ocorreu majoritariamente em setores precarizados, como o serviço doméstico, caracterizado por baixos salários, alta rotatividade e pouca proteção social. Ainda que o desemprego continue afetando mais as mulheres, o crescimento econômico contribuiu para ampliar sua presença no trabalho assalariado, tanto em estabelecimentos formais quanto no serviço doméstico. Observou-se, inclusive, um avanço na formalização das ocupações de mulheres, incluindo o emprego doméstico, tradicionalmente marcado pela informalidade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem atuado na promoção da igualdade de gênero por meio de convenções específicas, como a Convenção n. 100 (1957), que trata da igualdade de remuneração, e a Convenção n. 111 (1968), que proíbe a discriminação em matéria de emprego e profissão. Esses instrumentos reforçam o direito das mulheres de trabalhar em igualdade de condições com os homens, com remuneração justa e proteção contra práticas discriminatórias.

Nesse processo histórico de luta por igualdade, as mulheres enfrentaram e superaram múltiplos obstáculos, como o reconhecimento da cidadania, da plena capacidade civil e do direito ao trabalho (Menezes, 2021, p. 66). As transformações no mundo, ainda que imaturas e insuficientes, impulsionaram avanços significativos, refletidos tanto nos marcos internacionais de direitos humanos quanto na legislação brasileira, orientada pelo princípio da equidade (Aquino; Terra, 2012, p. 233).

Apesar disso, os dados do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022) revelam que, embora as mulheres representem 51,5% (aproximadamente 104.548.325 milhões)

da população brasileira, contra 48,5% de homens (98.532.431 milhões), sua participação no mercado de trabalho ainda é menor do que a dos homens. Segundo levantamento recente do próprio IBGE (2024), sobre estatísticas de gênero, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho foi de 53,3%, enquanto a dos homens alcançou 73,2%.

Essa disparidade se agrava em cargos de liderança. Silva e Berrá (2018, p. 167) mostram que apenas 13,6% dos cargos de presidência são ocupados por mulheres, contra 86,4% por homens, evidenciando que o mercado de trabalho continua sendo uma das áreas que mais expõe a desigualdade de gênero.

Dessa forma, embora a segunda metade do século XX tenha marcado o avanço de normas jurídicas voltadas à proteção das mulheres, a efetivação da igualdade de gênero permanece como um dos principais desafios da atualidade. A Constituição Federal de 1988, produto do processo de redemocratização e da mobilização dos movimentos feministas, representou um marco nesse processo, mas ainda permanecem lacunas (Menezes, 2021, p. 63).

Aquino e Terra (2012, p. 237) observam que, embora a legislação atual busque valorizar a diversidade e promover a equidade, o reconhecimento pleno das mulheres como sujeitas de direitos ainda não foi concretizado. A perspectiva de gênero, ao ser incorporada na formulação de políticas públicas, torna-se ferramenta essencial na construção da igualdade e no enfrentamento das discriminações.

Nessa seara, a abordagem universalista dos direitos, que proclama a igualdade entre todos perante a lei, tem se mostrado insuficiente para garantir, na prática, a equidade entre homens, mulheres, brancos, negros e indígenas, conforme evidenciado pelos dados socioeconômicos brasileiros que revelam desigualdade e que acaba refletindo diretamente na divisão sexual do trabalho (Campos; Corrêa, 2007, p. 115), tema a ser aprofundado a seguir.

4 A divisão sexual do trabalho: implicações para a igualdade de gênero

A divisão sexual do trabalho é um eixo estruturante das desigualdades de gênero, ao estabelecer trajetórias distintas para homens e mulheres no mercado e na sociedade (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 235). Conforme Biroli (2018, p. 21) a divisão sexual do trabalho é fundamental para entender as hierarquias de gênero, classe e raça, pois molda a forma como se categoriza e se divide as tarefas, em que as percepções que se tem do mundo são influenciadas por preconceitos relacionados a essa divisão.

Teixeira (2017, p. 73) destaca que, embora presente em todas as sociedades, a divisão sexual do trabalho se manifesta de forma particularmente desigual no mercado, quando a distribuição ocupacional entre homens e mulheres não reflete sua presença proporcional na força de trabalho. Hirata e Kergoat (2003, p. 111) observam que o conceito passou a ser objeto de estudo e de pesquisa sociológica nos anos 1970, sendo ainda hoje marcado por abordagens diversas e estrutura conceitual em construção.

Historicamente, essa divisão relegou as mulheres ao espaço doméstico, restringindo sua participação política e social (Sousa; Guedes, 2016, p. 136). No século XIX, consolidou-se a oposição entre os domínios público e privado: homens como provedores e na esfera pública; mulheres como cuidadoras, sustentadas financeiramente por eles (Sousa; Guedes, 2016, p. 123).

Para Hirata e Kergoat (2007, p. 596), o termo divisão sexual do trabalho compreende tanto a distribuição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho quanto no espaço doméstico.

Essa luta histórica contra a opressão feminina resultou na desvalorização do trabalho doméstico e reprodutivo, visto como um dever

natural das mulheres, sem reconhecimento social ou econômico (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 241). Ainda que já discutida em outros países, foi na França dos anos 1970 que a noção ganhou consistência teórica, impulsionada pelo movimento feminista (Hirata; Kergoat, 2007, p. 597).

As autoras descrevem que a divisão sexual do trabalho, resultante das relações sociais entre os sexos, define a distribuição de homens e mulheres nas esferas produtiva e reprodutiva, com a apropriação das funções de maior valor social pelos homens. Essa divisão, baseada nos princípios de separação e hierarquia, é legitimada pela ideologia naturalista, que reduz o gênero ao sexo biológico (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Sousa e Guedes (2016, p. 125) explicam que, enquanto os homens foram associados à produção material e ao prestígio e poder, às mulheres foi atribuído o cuidado do lar, função invisibilizada e desvalorizada socialmente. Hirata (1995, p. 42-43) complementa que essas atividades são marcadas por estereótipos de masculinidade, associada ao trabalho árduo, e de feminilidade, vinculada a tarefas leves e detalhistas.

De acordo com a Cartilha de Direitos da Mulher Trabalhadora do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2023, p. 08), a divisão sexual do trabalho mantém uma hierarquia de gênero ao naturalizar a associação das mulheres ao cuidado e dos homens à produção, perpetuando a precarização das ocupações femininas também no espaço público.

Assim, a divisão sexual do trabalho, essencial para entender a organização social de gênero e a segregação no trabalho, conforme Hirata e Kergoat (2007, p. 599), baseia-se em dois princípios fundamentais:

Sobre essa definição, todo mundo, ou quase, está de acordo. Contudo, do nosso ponto de vista, era necessário ir mais longe no plano conceitual. Por isso, propusemos distinguir claramente os princípios da divisão sexual do trabalho e suas modalidades. Essa

forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie.

Como bem sintetizam Goldschmidt, Renck e Ambros (2021, p. 39), sociedades estruturadas em modelos patriarcais tendem a reproduzir essas desigualdades como se fossem naturais, o que exclui as mulheres do acesso aos privilégios masculinos. Para Azevedo, Maranhão e Verbicaro (2019, p. 235), tal divisão contribui diretamente para a desigualdade de gênero, dificultando a inserção e permanência feminina no mercado de trabalho.

Federici (2017, p. 191-192) argumenta que a exclusão das mulheres dos ofícios e a desvalorização do trabalho reprodutivo resultaram na feminilização da pobreza, intensificada pelo capitalismo. Schweitzer (2003, p. 55) ressalta que, mesmo após o ingresso das mulheres no trabalho, mais escolarizadas e com maior autonomia reprodutiva, especialmente após o *baby boom*, elas foram tratadas como mão-de-obra de apoio, relegadas à precariedade.

Sousa e Guedes (2016, p. 123) observam que, por um longo período, a sociedade atribuiu papéis distintos a homens e mulheres, confinando as mulheres ao lar e designando os homens para o espaço público, culminando na divisão sexual do trabalho. No entanto, as mudanças socioeconômicas, culturais e o avanço do movimento feminista no século XX transformaram essa dinâmica, enfraquecendo a separação entre público (homem) e privado (mulher) e o modelo tradicional de provedor

masculino e cuidadora feminina. Aliás, Alves (2016, p. 629) afirma que o empoderamento feminino e a redução das desigualdades de gênero são pilares para o progresso civilizacional.

Atualmente, a discussão sobre a divisão sexual do trabalho implica analisar os papéis, habilidades e espaços historicamente atribuídos às mulheres, bem como suas consequências. Além disso, é impossível compreender as hierarquias de gênero, classe e raça sem considerar essa divisão, que molda identidades e gera vantagens e desvantagens, conforme descreve Biroli (2018, p. 21).

Como bem destaca Tiburi (2021, p. 16), há de se observar as condições em que as mulheres trabalham, visto que desde o nascimento, meninas estão destinadas a uma forma de trabalho semelhante à de servidão, diferente do trabalho remunerado ou da escolha profissional, a depender da classe social. Esse cenário leva à crença de que essa condição é natural, como uma predisposição para a servidão.

Segundo Biroli (2018, p. 21), a distribuição desigual de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres é uma questão delicada, pois coloca as mulheres em uma posição de desvantagem, sobrecarregando-as com obrigações que os homens geralmente não enfrentam. Essa disparidade se intensifica devido às diferenças nos recursos disponíveis para gerenciar o tempo e a energia exigidos por essas tarefas. Coelho (2018, p. 154) acrescenta que esse modelo do “eterno feminino” limita as mulheres à função de trabalhadoras domésticas não remuneradas, encarregadas da socialização dos filhos e da manutenção da família, reforçado pelo patriarcado.

Menezes (2021, p. 57) aponta que, no início do século XXI, emergiu um movimento de empoderamento feminino voltado à superação da estrutura sexista e à conquista da igualdade. Embora historicamente confinadas ao lar pela sociedade patriarcal, as mulheres passaram a transformar essa realidade por meio de sua própria luta, apesar dos

obstáculos enfrentados. Sousa e Guedes (2016, p. 124) reiteram que essa abordagem destacou o trabalho feminino nas esferas pública e privada, revelando a importância da reprodução social, antes invisível, realizada gratuitamente pelas mulheres.

Essas teorias feministas surgiram quando as mulheres se percebem como “excluídas da história”, argumentando que os papéis de gênero eram determinados pelo modo de produção de uma época. Higa e Vieira (2014, p. 11) reforçam que esses papéis de gênero não são biologicamente determinados, mas historicamente construídos, tendo a divisão sexual do trabalho como base para a inferiorização das mulheres.

Tais relações sociais entre homens e mulheres se apresentam desiguais e hierarquizadas, destacadas pela exploração e opressão de um sexo contra a supremacia do outro, o homem (Sousa; Guedes, 2016, p. 125). Hirata e Kergoat (2003, p. 114) são enfáticas ao afirmar que “a divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres”.

A respeito, Hooks (2021, p. 23-24) diferencia o feminismo reformista, que busca igualdade, do revolucionário, que visa a erradicação do patriarcado, mas critica a permanência das ideias reformistas no imaginário social, em parte por culpa da mídia, em especial devido a mudanças econômicas que facilitaram a aceitação da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

No período entre 1970 e o início do século XXI, houve um aumento significativo da participação feminina na economia brasileira, com a taxa de mulheres economicamente ativas saltando de 18,5% para 55%, atingindo um pico de 59% em 2005. Esse crescimento é resultado da luta feminista e da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho. Paralelamente, o acesso à educação também cresceu notavelmente, com as mulheres superando os homens em tempo de estudo formal e representando a maioria dos estudantes no ensino superior (Biroli, 2018, p. 21).

O papel das mulheres, historicamente restrito ao cuidado do lar e da família, evoluiu para incluir responsabilidades ligadas ao trabalho remunerado, tornando-as essenciais para a economia e para o crescimento familiar. Entretanto, como apontam Bizin e Silveira (2016, p. 7), essa inserção foi acompanhada da sobrecarga de tarefas, com mulheres assumindo jornadas duplas ou triplas. Logo, a hierarquia que valoriza o trabalho masculino em detrimento do feminino persiste, mantendo a essência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho (Sousa; Guedes, 2016, p. 126).

Apesar do avanço educacional e da maioria feminina no ensino superior, as mulheres ainda enfrentam obstáculos significativos no mercado de trabalho. A desigualdade salarial, por exemplo, persiste, com uma diferença de cerca de 25% na renda média entre homens e mulheres. Essa disparidade se manifesta em outros indicadores, como a jornada de trabalho diária (Azevedo; Maranhão; Verbicaro, 2019, p. 235). Mesmo com o progresso na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, essa divisão ainda se mantém, afetando a distribuição de oportunidades e responsabilidades entre os gêneros.

Oliveira e Santos (2019, p. 73) lembram que, em 1916, quando foi promulgado o Código Civil, instituto legal utilizado anteriormente ao Código Civil de 2002, a legislação exigia autorização do marido para a mulher trabalhar, reforçando sua posição subordinada:

[...] Em seu art. 233, estava disposto que cabia ao marido a chefia da atividade conjugal, cabendo-lhe a administração dos bens conjuntos e particulares da mulher, bem como a autorização para que a mulher pudesse exercer atividade laboral, o que também se encontra disposto no art. 242, VII, do mesmo Código. Percebe-se, portanto, que a mulher tratava-se de um ser inferior ao homem, necessitando de sua autorização para realizar os atos da vida civil, sendo, inclusive, considerada relativamente incapaz. Ainda, necessitava de autorização para poder exercer atividade laboral, não sendo permitida

a sua atividade caso não houvesse autorização expressa do seu cônjuge. [...] Essa desigualdade era existente inclusive na própria Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo do seu art. 792, que dava direitos diferentes para a mulher casada e para mulher solteira (artigo revogado pela Reforma Trabalhista).

Importante trazer o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao frisar que para todo trabalho de valor igual, terá salário igual, sem distinção de sexo. De outro modo, embora a Constituição Federal de 1988 tenha garantido a igualdade formal entre homens e mulheres, refletindo os princípios democráticos, o movimento feminista ressalta que, na prática, essa igualdade não elimina as discriminações persistentes na sociedade, que continuam presentes em comportamentos e estruturas discriminatórias (Menezes, 2021, p. 63).

Scalon (2018, p. 446) complementa que é essencial compreender a conexão entre democracia, justiça social e igualdade. A Constituição Federal, em seu artigo 5º sobre direitos fundamentais, aborda a igualdade em duas dimensões: a formal, diante da lei, e a substantiva, voltada à efetivação real desse princípio. Alexy (2006, p. 399) reforça que, para vincular substancialmente o legislador, a máxima “o igual deve ser tratado igualmente; o desigual, desigualmente” deve ser interpretada como um dever material de igualdade, voltado ao conteúdo das normas, e não apenas como exigência formal ou lógica.

Alves (2016, p. 631) reconhece que, embora o Brasil possua uma legislação considerada avançada em termos de igualdade de gênero, a realidade ainda revela disparidades significativas em diversas áreas. A coexistência de leis progressistas e desigualdades constantes destaca a complexidade do desafio de alcançar a igualdade plena em todas as esferas da sociedade brasileira:

Por um lado, as mulheres avançaram muito e até superaram os homens em algumas áreas, como na educação e na proteção social. As mulheres

constituíam a maior parte da população analfabeta nos primeiros 450 anos da história do Brasil; porém, recentemente ultrapassaram os homens em todos os níveis educacionais, inclusive mestrado e doutorado. As mulheres brasileiras, atualmente, constituem cerca de 60% das titulações em grau universitário. A desigualdade de gênero, na educação, é reversa e tem se ampliado além do esperado. As mulheres são maioria das pessoas registradas no Cadastro Único que permite o acesso da população de baixa renda a vários programas sociais do Governo Federal. Também são maioria entre as pessoas que recebem benefícios da previdência social (sendo que a legislação atual favorece a aposentadoria feminina com 5 anos de antecedência em relação à masculina). Por outro lado, as mulheres brasileiras continuam apresentando menores taxas de participação no mercado de trabalho, maiores níveis de informalidade nas relações trabalhistas e recebendo salários sistematicamente mais baixos que os dos homens. Embora as desigualdades tenham diminuído ao longo das últimas décadas, o ritmo de redução do hiato de gênero tem sido muito lento ou até ficado estagnado. Contribui, para esse fato, não apenas as discriminações inerentes ao mercado de trabalho, mas também as permanências culturais e sociais da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo e as dificuldades práticas e institucionais de conciliação entre família e emprego.

Isto significa que os esforços para mudar o mercado de trabalho, com mulheres mais bem remuneradas e com menos discriminação de gênero e divisão sexual, tiveram impacto positivo em suas vidas, com ganhos importantes. Contudo, o ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional brasileiro ainda é insuficiente para combater de forma efetiva a discriminação de gênero, tanto direta quanto indireta (Coelho, 2018, p. 147).

Lohn (2018, p. 57-58) destaca que, embora o direito ao trabalho já tenha sido formalmente garantido às mulheres, há uma evidente falta de inclusão feminina em cargos de liderança e decisão, por exemplo, com mais de 50% das empresas sem a presença de mulheres. Isso demonstra que, apesar das conquistas formais, a igualdade de oportunidades ainda não se concretizou plenamente.

Em outras palavras, a divisão entre público e privado, associada ao trabalho remunerado e não remunerado, perpetua a divisão sexual do trabalho, mesmo que de forma sutil. As funções atribuídas socialmente a homens e mulheres permanecem arraigadas nas concepções culturais, sobrecarregando as mulheres com responsabilidades da reprodução social (Sousa; Guedes, 2016, p. 123).

Mesmo com mudanças, as alterações introduzidas nos textos normativos que sucederam a Constituição Federal de 1988 (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, não foram suficientes para evitar as constantes desigualdades e discriminações sofridas pelas mulheres em razão do gênero, neste caso, na divisão sexual no trabalho, mantendo disposições falsamente protetivas.

Aliás, conforme tratado no subcapítulo anterior, é certo afirmar que a participação das mulheres no mercado de trabalho está cada vez mais presente, e que estas vêm buscando a igualdade entre os gêneros. Entretanto, de acordo com o estudo sobre estatísticas de gênero realizado pelo IBGE (2024), a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho ainda continua menor quando comparada à presença do homem e às condições de salário.

Hooks (2021, p. 102) ainda frisa que, atualmente, as pautas feministas não apresentam soluções eficazes para repensar o trabalho das mulheres, especialmente considerando que, devido ao alto custo de vida, o trabalho não garante a autossuficiência econômica para a maioria das pessoas, essencialmente as mulheres.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho não promoveu uma divisão equitativa das tarefas entre os gêneros. Pelo contrário, agravou os desafios enfrentados por elas, que passaram a compartilhar a responsabilidade financeira da família sem abdicar das obrigações domésticas. A chamada revolução permanece incompleta, já que o ingresso feminino no trabalho remunerado não foi acompanhado de uma redistribuição equitativa das tarefas domésticas (Sousa; Guedes, 2016, p. 125).

Bruschini (2006, p. 338) observa que a divisão sexual do trabalho impõe barreiras ao avanço profissional das mulheres, que enfrentam carreiras interrompidas, baixos salários e inserção em ocupações precárias. E Cisne (2017, p. 99) lembra que a divisão sexual do trabalho é a base das desigualdades profissionais e salariais entre homens e mulheres.

Assim, diante de uma trajetória histórica marcada por desigualdades e violações diárias, Menezes (2021, p. 64) defende a imprescindibilidade do Estado em adotar ações afirmativas que promovam a igualdade de gênero, vez que, como grupo minorizado, as mulheres demandam políticas públicas que enfrentem diretamente os obstáculos vivenciados, especialmente no âmbito do trabalho. Alves (2016, p. 633) reforça que é essencial que as políticas públicas garantam o acesso das mulheres ao trabalho remunerado, incentivem a participação do homem nos cuidados e promovam a conciliação entre vida profissional e familiar.

Por sinal, a desigualdade de gênero afeta a trajetória profissional das mulheres, especialmente na segunda metade da carreira, levando à saída precoce do mercado de trabalho. A divisão sexual do trabalho reduz as chances de mulheres com mais de 60 anos continuarem trabalhando (Felix, 2016, p. 254).

Desta forma, entender a diferença sexual como uma questão política é essencial para construir uma sociedade mais justa, que valorize a equidade de gênero, respeite a diversidade e garanta igualdade de acesso e cidadania a todos os gêneros (Aquino; Terra, 2012, p. 232). Cisne

(2017, p. 101) complementa ao afirmar que “a divisão sexual do trabalho não pode ser analisada apenas nas fábricas, no mundo do trabalho, mas, também, no mundo da política, da família e de suas extensões”.

Narvaz e Koller (2006, p. 53) concluem que a implementação de políticas públicas que sejam transversais, afirmativas e que levem em conta as desigualdades de gênero pode desempenhar um papel fundamental na garantia dos direitos das mulheres.

Por fim, além do reconhecimento de direitos às mulheres, é de suma importância a adoção de mecanismos que tornem esses direitos conquistas concretas, e por tais razões é que os direitos humanos das mulheres estão diretamente ligados à necessidade da criação e implementação de políticas públicas com objetivo de enfrentar a discriminação de gênero no mercado de trabalho, a valorização do trabalho de cuidado e a oferta de oportunidades equitativas de ascensão profissional.

5 Considerações

A análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho sob a ótica dos direitos humanos evidencia que, apesar dos avanços normativos e da crescente presença feminina em diversos espaços sociais e profissionais, persistem estruturas profundamente enraizadas que mantêm a subordinação das mulheres. A divisão sexual do trabalho, marcada pela separação entre os espaços público e privado, ainda condiciona as trajetórias femininas, reproduzindo desigualdades salariais, precarização das ocupações e restrições ao acesso a posições de liderança.

Ao articular os conceitos de gênero, feminismo e direitos humanos, o artigo demonstra que a igualdade formal assegurada na legislação brasileira não tem sido suficiente para promover uma igualdade substantiva. A manutenção de normas sociais patriarcais, associada à insuficiência de políticas públicas efetivas, perpetua a exclusão e a desvalorização

do trabalho feminino, especialmente no que se refere ao trabalho reprodutivo e ao cuidado.

Conclui-se, portanto, que a superação das desigualdades de gênero no trabalho requer ações afirmativas e políticas públicas transversais, que reconheçam a diversidade das experiências femininas e enfrentem, de modo específico, formas de discriminação como a de gênero, promovendo condições equitativas de inserção, permanência e ascensão profissional para todas as mulheres.

Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, mai./ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/rkcC3bGTRQv5Lz59HJy6HRG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

AQUINO, Quelen Brondani de; TERRA, Rosane B. Mariano da Rocha B. Os direitos humanos e a concepção de equidade de gênero como fundamentos para a implementação de políticas públicas eficazes no enfrentamento à discriminação contra a mulher. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (orgs.). **Direitos e políticas públicas**. Curitiba: Multideia, 2012, v. V, p. 225-248.

ASSMAR, Eveline Maria Leal; FERREIRA, Maria Cristina. Estereótipos e preconceitos de gênero, liderança e justiça organizacional: controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa. In: LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel (org.). **Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas**. Salvador: EDUFBA, 2004, p. 89-116. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32112/1/Estere%C3%B3tipos%2C%20preconceitos%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20RI.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

AZEVEDO, Camyla Galeão de; MARANHÃO, Ney; VERBICARO, Loiane Prado. Divisão sexual do trabalho: impactos promovidos na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. **Revista de Estudos Jurídicos**, Franca, v. 23, n. 38, p. 233-258, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/3115>. Acesso em: 19 mar. 2025.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. O discurso universal e a construção de categorias teóricas de gênero: uma análise elementar do direito brasileiro sob o viés da epistemologia feminista. In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismos: materialidades que confrontam discursos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 199-217.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624788/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BIROLI, Flávia. **Gêneros e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIZIN, Larissa; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. Estudo sobre o etarismo e as desigualdades de gênero no contexto organizacional. In: XII Jornada de Iniciação Científica e VI Mostra de Iniciação Tecnológica. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2016. Disponível em: <http://eventoscopq.mackenzie.br/index.php/jornada/jornada/paper/view/197>. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 4.316, de 30 de julho de 2002**. Promulga o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4316.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo.** São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/vG3HhnyjrSY7vFZFhSqWL7N/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

BUENO, Poliana Cristina Afonso. **A terceira idade e o mercado de trabalho: uma revisão sistemática da bibliografia.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Gestão de pessoas e coaching) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8010/1/51305429.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023.

CAMARGO, Mônica Ovinski de; PEREIRA, Ana Paula Camargo. Obstáculos e desafios para a implementação das políticas públicas de assistência às mulheres em situação de violência sob a perspectiva dos direitos humanos das mulheres. *In: MARTEL, Letícia de Campos Velho (org.). Estudos contemporâneos de direitos fundamentais.* v. II. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 127-150.

CAMPOS, Amini Haddad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos humanos das mulheres:** doutrina, prática, direito comparado, estatísticas, estudos de casos, comentários à Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha) e legislação internacional. Curitiba: Juruá, 2007.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

COELHO, Beatriz de Almeida. Como educamos as mulheres: uma reflexão sobre liberdade de identidade e de comportamento. *In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). Direito e feminismos: materialidades que confrontam discursos.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 145-159.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW). 18 de dezembro de 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 20 out. 2024.

COSTA, Carla Souza da; D'OLIVEIRA, Mariane Camargo. A desfragmentação da hegemonia masculina: poder, mulheres e assimetria. *In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Thamir (orgs.). Direitos e políticas públicas.* Curitiba: Multideia, 2013, v. VIII, p. 395-414.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; VEZENTINI, Sabrina Cassol. **Direito, cidadania & políticas públicas.** Porto Alegre: Imprensa Livre, 2013. v. VII.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero. *In: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio (orgs.). Dicionário de políticas públicas.* 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 384-388.

FARIAS, Flávia Woiciekoski. **Aplicabilidade das medidas protetivas da Lei Maria da Penha, nos casos de violência contra as mulheres**

idosas: análise do perfil sociodemográfico das vítimas no Município de Criciúma/SC. 2015. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia (org.); GIACOMIN, Karla Cristina. **Política Nacional do Idoso:** velhas e novas questões. Rio de Janeiro: Ipea, 2016, p. 241-263. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2022/08/Poli%CC%81tica-Nacional-do-Idoso-velhas-e-novas-questo%CC%83es-Idosos.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2025.

FEUSER, Marja Mariane. **Políticas públicas na proteção dos envelhescentes contra atos de discriminação etária no mercado de trabalho formal.** 2020. Dissertação (Pós-graduação em Direito para o título de Mestre) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2020. Disponível em: <https://bib.unesc.net/pergamumweb/vinculos/00006c/00006c0c.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2025.

FIRMINO, Flávio Henrique; PORCHAT, Patricia. Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler: apontamentos a partir de “problemas e gênero”. **Revista Brasileira de Psicologia e Educação**, Araraquara, v. 19, n.1, p. 51-61, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/download/10819/7005/30063>. Acesso em: 20 out. 2024.

FLORES, Isabella Onzi. Direitos dos animais: uma questão feminista? In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismos:** materialidades que confrontam discursos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 99-111.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo.** São Paulo: Claridade, 2011. *E-book*.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; RENCK, Maria Helena Pinheiro; AMBROS, Fernanda. **Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas.** 2. ed. atual., rev. e ampl. Criciúma: Unesc, 2021.

HEFFEL, Carla Kristiane Michel; SILVA, Vinicius da. A construção da autonomia feminina: o empoderamento pelo capital social. **Anais XII CONAGES - Colóquio Nacional Representações de Gênero e Sexualidades.** Campina Grande: 2016. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/18303>. Acesso em: 23 out. 2024.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** São Paulo, v. 24, n. 299, p. 9-24, mai. 2014.

HIRATA, Helena. Divisão, relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Revista Em Aberto.** Brasília, v. 15, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995. Disponível em: <https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2316/2055>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 111-124.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa.** São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Revista de Sociologia da USP.** São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2025.

HIRATA, Helena. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres:** ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Unicamp IE Cesit, 2017, p. 143-174.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. 15 ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasília, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Quantidade de homens e mulheres**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 20 ago. 2024.

KRUL, Jaime José; SINIGAGLIA, Bruna. Mulheres gestoras: oportunidades de desenvolvimento de carreira e desafios. TERRA, Bibiana; DIOTTO, Nariel; GOULARTE, Roana Funke (org.). **Diálogos de gênero**: perspectivas contemporâneas. v. II. Cruz Alta: Ilustração, 2021, p. 179-189.

LEONE, Eugenia Troncoso. Os impactos do crescimento econômico com inclusão social na participação das mulheres no mercado de trabalho. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres**: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 13-38.

LIMA, Manoel Hermes de. Direitos humanos: igualdade de direitos às mulheres. **Revista Síntese Direito de Família**. São Paulo, v. 15, n. 78, p. 114-127, jul. 2013.

LOHN, Maria Rosa Müller. Cotas para mulheres: adequação ao sistema jurídico brasileiro. In: BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra (org.). **Direito e feminismos**: materialidades que confrontam discursos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 57-67.

LORBER, Judith. The social construction of gender. In: GRUSKY, David; SZELENYI, SZONJA (org.). **The inequality reader**: contemporary and foundational readings in race, class and gender. 2. ed. New York: Routledge, 2011, p. 318-325. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/331764683_The_Social_Construction_of_Gender. Acesso em: 01 nov. 2024.

MENEZES, Roberta Matos de. Feminismo e direito, uma relação necessária na conquista dos direitos das mulheres. In: TERRA, Bibiana; DIOTTO, Nariel; GOULARTE, Roana Funke (org.). **Diálogos de gênero**: perspectivas contemporâneas. v. II. Cruz Alta: Ilustração, 2021, p. 57-71.

MENUCCI, Júlia Monfardini; NIELSSON, Joice. Análise da implementação ou não de políticas públicas de gênero por prefeitadas eleitas no estado do RS. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CUSTÓDIO, André Viana (orgs.). **Fundamentos constitucionais das políticas públicas**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2019, v. 1, p. 124-144. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2723/1/Fundamentos%20constitucionais%20das%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20v.%201.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha de direitos da mulher trabalhadora**. Brasília, 16p, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/mte-lanca-cartilha-com-orientacoes-sobre-direitos-da-mulher-trabalhadora/cartilha.direitosdamulhertrabalhadora.mte.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2025.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Revista Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 49-55, jan./abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/VwnvSnb886frZVkBPDpL4Xn/?lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2024.

OLIVEIRA, Laura Machado de; SANTOS, Caroline Floor dos. A manutenção do vínculo de trabalho autorizada pela Lei Maria da Penha e seus efeitos legais. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 30, n. 363, p. 71-99, set. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, de 20 de março de 1984.** Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. Acesso em: 11 set. 2024

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena, de 14-23 de junho de 1993.** Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 22 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100, de 6 de junho de 1951.** Concernente à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html. Acesso em: 21 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111, de 4 de junho de 1958.** Concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 21 out. 2024.

PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade.** São Paulo: Unicamp IE Cesit, 2017, p. 125-142.

RANIERI, Nina Beatriz Stocco. Direitos humanos. In: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas.** 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 274-277.

RELATÓRIO EXECUTIVO DA ONU MULHERES, 2024. **Percepção social sobre direitos humanos e sobre mulheres defensoras de direitos humanos.** Disponível em: [http://www.onumulheres.org](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ONU-Mulheres_Relato%CC%81rio-Executivo-Ipsos-2023_FINAL.pdf).

[br/wp-content/uploads/2024/01/ONU-Mulheres_Relato%CC%81rio-Executivo-Ipsos-2023_FINAL.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2024/01/ONU-Mulheres_Relato%CC%81rio-Executivo-Ipsos-2023_FINAL.pdf). Acesso em: 17 abr. 2025.

SCALON, Celi. Igualdade. In: GIOVANNI, Geraldo Di; NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Dicionário de políticas públicas.** 3. ed. São Paulo: Editora UNESP, 2018, p. 445-448.

SCHWEITZER, Sylvie. Situar as mulheres no trabalho. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003, p. 55-64.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade.** Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/08/G%C3%AAnero-%E2%80%93-uma-categoria-%C3%BAtil-de-an%C3%A1lise-hist%C3%B3rica.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

SILVA, Fernanda Borges da; BERRÁ, Lizete. Desafios das mulheres em cargos de liderança. **Revista Destaques Acadêmicos.** Lajeado, v. 10, n. 1, p. 166-185, 2018. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1750/1315>. Acesso em: 01 nov. 2024.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo.** São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, mai./ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mar. 2025.

STECANELA, Nilda; FERREIRA, Pedro Moura. Territórios íntimos da violência de gênero. In: Congresso Internacional de Filosofia e Educação. **Anais eletrônicos [...].** Caxias do Sul: 2010. Disponível em: https://www.ucs.br/ucs/eventos/cinfe/artigos/arquivos/eixo_tematico2/Territorios%20intimos%20da%20violencia%20de%20genero%20final.pdf. Acesso em: 20 out. 2024.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo**

do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Unicampo IE Cesit, 2017, p. 67-90.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum:** para todas, todes e todos. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental:** elementos para sua fundamentação e concretização. Tese (Doutorado). Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009.

WOLKMER, Antonio Carlos; VIEIRA, Reginaldo de Souza. **Estado, política e direito:** relações de poder e políticas públicas. Criciúma: Unesc, 2008.

6

ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO SETOR PÚBLICO: O SILENCIAMENTO DAS VOZES FEMININAS

Andréa Keust Bandeira de Melo

Juíza do Trabalho no TRT da 6ª Região. Especialista em Processo Civil (UNIPÊ) e Psicologia Jurídica (UNIR). Psicanalista Clínica pelo Instituto Freudiano de Pernambuco.

Michelle Bezerra de Melo Vilanova

Psicanalista Clínica. Mestre em Gestão pela UFRPE. Especialista em saúde sistêmica e neurometria (SBN). Escritora e palestrante.

Resumo

O presente artigo analisa o fenômeno do assédio moral e da violência de gênero que afetam mulheres no setor público, especialmente magistradas, promotoras e servidoras. Parte-se da hipótese de que há uma cultura institucional de silenciamento e deslegitimação da experiência feminina nesses ambientes, mesmo diante de normativas como a Resolução CNJ nº 351/2020. Utiliza-se dados do Censo do Poder Judiciário e estatísticas da OAB para evidenciar a subnotificação, impunidade e o adoecimento psíquico decorrente desses episódios. A análise dialoga com referenciais da psicanálise clássica (Freud, Lacan), da teoria crítica de gênero (Bourdieu), dos Direitos Humanos (Declaração Universal e Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra

a Mulher) e da Lei Maria da Penha, propondo caminhos para o reconhecimento institucional do problema e para a construção de ambientes judiciais mais equitativos e respeitosos.

Palavras-chave: Assédio moral; violência institucional; gênero; magistratura; psicanálise; Lei Maria da Penha; Direitos Humanos; saúde mental.

I Introdução

Apesar dos avanços legislativos e institucionais que marcam as últimas décadas em relação à promoção da igualdade de gênero, o setor público brasileiro ainda convive com formas sutis e persistentes de violência contra a mulher. Dentre elas, destaca-se o assédio moral com recorte de gênero, que se manifesta especialmente contra aquelas que ocupam cargos de autoridade ou visibilidade institucional, como magistradas, promotoras e servidoras. Esses episódios, muitas vezes naturalizados ou invisibilizados, comprometem não apenas a integridade psíquica das vítimas, mas também a legitimidade das instituições públicas enquanto promotoras da justiça e da equidade.

A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, representa um marco relevante, mas ainda insuficiente diante da realidade vivida por muitas mulheres no sistema. Dados recentes revelam que o ambiente institucional permanece marcado por um “pacto de silêncio”, onde o medo de represálias, a descrença na responsabilização dos agressores e a banalização do sofrimento feminino contribuem para a perpetuação do problema.

Este artigo tem como objetivo central analisar os impactos do assédio moral e da violência institucional sobre mulheres que atuam no serviço público, com especial enfoque no Judiciário. A partir da articulação entre dados empíricos, fundamentos jurídicos e contribuições da psi-

canálise, pretende-se compreender as razões do silenciamento das vozes femininas nesses espaços e propor estratégias que promovam ambientes institucionais mais justos e saudáveis.

2 O cenário institucional e normativo do combate ao assédio no Judiciário

O Poder Judiciário, enquanto guardião dos direitos fundamentais e da legalidade democrática, enfrenta o paradoxo de manter, em seus próprios quadros, estruturas ainda marcadas por hierarquias autoritárias, naturalização da violência simbólica e silenciamento das vítimas. Frente a esse contexto, medidas institucionais têm sido adotadas nos últimos anos, com destaque para a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação no âmbito do Judiciário.

A referida resolução estabelece diretrizes para a criação de comissões multidisciplinares e permanentes de prevenção e enfrentamento ao assédio nas cortes, além de mecanismos de escuta ativa, acolhimento e responsabilização dos agressores. Complementarmente, a Resolução CNJ nº 413/2021 dispõe sobre a instituição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, reforçando a necessidade de que os julgamentos – e, por extensão, as práticas internas – considerem as desigualdades estruturais que atingem as mulheres, sobretudo em contextos de violência.

Apesar dessas normativas, ainda são frágeis os mecanismos de fiscalização e de efetividade das políticas estabelecidas. As comissões internas, muitas vezes, funcionam de maneira reativa e carecem de independência, diversidade de composição e formação técnica adequada. Em diversos tribunais, a ausência de canais anônimos de denúncia, a morosidade nos procedimentos administrativos e a impunidade de agentes com cargos de poder contribuem para o descrédito institucional das medidas protetivas.

O CNJ, por meio de seus levantamentos periódicos, tem buscado diagnosticar a realidade da violência institucional. O Censo do Poder Judiciário de 2023 revelou dados preocupantes: 56,4% das servidoras e magistradas entrevistadas relataram ter sido vítimas de assédio moral; desses casos, cerca de 88% foram cometidos por superiores hierárquicos. O relatório aponta ainda que mais de 80% das denúncias não resultaram em medidas concretas de responsabilização, evidenciando um quadro de impunidade que compromete a confiança no sistema.

Um exemplo concreto da aplicação da Resolução CNJ nº 351/2020 foi a sua alteração normativa, em abril de 2022, que instituiu a “Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação” em todos os tribunais do país, consolidando simbolicamente o compromisso institucional com o enfrentamento contínuo dessas práticas. Além disso, pesquisas conduzidas pelo próprio CNJ entre 2021 e 2023 apontaram que, mesmo com a existência da norma, 15% das(os) servidoras(es) relataram situações de assédio sexual, revelando a persistência de lacunas na efetividade da política. Na seara jurisprudencial, destaca-se o julgamento do processo RRAg 10766-61.2016.5.09.0007, no qual o Tribunal Regional da 12ª Região reconheceu assédio moral praticado contra servidora pública, com base em provas de ambiente institucional hostil, ainda que não diretamente vinculado à Resolução. Por fim, tribunais como o TJMA e o TRT6 vêm promovendo ações formativas e preventivas com base na normativa, evidenciando uma progressiva apropriação do tema pelas instâncias regionais. Esses dados e decisões revelam tanto os avanços quanto os desafios na consolidação de um ambiente institucional livre de assédio e discriminação, exigindo do Judiciário mais do que normativas: ações estruturadas, fiscalizadas e eficazes.

Nos termos do art. 5º da Lei Maria da Penha, a violência moral e psicológica contra a mulher, mesmo em contexto institucional, pode configurar uma extensão simbólica da violência de gênero. Jurisprudências recentes têm reconhecido tal possibilidade de aplicação ampliada, o que amplia o campo protetivo para as mulheres no serviço público.

3 Evidências empíricas e o silenciamento institucional

As estatísticas oficiais e as narrativas de mulheres que atuam no serviço público, em especial no Judiciário, revelam uma realidade em que a violência de gênero e o assédio moral são frequentemente invisibilizados ou minimizados pelas estruturas institucionais. O Censo do Poder Judiciário de 2023, realizado pelo CNJ, indicou que o assédio moral é a forma de violência mais presente nos tribunais, afetando majoritariamente mulheres. Quando associado à dimensão de gênero, esse assédio ganha contornos mais complexos, incluindo deslegitimação da autoridade feminina, isolamento institucional, uso de ironias e insinuações sexistas, além da responsabilização velada por situações de conflito.

A pesquisa apontou que, mesmo diante da Resolução nº 351/2020, há um déficit significativo na percepção de proteção. Apenas 25% das servidoras e magistradas acreditam que os mecanismos de combate ao assédio são eficazes. Em contrapartida, 87% afirmam que não viram qualquer consequência prática nas instituições para os casos de assédio moral ou sexual. Essa discrepância evidencia a existência de uma cultura de silêncio, na qual as mulheres são dissuadidas de denunciar por medo de retaliação, estigmatização ou descrença na responsabilização dos agressores.

Além dos dados quantitativos, as evidências qualitativas coletadas em audiências públicas, relatos em comissões de igualdade de gênero e estudos acadêmicos reforçam a tese do silenciamento institucional. Muitas mulheres relatam que foram desencorajadas por colegas ou superiores a levar adiante denúncias formais, sendo orientadas a “não se expor” ou “preservar a carreira”. Outras apontam que, mesmo após formalizarem queixas, os procedimentos se arrastaram por meses ou anos, sem conclusão, ou foram arquivados por ausência de prova material, desconsiderando o caráter estrutural e relacional da violência simbólica.

No interior dessa dinâmica, o silenciamento não é apenas uma ausência de voz, mas um processo ativo de apagamento institucional, onde o sofrimento psíquico das vítimas é desqualificado e a denúncia transformada em risco. Muitas servidoras relatam que, após um episódio de assédio, passaram a sofrer com transtornos de ansiedade, insônia, depressão e adoecimento físico. Em alguns casos, optaram por remoções, licenças médicas prolongadas ou até pedidos de exoneração.

Essa realidade impacta diretamente a qualidade dos serviços públicos prestados, uma vez que o ambiente de trabalho torna-se um espaço de insegurança subjetiva, medo e retração. A violência institucional, ao não ser combatida com rigor, perpetua desigualdades históricas e impede o avanço de políticas internas de equidade e inclusão.

A banalização da violência simbólica no cotidiano institucional lembra a lição de Hannah Arendt: o mal pode se tornar “normal” quando é tolerado em nome da eficiência ou da hierarquia. A prática do silenciamento, ao ser institucionalizada, compromete os fundamentos democráticos das instituições.

4 Consequências psíquicas e simbólicas da violência institucional contra mulheres

A violência institucional sofrida por mulheres no setor público, especialmente em ambientes judiciais, transcende os danos materiais e administrativos. Ela se inscreve no psiquismo como uma experiência de desvalorização, silenciamento e deslegitimação, cujos efeitos vão muito além do local de trabalho. O assédio moral, quando combinado com a violência de gênero, compromete diretamente a autoestima, a identidade profissional e a saúde mental das vítimas, instaurando um ciclo de sofrimento frequentemente invisibilizado pelos próprios órgãos institucionais.

Na perspectiva psicanalítica, o assédio moral representa uma ruptura na capacidade simbólica do sujeito de sustentar sua narrativa de pertencimento e valor. As práticas repetitivas de humilhação, desqualificação e exclusão produzem um rebaixamento psíquico que afeta diretamente o eu, ativando mecanismos de defesa como o recuo, a negação, o colapso de sentido e, por vezes, a somatização. A mulher submetida a esse tipo de violência frequentemente internaliza a culpa pelo conflito, gerando quadros de ansiedade crônica, insônia, ataques de pânico, depressão e, em situações mais extremas, ideação suicida.

Para Lacan, o inconsciente é estruturado como uma linguagem. Quando o discurso institucional nega a existência da violência simbólica contra mulheres, ele reatualiza a exclusão simbólica do feminino, relegando a mulher ao lugar do “outro não escutado” (LACAN, 1997). Da mesma forma, segundo Winnicott, a falha do ambiente — entendido aqui como a estrutura institucional — em fornecer holding e suporte emocional, favorece a ruptura do invólucro psíquico que sustenta a subjetividade, precipitando colapsos emocionais e retração social (WINNICOTT, 1965).

Ao mesmo tempo, essas consequências não são apenas individuais: há um efeito simbólico coletivo que recai sobre todas as mulheres que testemunham ou têm conhecimento dos episódios de violência não responsabilizados. O silêncio institucional funciona, portanto, como um reforçador simbólico do patriarcado, reafirmando a mensagem de que o espaço público — inclusive o jurídico — ainda é estruturado para privilegiar a autoridade masculina e deslegitimar a presença feminina crítica ou autônoma.

É nesse sentido que autores como Pierre Bourdieu (1998) definem a violência simbólica como uma imposição de significados que naturaliza desigualdades e apaga resistências. Quando uma magistrada é insultada publicamente por um advogado e não há reação institucional; quando uma servidora denuncia assédio moral e é transferida de setor sem investigação efetiva; quando uma promotora é ironizada por sua

atuação firme e combativa — nesses casos, não é apenas a mulher que sofre, mas a própria institucionalidade que falha em proteger seus valores constitucionais.

Além disso, o impacto dessas experiências afeta também o desempenho profissional, a relação com os pares e o engajamento institucional das mulheres. Muitas adotam posturas de retração, autocensura ou isolamento, deixando de participar ativamente de debates, projetos ou disputas por cargos de liderança, com receio de novas retaliações. Esse afastamento forçado das esferas de decisão contribui para a reprodução das assimetrias de poder e a manutenção de culturas organizacionais excludentes.

Frente a esse quadro, torna-se imprescindível reconhecer que o combate ao assédio e à violência de gênero no setor público não se limita à adoção de normativas, mas exige uma mudança de cultura, formação emocional das lideranças e abertura real para a escuta institucional das mulheres.

5 Caminhos para o enfrentamento institucional e cultural da violência de gênero

A superação da violência institucional de gênero demanda mais do que protocolos: exige um deslocamento subjetivo e cultural. O enfrentamento do assédio moral nas instituições públicas deve partir de um reconhecimento da complexidade psíquica envolvida nesse tipo de violência, especialmente quando dirigida a mulheres em posições de poder. Nesse sentido, a psicanálise oferece um instrumental teórico importante para compreender como a subjetividade se estrutura diante do sofrimento, da exclusão e da dominação simbólica.

Sigmund Freud, ao investigar os fundamentos do psiquismo humano, já apontava para a ligação profunda entre repressão, sofrimento

e repetição. Em *Além do Princípio do Prazer* (1920, pg.115), afirma que “A tendência à repetição é expressão de uma compulsão originada no inconsciente, que busca insistentemente reviver o que não foi simbolizado.”

Essa proposição é essencial para entender o silêncio institucional: a repetição da violência, sem reconhecimento simbólico e sem responsabilização, reatualiza o trauma e impede sua elaboração. O assédio, quando ignorado ou minimizado, se torna um sintoma institucional, um retorno do recalcado que revela a falência do superego coletivo das organizações — sua incapacidade de internalizar e regular normas éticas protetivas.

A abordagem psicanalítica também nos ajuda a compreender a importância da escuta como ato ético. Escutar uma mulher que denuncia assédio não é apenas ouvi-la, mas reconhecer simbolicamente sua existência, sua dor e sua autoridade narrativa. Esse ato de reconhecimento rompe com a lógica da violência simbólica descrita por Bourdieu e propicia uma cultura institucional mais madura, capaz de elaborar conflitos sem culpabilizar a vítima.

Do ponto de vista prático, o enfrentamento requer:

- A efetivação das comissões de combate ao assédio, com ampla representatividade de gênero e formação psicojurídica;
- A promoção de espaços seguros de escuta e acolhimento institucional;
- A responsabilização objetiva de agentes públicos envolvidos em condutas abusivas, rompendo com a lógica da proteção hierárquica;

- A inclusão da perspectiva de gênero nas práticas cotidianas da gestão institucional, inclusive na avaliação de desempenho, promoção e remoção;
- A promoção de ações formativas contínuas, que abordam gênero, violência simbólica, inteligência emocional e escuta ativa.

Mais do que aplicar sanções, o Judiciário deve liderar, em sua própria estrutura, a promoção de uma cultura institucional voltada à dignidade humana, à escuta do outro e à responsabilização ética de suas lideranças.

A Constituição de 1988 assegura a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I), e estabelece que a lei punirá qualquer forma de discriminação (art. 5º, XLI), sendo o assédio institucional uma violação a esse preceito fundante.

6 Conclusão

O assédio moral e a violência de gênero no setor público, particularmente no Judiciário, são expressões de um sistema ainda enraizado em práticas hierárquicas, autoritárias e excludentes, que silenciam as vozes femininas e legitimam o sofrimento institucional como parte do cotidiano profissional. A análise empreendida ao longo deste artigo demonstrou que, embora existam normativas relevantes como as Resoluções nº 351/2020 e 413/2021 do CNJ, ainda persiste um descompasso entre a formalidade das políticas públicas e a efetividade da sua aplicação na vida concreta das mulheres.

A violência simbólica, invisível e persistente, atua como um dispositivo de controle subjetivo que compromete a saúde mental das vítimas e fragiliza a institucionalidade democrática. O silêncio institu-

cional diante das denúncias não é um vazio, mas uma prática ativa de apagamento que reproduz traumas e reforça desigualdades estruturais. A psicanálise, ao lançar luz sobre os efeitos do não reconhecimento, ajuda-nos a compreender a necessidade de transformar a escuta em um ato institucional reparador e ético.

Diante disso, o compromisso com a equidade de gênero no setor público requer mais do que a criação de normas: exige um deslocamento cultural, subjetivo e institucional, que enfrente o trauma, escute o sofrimento e repare simbolicamente as mulheres que, em muitos casos, sustentam as instituições mesmo quando elas falham com elas.

Romper o silêncio institucional, portanto, é mais do que um gesto político — é um imperativo ético e civilizatório. A escuta é o primeiro ato de justiça. Como ensina Lacan, escutar o sujeito é reconhecer sua existência no laço simbólico.

Referências

ARENDT, Hannah. *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. *Lei Maria da Penha*. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020*. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3523>. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 413, de 23 de agosto de 2021*. Institui o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4188>. Acesso em: 13 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Censo do Poder Judiciário 2023*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 13 jul. 2025.

FREUD, Sigmund. *Além do princípio do prazer*. Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. (Obras completas, v. 14, original de 1920).

INSTITUTO DE PESQUISA ESTRATÉGICA DO JUDICIÁRIO – IPEJ. *Gênero e direitos humanos no Poder Judiciário brasileiro*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: https://www.jfpe.jus.br/biblioteca/livros_online/genero_e_direitos_humanos_no_poder_judiciario_brasileiro.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

LACAN, Jacques. *O seminário, livro 7: A ética da psicanálise*. Tradução de Antônio Quinet. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*, 1979. Disponível em: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793P.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 13 jul. 2025.

WINNICOTT, Donald W. *O brincar e a realidade*. Rio de Janeiro: Imago, 1975.

WINNICOTT, Donald W. *Da pediatria à psicanálise: obras escolhidas*. Rio de Janeiro: Imago, 2000.

7

PRECEDENTES DO TST E O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO – UM DIÁLOGO ENTRE O SISTEMA NORMATIVO INTERNACIONAL E O SISTEMA JURÍDICO DOMÉSTICO*

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutor em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Professor efetivo de Direito do IFRN, campus Natal-Central.

Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso Nelson

Doutora em educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Bacharela e licenciada em enfermagem pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. Especialista em Formação Profissional na Área de Saúde (Fiocruz/UFRN). Especialista em Saúde da família (Universidade Castelo Branco). Especialista em Enfermagem do Trabalho (Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - FACISA). Especialista em Educação Desenvolvimento e Políticas Educativas (Faculdades Integradas de Patos - FIP). Docente da Faculdade de enfermagem da Universidade Estadual do Rio Grande do Norte – UERN.

* Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

“Não nascemos iguais; tornamo-nos iguais
como membros de um grupo por força da
nossa decisão de nos garantirmos direitos
reciprocamente iguais”

Hannah Arendt

Resumo

O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tendo por desiderato de explicitar casos em que o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, fruto do diálogo com o sistema jurídico internacional, foi aplicado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Palavras-chave: Discriminação. Mulheres Trabalhadoras. Justiça do Trabalho. Protocolo para Julgamento. CNJ.

I Das considerações iniciais

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/1988), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), além de ser o primado da ordem social (art. 193 da CF/1988), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental.

Associado ao valor social do trabalho está ligado, intimamente, ao princípio da não discriminação, o qual é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV da CF), sendo um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, contido na Declaração da OIT, que compõe a concepção de trabalho decente.

A partir disso, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador, destacando, aqui, a vedação a quaisquer formas de discriminação quanto à “(...) diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, (...)”, prescrito no enunciado do art. 7º, XXX da Constituição de 1988.

O presente ensaio versa sobre a temática referente ao protocolo para julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho, de sorte a proporcionar a mitigação da discriminação estrutural existente em relação a trabalhadora mulher, no Brasil.

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como 5º objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca para alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Constitui a meta 5.1 “Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte”. Tem-se, também, o 16º ODS em que se busca pela promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis. Dentre as metas aponta-se a meta 16.3: “Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos”. Por fim, integra-se a essa justificativa o 8º ODS em que se busca pela promoção do crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Destaca-se a meta 8.5 “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres, (...)”.

Além disso, lembra-se das ondas renovatórias do acesso à justiça, encampadas por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, em específico, a sétima onda que propõe a reforma do sistema judiciário de sorte a efetivar a igualdade de gênero, raça e proteção aos vulneráveis.¹

A questão problema envolve determinar em qual contexto fático o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero vem sendo utilizado nos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para superação da desigualdade estrutural das mulheres no contexto laboral.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato explicitar os contornos jurídicos afetos ao uso do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, fruto do diálogo com o sistema jurídico internacional, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: o plexo normativo internacional do direito à não discriminação e da proteção a mulher; breve comentários sobre as desigualdades estruturais de gênero; o uso da perspectiva de gênero nas decisões da Corte Interamericana de direitos humanos; e apresentação dos principais precedentes

1 “O termo ‘acesso à justiça’ foi definitivamente incorporado ao cabedal de conceito que os juristas, após a publicação, em 1979, dos resultados de um grande estudo coordenado por Mauro Cappelletti, no chamado Projeto Florença. Os trabalhos tornaram referência no mundo”. (SANTOS, Gustavo Ferreira. Acesso à justiça como direito fundamental e a igualdade em face dos direitos sociais. IN: GOMES NETO, José Mário Wanderley (coord). **Dimensões do acesso à justiça**. Salvador: Editora Juspodivm, 2008, p. 80). “(...) De fato, o direito ao acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido como sendo de importância capital entre os novos direitos individuais e sociais, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação. O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir e não apenas proclamar os direitos (...)”. (CAPPELLETTI; GARTH, 2002, p. 05).

do TST em que se identificou a utilização do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero para fins de tomada de decisão.

2 Do respaldo convencional ao direito à não discriminação e à proteção às mulheres

2.1 Direito convencional: vedação a discriminação e relação de trabalho

Prefacialmente, destaca-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmada por meio da Resolução 217 A-III da Assembleia Geral da ONU, a qual configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta mundial (Cf. MAZZUOLI, 2022, p. 73), que ventila, logo nos artigos iniciais, a vedação a quaisquer tipos de discriminação.² *In verbis*:

Artigo 7º

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

2 Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de soft law. “A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido “concluída entre Estados”, senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, a priori, seria a Declaração somente uma “recomendação” das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos”. (MAZZUOLI, 2022, p. 76)

a tal discriminação.³ (Grifos nossos)

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado em 16 de dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592/92, veda, em diversas passagens, qualquer tipo de discriminação. Transcrevem-se alguns enunciados:

Artigo 2º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, **sem discriminação** alguma por motivo de raça, cor, **sexo**, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição.

(...)

Artigo 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.

(...)

Artigo 26

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A

este respeito, **a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.**

(Grifos nossos)

Afere-se, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora promulgado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, dispositivos referentes à questão da não discriminação. *In verbis*:

Artigo 2º

(...)

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão **sem discriminação alguma por motivo** de raça, cor, **sexo**, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

(...)

Artigo 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

(...)

3 Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

Artigo 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende **o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho** livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

(...)

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem **o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis**, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; **em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual**;

(...)

(Grifos nossos)

Em sede de continente americano, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), aprovada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), em 22 de novembro de 1969, sendo ratificada pelo

Brasil através do Decreto nº 678, de 6 julho de 1992, prescreve, especificamente, o direito a não discriminação. *In verbis*:

Artigo 1º

Obrigações de respeitar os direitos

1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, **sem discriminação alguma por motivo** de raça, cor, **sexo**,

(...)

Artigo 24

Igualdade perante a lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

(Grifos nossos)

Importa relatar, ainda, que o direito à não discriminação se apresenta amplamente em diversos enunciados da Declaração Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015, bem como possui um dispositivo específico assegurando o tratamento isonômico quanto a mulheres no trabalho. *In verbis*:

Artigo 4º

Não discriminação

1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais,

a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou **qualquer outra condição** social, familiar ou **pessoal**.

2. Todo trabalhador perceberá igual salário por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposições legais vigentes em cada Estado Parte.

3. Os Estados Partes **comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação.** Em particular, **comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.**

Artigo 5º

Igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens

Os Estados Partes comprometem-se, conforme a legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas **visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho,** em particular no que tange ao **acesso ao emprego ou atividade produtiva, e não discriminação no acesso a postos de relevância nas empresas e instituições públicas, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação, qualificação profissional e conciliação de obrigações laborais e familiares, e o exercício do direito a sindicalização e a negociação coletiva.** (Grifos nossos)

No âmbito Organização Internacional do Trabalho (OIT), destaca-se a Convenção nº 100 concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina, aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1951, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 41.721/57, no qual os países signatários se comprometem em formular uma política de promoção à igualdade de oportunidade na senda laboral com o fito de eliminar todas as formas de discriminação quanto a remuneração entre mulheres e homens.⁴ *In verbis*:

Artigo 1º

Para os fins da presente convenção:

(...)

b) a expressão “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2º

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

4 Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, em 1998, em que a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação já constitui imposição jurídica a todos os membros integrantes da OIT, independe de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da declaração da OIT, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

(...)

Há, também, no âmbito OIT, uma outra convenção fundamental, a Convenção nº 111 concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1964, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150/68, no qual os países signatários se comprometem em formular uma política de promoção à igualdade de oportunidade na senda laboral com o fito de eliminar todas as formas de discriminação. *In verbis*:

Artigo 1º

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.

(...)

Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias**

e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (Grifos nossos)

Lembra-se que as Convenções nº 100 e 111 da OIT, acima mencionadas, constituem-se em convenções fundamentais da OIT, status de “*core obligations*”, visto que a eliminação da discriminação no âmbito da relação de emprego e da ocupação é um dos 5 princípios e direitos fundamentais no trabalho conforme a Declaração da OIT, de 1998, na qual se ventilou a ideia de trabalho decente.⁵

2.2 Proteção às mulheres no sistema global e interamericano

Há um conjunto de documentos convencionais que criam um arcabouço normativo que visa à proteção das mulheres, seja no sistema global/universal, situado na esfera da Organização das Nações Unidas (ONU),⁶ bem como no sistema interamericano, instituído pela Organização dos Estados Americanos (OEA).

5 “(...). Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers' rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies”. (ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 10 de abril de 2025)

6 “(...). O conjunto de mecanismos de proteção geridos tanto por órgãos onusianos quanto por órgãos previstos em tratados diversos apoiados pela ONU recebe o nome de ‘sistema global, onusiano ou universal de direitos humanos’”. (RAMOS, 2025, p. 346)

Especificamente, no sistema global, tem-se a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW), firmado por meio da Resolução 34/180 da Assembleia Geral da ONU, aprovada em 18 de dezembro de 1979, promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 89.460/84 e, posteriormente, sem ressalvas, pelo Decreto nº 4.377/02.⁷

Destaca-se a definição da expressão “discriminação contra a mulher”, além de um longo dispositivo específico quanto a igualdade na esfera do emprego, no qual se imputa os direitos a trabalhar, a oportunidade de emprego, de livre escolha da profissão, de igual remuneração, de seguridade social, proteção contra o despedimento quanto em face da maternidade e do estado civil, dentre outros. *In verbis*:

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” **significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil**, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para **eliminar a discriminação contra a**

⁷ “(...) esta Convenção é o instrumento Internacional que mais fortemente recebeu reservas dentre as Convenções internacionais de Direitos Humanos, considerando que ao menos 23 dos 100 Estados-partes fizeram, no total, 88 reservas substanciais. Um universo significativo de reservas concentrou-se na cláusula relativa à igualdade entre homens e mulheres na família. (...)”. (PIOVESAN, 2009, p. 211).

mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

a) O **direito ao trabalho** como direito inalienável de todo ser humano;

b) O **direito às mesmas oportunidades de emprego**, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

c) O **direito de escolher livremente profissão e emprego**, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

d) O **direito a igual remuneração**, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

e) O **direito à seguridade social**, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, **inclusive a salvaguarda da função de reprodução**.

2. A **fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar**, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) **Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;**

b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades. (Grifos nossos)

O Brasil, também, incorporou o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1999, promulgado por meio do Decreto nº 4.316/02, no qual o Estado Parte reconhece a competência do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher para receber e considerar comunicações.

Há, ainda, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim, de setembro de 1995, em que se reafirma o direito ao tratamento igualitário às mulheres, nos mais diversos aspectos, e que o direito da mulher são direitos humanos. Esse documento internacional tem natureza *soft law*.

Já no sistema americano, tem-se a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, firmado em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, promulgada pelo Decreto nº 1.973/96, o qual busca erradicar todas as formas de violência contra a mulher, seja perpetrado na esfera pública ou privada,⁸ posto que a violência cometida contra a mulher anula sua liberdade de exercício dos seus direitos básicos consagrados nos instrumentos internacionais e, mais uma vez, a vedação a discriminação é expressamente prescrita. *In verbis*:

Artigo 1

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por **violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero**, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, **tanto na esfera pública como na esfera privada**.

Artigo 6

O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros:

a) o **direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação**; e

b) o direito da mulher a **ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação**.

(Grifos nossos)

8 Tem-se o rompimento da dicotomia público e privado, em que reconhecia os direitos as mulheres, apenas, no escopo do domínio público. Cf. PIOVESAN, 2009, p. 215)

É possível constatar, no cotejo do quantitativo de documentos internacionais retro (seja de alcance geral, seja de alcance específico – processo de especificação do sujeito) (Cf. PIOVESAN, 2009, p. 207 e ss.), independentemente de estudos empíricos de cunho estatísticos, que se tem uma sociedade que oprime historicamente as mulheres e de forma sistemática, sendo estas vítimas das mais diversas e constantes violências pelo simples fato de ser mulher.⁹ Como tal, citada opressão se desvela marcante no contexto laboral (remunerações menores que as dos homens; restrição ao trabalho; restrição ao tipo de profissão; restrição em ascender profissionalmente; exclusão em face da gravidez, da maternidade e/ou pelo estado civil; preferencial vítima de violência no trabalho).

O direito das mulheres é, indubitavelmente, uma questão de direitos humanos.¹⁰ “Sem as mulheres os direitos não são humanos” (PIOVESAN, 2009, p. 218).

A questão de se efetivar um plexo de direitos mínimos civilizatórios as mulheres, as quais apresentam-se em um contexto de alta vulnerabilidade, é de importância e urgência tal que no sistema global há o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (Comitê CEDAW), órgão independente composto por 23 peritos/especialistas, eleitos pelos Estados partes, que monitoram a implementação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra

as Mulheres;¹¹ já no sistema interamericano, há no âmbito da comissão interamericana de direitos humanos (CIDH) uma relatoria temática sobre os direitos das mulheres, a qual foi criada em 1994, que vem por auxiliar a CIDH quanto a essa temática.

Por tudo isso traduz o consenso da comunidade internacional quanto a necessidade imperiosa de se eliminar as formas de discriminação e violência contra as mulheres de sorte a promover uma igualdade material de fato (Cf. PIOVESAN, 2009, p. 217).

3 Das desigualdades estruturais de gênero

A discriminação sexual é apontada como a mais antiga forma de tratamento diverso em relação aos seres humanos, sendo atribuídos sentidos culturais que imputam determinados lugares em que homens e mulheres devem ocupar.¹² Tem-se uma estrutura caracterizada pela assimetria de poder em que se atribui um alto valor à questão masculina – trabalho remunerado, esfera pública, racionalidade, agressividade), enquanto há um desvalor em relação ao feminino (esfera privada, delicadeza e sensibilidade, função de cuidado e reprodução, psicologicamente dependentes) (Cf. MOREIRA, 2020, p. 598; Cf. CNJ, 2021, ps. 21-22). Para essas ideias cristalizadas dá-se a denominação de estereótipos de gênero, ou seja, pré-compreensões sobre os atributos e os papéis de cada grupo (Cf. CNJ, 2021, p. 27).

11 CEDAW. Disponível: <<https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/introduction-committee>>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

A CEDAW é uma comissão com previsão expressa na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

“(…). Grosso modo, são colegiados compostos de especialistas independentes, que têm, a princípio, a competência de examinar relatórios dos Estados e da sociedade civil organizada sobre a situação dos direitos protegidos em cada tratado, podendo, após a análise, exarar recomendações. (...)”. (RAMOS, 2019, p. 171).

12 Cf. MOREIRA, 2020, p. 597.

9 É perceptível que são os mesmos direitos básicos (vedação à discriminação/direito à igualdade de tratamento) reiterados nos mais diversos órgãos e sistemas internacionais (ONU, OEA, OIT, Mercosul).

10 “Acrescente-se que a gramática internacional dos direitos humanos das mulheres foi reforçada pela Declaração e Programa de Ação de Viena de 1993 e pela Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995 ao enfatizarem que os direitos das mulheres são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Nesse sentido, não há direitos humanos sem a plena observância dos direitos das mulheres”. (PIOVESAN, 2009, p. 214).

Essa estrutura tem sido denominada de patriarcado: “(...) um sistema de organização social baseado na subjugação das mulheres aos homens em todos os espaços sociais” (MOREIRA, 2020, p. 598). Em decorrência dessas diferenciações culturalmente atribuídas a homens e mulheres leva-se a noção de gênero, o qual pode ser assim entendido: “(...) organização cultural sobre os corpos humanos que estrutura relações de poder entre os sexos, (...)” (MOREIRA, 2020, p. 599).

Importa deixar claro que não há apenas uma forma de opressão (“patriarcado) em relação às mulheres havendo outros marcadores sociais como a raça, idade, etnia, dentre outros”; o que desvela uma perspectiva de discriminação interseccional que ocasiona diversos níveis de desigualdades.¹³

Como explicita o professor Adilson José Pereira: “A discriminação sexual estará presente quando uma sociedade cria e reproduz mecanismos que excluem mulheres da participação dos meios nos quais os destinos da sociedade são decididos, tornando esses lugares espaços de dominação masculina” (MOREIRA, 2020, p. 602). Essa problemática é facilmente constatada no mercado de trabalho em que o trabalho da mulher possui um menor valor do que o trabalho do homem, recebendo uma remuneração menor e que ocupam um quantitativo menor de ocupações quando comparadas aos homens (Cf. MOREIRA, 2020, p. 602/606).

Por óbvio que a desigualdade estrutural de gênero e as mais diversas formas de opressão reverbera no sistema jurídico brasileiro, em todas suas esferas. A título de exemplo, por décadas foi admitido a título de argumento de defesa a tese da “legítima defesa da honra” no caso de homicídio envolvendo mulheres. Apenas, recentemente (2023), o STF, no

13 “É muito importante ter em mente que não existe uma desigualdade de gênero única e universal. Isso porque as experiências de desigualdade são constituídas por inúmeros marcadores sociais que se interseccionam, como raça e classe, por exemplo. Ou seja, a multiplicidade de opressões opera em diferentes graus e formas sobre as pessoas”. (CNJ, 2021, ps. 23-24)

bojo da arguição de descumprimento de preceito fundamental –ADPF nº 779 refutou a possibilidade do uso, direto ou indireto, da tese da “legítima defesa da honra” em qualquer fase do processo criminal firmando, assim, sua inconstitucionalidade. *In verbis*:

(...)

1. A “**legítima defesa da honra**” é recurso **argumentativo/retórico odioso**, desumano e cruel utilizado pelas defesas de acusados de feminicídio ou agressões contra a mulher para imputar às vítimas a causa de suas próprias mortes ou lesões. Constitui-se em **ranço, na retórica de alguns operadores do direito, de institucionalização da desigualdade entre homens e mulheres e de tolerância e naturalização da violência doméstica**, as quais não têm guarida na Constituição de 1988.

(...)

(...) (i) **firmar o entendimento de que a tese da legítima defesa da honra é inconstitucional, por contrariar os princípios constitucionais** da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF), da proteção da vida e **da igualdade de gênero** (art. 5º, caput, da CF); (ii) **conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 23, inciso II, ao art. 25, caput e parágrafo único, do Código Penal e ao art. 65 do Código de Processo Penal, de modo a excluir a legítima defesa da honra do âmbito do instituto da legítima defesa;** (iii) **obstar à defesa, à acusação, à autoridade policial e ao juízo que utilizem, direta ou indiretamente, a tese de legítima defesa da honra (ou qualquer argumento que induza à tese) nas fases pré-processual ou processual penais, bem como durante o julgamento perante o tribunal do júri, sob pena de nulidade do ato e do julgamento;** e (iv) **diante da impossibilidade de o acusado beneficiar-**

se da própria torpeza, fica vedado o reconhecimento da nulidade referida no item anterior na hipótese de a defesa ter-se utilizado da tese da legítima defesa da honra com essa finalidade.

(...)¹⁴ (Grifos nossos)

É em face desse contexto que se desvela o real sentido e importância de dispositivos como o art. 2º da CEDAW que estabelece que todos os Estados sigam “uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher”,¹⁵ sendo determinado que a tomada das medidas apropriadas deve “Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que

14 STF, Pleno, ADPF nº 779/DF, relator Ministro Dias Toffoli, julgado em 01/08/2023, Diário de Justiça Eletrônico de 06/10/2023.

15 CEDAW. Art. 2º. (...).

a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;

b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;

d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;

e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;

f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres” (art. 5º, “a”, CEDAW). No mesmo sentido é a Convenção de Belém do Pará ao determinar que os Estados adotem progressivamente programas destinados a “modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres (...)” (art. 8º, “b”).

Em consonância com esses dispositivos, tem-se a Recomendação nº 33 do Comitê CEDAW que recomenda, expressamente, a integração da “perspectiva da igualdade de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça” (art. 29, “a”).

Por tudo isso, no Brasil, o Conselho Nacional de Justiça, através Resolução nº 492/23, de 17 de março de 2023, estabelece a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário nos termos das diretrizes firmadas pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021.¹⁶

Vislumbra-se que a partir dessa Resolução nº 492/23 do CNJ a adoção do Protocolo para Julgamento Perspectiva de Gênero deixa de ser mera recomendação, nos termos da Recomendação nº 128/22 do CNJ, para reverberar um caráter vinculante no cerne de todo o Poder Judiciário.

16 “Não obstante, a Constituição Federal teve grande êxito em promover um maior acesso ao Poder Judiciário – de modo que qualquer pessoa pode pleitear a tutela de seu direito perante o mesmo –, através da consagração do direito de acesso à Justiça como direito e garantia fundamental, considerando que vários são os obstáculos que não a propiciavam efetivamente e que foram sendo detectados e apontados com maior veemência após a promulgação da Constituição em 1988”. (ALTHAUS, 2011, p. 107).

rio de sorte a granjear a sétima onda do acesso à justiça em uma verdadeira ação afirmativa de gênero.¹⁷

Outro ponto importante é que o Protocolo para Julgamento Perspectiva de Gênero apresenta-se como resultado de um diálogo mul-

17 “Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção ex post facto, as ações afirmativas têm natureza multifacetária, e visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas — isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo. Em síntese, trata-se de políticas e de mecanismos de inclusão concebidos por entidades públicas, privadas e por órgãos dotados de competência jurisdicional, com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido — o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito”. (GOMES, 2001, ps. 40-41)

Decreto nº 11.785/23. Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, são consideradas ações afirmativas os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados.

tinível¹⁸ em que “vasos comunicantes” permitem o diálogo entre o sistema jurídico doméstico, interamericano e global de direitos humanos, bem como imputa o dever ao julgador de se valer das normativas nacionais e internacionais, que se relacionam com o caso concreto, para fins de tomada de decisão que efetiva a proteção dos direitos humanos das mulheres (Cf. RAMOS, 2025, p. 597-598).¹⁹

18 “Ao mesmo tempo em que a comunidade internacional arquitetava e construía o sistema internacional de proteção aos direitos humanos, um movimento complementar ocorria em âmbito nacional. Durante o século XX, emergiu uma nova feição do direito constitucional ocidental, caracterizada pela centralidade da dignidade humana e pela abertura a sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos. O direito constitucional e o direito internacional passaram a interagir de modo a resguardar um mesmo valor, a primazia da pessoa humana. Por um lado, as Constituições nacionais abriam os ordenamentos jurídicos domésticos aos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos, disciplinando sua incorporação e incidência. Por outro, os sistemas internacionais reforçam a proteção a valores constitucionais, fornecendo uma camada adicional de proteção aos direitos que constituintes buscavam resguardar contra possíveis impulsos autoritários do futuro.

O resultado desses movimentos paralelos foi a criação de um sistema multinível de proteção aos direitos humanos. O direito nacional e o direito internacional estabeleceram mecanismos complementares de proteção aos direitos humanos, cada um dotado de normas e funcionamento próprios. No âmbito desses arcabouços, tanto o sistema nacional quanto o sistema internacional se desdobram em múltiplas camadas de proteção.

(...)

Embora dotados de competências próprias, os múltiplos níveis de proteção aos direitos humanos mantêm diálogo entre si: órgãos de diferentes níveis se comunicam direta ou indiretamente, citando uns aos outros como fontes interpretativas, trocando boas práticas e, muitas vezes, empreendendo iniciativas conjuntas. Por isso, é possível dizer que o sistema multinível de proteção aos direitos humanos é poroso, ou seja, aberto a influências advindas de outros órgãos e instituições que compartilham o mesmo objetivo último, qual seja, a proteção da dignidade humana. (...). (PIOVESAN; CRUZ, 2021, p. 04)

19 Cf. RAMOS, 2025, p. 597-598.

4 A questão da perspectiva de gênero nos julgados da Corte IDH

O tópico em tela é fundamental, posto que a jurisprudência da Corte IDH integra o sistema jurídico brasileiro independentemente da República Federativa do Brasil apresentar-se como parte ou não no caso.

4.1 Da obrigatoriedade em respeitar a jurisprudência da Corte IDH

Deve-se explicitar que as decisões da Corte IDH são autoexecutáveis no escopo do sistema jurídico brasileiro, sendo desnecessário passar pelo processo de homologação de sentenças estrangeiras de competência do STJ, prescrito no art. 105, I, “i” da CF/88.

A figura da sentença estrangeira, a qual se refere o art. 105, I, “i” da CF/88 não se subsume à sentença da Corte IDH, posto que o Brasil aderiu livremente à Convenção Interamericana de Direitos Humanos (CADH), vindo a se comprometer com um conjunto de obrigações de força jurídica, dentre elas o de cumprir com as decisões da Corte IDH (art. 68, 1, da CADH). A sentença estrangeira se resume a uma decisão de um Estado soberano ou de órgão internacional para o qual não existe norma de obrigatoriedade de acatamento, visto a soberania estatal.

Além disso, importa relatar que as sentenças da Corte IDH possuem, no Brasil, status constitucional. Isso se deve à natureza material das normas que versem sobre direitos e garantias fundamentais decorrentes de tratados internacionais dos quais o Brasil seja parte, conforme art. 5º, §2º, da CF/88. Além disso, há regra constitucional que imputa o dever do Brasil em propugnar pela formação de um tribunal internacional dos direitos humanos como se depreende do art. 7º da ADCT.

É importante lembrar que, conforme decisão do STF, quanto à interpretação do art. 5º, §3º da CF/88, tratados de direitos humanos não aprovados no rito processual de emenda à constituição possuem status de normas supralegais. Isso reforça o caráter cogente da CADH e a submissão do Brasil às decisões da Corte IDH.

Importa relatar, ainda, que por meio da Recomendação nº 123/22, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), recomenda que os órgãos do Poder Judiciário observem a jurisprudência da Corte IDH, sendo necessária a realização do controle de convencionalidade das leis domésticas.^{20&21}

Tudo isso converge para a construção normativa quanto à autoexecutoriedade das sentenças da Corte IDH, sem precisar submetê-las a processo homologatório perante o STJ, bem como a necessidade de todos os órgãos do Poder Judiciário levarem em consideração à jurisprudência da Corte IDH quando da tomada de decisões.

4.2 Alguns julgados da Corte IDH na senda da igualdade de gênero

Prefacialmente, ventila-se o caso González e outras (“campo algodoeiro”) vs. México, com sentença prolatada em 16 de novembro de 2009, em que a Corte Interamericana de Direitos Humanos pela primeira vez analisou um caso em que se tinha presente uma situação de violência estrutural de gênero, bem como reconheceu a figura do feminicídio, além

20 Destaca-se, ainda, que por meio da Resolução nº 364, de 12 de janeiro de 2021, do CNJ fora instituído institui uma unidade de Monitoramento e Fiscalização das decisões e deliberações da Corte IDH quando do envolvimento do Brasil.

21 “Apesar da menção somente à “jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos”, a mesma lógica pode ser aplicada às outras deliberações internacionais vinculantes, como as dos Comitês onusianos em casos de petições individuais. (...)”. (RAMOS, 2025, p. 595)

de determinar que o Estado realize a investigação penal com a inclusão de uma perspectiva de gênero.²² *In verbis*:

(...)

143. No presente caso, a Corte, à luz do indicado nos parágrafos anteriores, **utilizará a expressão “homicídio de mulher por razões de gênero”, também conhecido como feminicídio.**

(...)

133. Distintos relatórios coincidem em que ainda que os motivos e os perpetradores dos homicídios em Ciudad Juárez sejam diversos, **muitos casos tratam de violência de gênero que ocorre em um contexto de discriminação sistemática contra a mulher.** Segundo a Anistia Internacional, as características compartilhadas por muitos dos casos **demonstram que o gênero da vítima parece ter sido um fator significativo do crime, influenciando tanto no motivo e no contexto do crime como na forma da violência à que foi submetida.** O Relatório da Relatoria da CIDH afirma que a **violência contra as mulheres em Ciudad Juárez “tem suas raízes em conceitos referentes à inferioridade e à subordinação das mulheres”.** Por sua vez, o CEDAW ressalta que a violência de gênero, incluindo os assassinatos, sequestros, desaparecimentos e as situações de violência doméstica e intrafamiliar “não são casos isolados, esporádicos ou episódicos de violência, **mas uma situação estrutural e um fenômeno social e cultural enraizado nos costumes e mentalidades”**

22 “(...)”, a Corte Interamericana condenou o México em virtude do desaparecimento e morte de mulheres em Ciudad Juarez, sob o argumento de que a omissão estatal estava a contribuir para a cultura da violência e da discriminação contra a mulher. No período de 1993 a 2003, estima-se que de 260 a 370 mulheres tenham sido vítimas de assassinato, em Ciudad Juarez. (...)”. (Cf. PIOVESAN, 2022)

e nas quais estas situações de violência estão fundadas **“em uma cultura de violência e discriminação baseada no gênero”.**

(...)

455. Por isso, a Corte dispõe que o Estado deve conduzir eficazmente o processo penal em curso e, se for o caso, os que chegarem a ser abertos, para identificar, processar e punir os responsáveis materiais e intelectuais (...) **em conformidade com as seguintes diretrizes:**

(...)

ii) **a investigação deverá incluir uma perspectiva de gênero;** (...) ²³

(Grifos nossos)

Dá-se o destaque, também, à decisão da Corte IDH, de 19 de maio de 2014, no caso Veliz Franco e outros vs. Guatemala em que se imputou a necessidade de que as investigações criminais fossem realizadas seguindo um protocolo com perspectiva de gênero, frisando que a ineficácia judicial frente à violência contra as mulheres se desvela como uma forma de discriminação de *per se* à mulher no acesso à justiça. A Corte também entende que a ausência de investigação de possíveis motivos discriminatórios de violência contra a mulher, também, por si só, constitui forma de discriminação baseada na questão de gênero.²⁴ *In verbis*:

23 CORTE IDH. **Caso González e outras** (“campo algodoeiro”) vs. México. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de maio de 2014, Série C, nº 532. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_por.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

24 No caso López Soto y otros vs. Venezuela, a Corte IDH desenvolveu a ideia de diligência devida reforçada nas investigações envolvendo violência contra as mulheres. Já no caso Vicky Hernández e Outras vs. Honduras resgata-se essa obrigação devendo ser aplicado inclusive em relação a mulheres trans.

(...)

208. A Corte reitera que a ineficácia judicial frente aos casos individuais de violência contra as mulheres propicia um ambiente de impunidade que facilita e promove a repetição dos fatos de violência em geral e envia uma mensagem segundo a qual a violência contra as mulheres pode ser tolerada e aceita, o que favorece sua perpetuação e a aceitação social do fenômeno, o sentimento e a sensação de insegurança das mulheres, assim como, uma persistente desconfiança destas para com o sistema de administração de justiça. **A referida ineficácia ou indiferença constitui em si mesma uma discriminação [da mulher] no acesso à justiça.** Por isso, quando existem **indícios ou suspeitas concretas de violência de gênero, a falta de investigação, por parte das autoridades, dos possíveis motivos discriminatórios que teve um ato de violência contra a mulher pode constituir, per se, em uma forma de discriminação baseada no gênero.**

(...)²⁵ (Grifos nossos)

A questão da necessidade de investigação com perspectiva de gênero é reiterada pela Corte IDH no caso Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala, em decisão de 19 de novembro de 2015, em que se afirma que estereótipos de gênero são incompatíveis com o direito internacional dos direitos humanos vindo, no caso em tela, responsabilizar o Estado da Guatemala, novamente, por não realizar uma investigação com pers-

25 CORTE IDH. **Caso Veliz Franco e outros vs. Guatemala**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de maio de 2014, Série C, nº 277. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/956a3ac32f95193db8aaef7e5778f8b.pdf>>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

pectiva de gênero conforme as obrigações impostas pela Convenção de Belém do Pará.²⁶

No caso retro, transcreve-se trecho do voto apartado do juiz Roberto F. Caldas relacionando a liberdade de expressão através da forma de se vestir não cabendo ao Estado determinar a forma de investigação em face de como a vítima (mulher) se veste, por configurar discriminação baseada em gênero.

8. (...) **la forma de vestirse es un medio legítimo para ejercer el derecho a la libertad de expresión de los seres humanos.** La vinculación de la libertad de expresión resulta del hecho de que la elección individual en la vestimenta y accesorios que modifican la apariencia física sirve para exteriorizar la adhesión a determinado grupo o cultura, manifestación que, por eso mismo, tiene contenido político relevante.

9. Se extrae que **el Estado tiene la obligación de proteger el derecho individual de aquellos que manifiesten su identidad, independientemente del medio utilizado para ello**, para que el derecho a la libertad de expresión pueda ser ejercido plenamente y sin coerción. Es, por lo tanto, **obligación del Estado garantizar un ambiente seguro para que toda mujer que decida manifestar dominio sobre su propio cuerpo usando ropas diferentes de aquellas incentivadas por la sociedad, pueda hacerlo.**

(...)

23. Por otro lado, el comportamiento de las autoridades estatales en este caso, determinando la diligencia en la

26 Cf. CORTE IDH. **Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de novembro de 2015, Série C, nº 307. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

investigación de acuerdo con directrices basadas en la forma como la víctima optó por exteriorizar su identidad, acaba teniendo un efecto de presionar a las demás a conformarse con patrones de vestimentas tenidos por adecuados, ***bajo pena de sufrir discriminación que puede ser potencializada***. De hecho, asociar la ropa no solamente a la condición femenina, como también a su pertenencia a la comunidad social y económicamente marginalizada, por usar un “piercing” y calzar sandalias, ***acabó exponiendo a la víctima a discriminación múltiple de criterios de género, condición social, edad y posición económica. Vincular la efectiva preservación de las garantías judiciales a la forma en que la mujer decide colocarse en el mundo y una forma de impedir el pleno ejercicio de la libertad de expresión y de manifestación de las ideas, mediante la indisimulable punición impuesta.***

(...)²⁷

Por fim, no Caso Espinoza González vs. Peru, decisão de 20 de novembro de 2014, a Corte IDH reconheceu que a palavra da vítima constitui prova fundamental devendo ser considerada de forma diferenciada para fins de formação de culpa do réu.

Todos esses julgados da Corte IDH desvelam a imperiosa necessidade de que as instituições públicas e privadas atuem com uma perspectiva de gênero de sorte a superar as desigualdades estruturais, arraigadas na sociedade, que impõem um tratamento estereotipado da pessoa humana da mulher. *In verbis*:

150. En lo que respecta casos de alegada violencia

27 Cf. CORTE IDH. **Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala**. Voto parcialmente disidente del juez Roberto F. Caldas. Sentença de 19 de novembro de 2015, Série C, nº 307. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/votos/vsc_caldas_307_esp.doc>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

sexual, la Corte ha señalado que las agresiones sexuales se caracterizan, en general, por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores. ***Dada la naturaleza de estas formas de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales*** y, por ello, ***la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho***. Asimismo, al analizar dichas declaraciones se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar, por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente. La Corte, igualmente, ha tenido en cuenta que las declaraciones brindadas por las víctimas de violencia sexual se refieren a un momento traumático de ellas, cuyo impacto puede derivar en determinadas imprecisiones al recordarlos. Por ello, la Corte ha advertido ***que las imprecisiones en declaraciones relacionadas a violencia sexual o la mención de algunos de los hechos alegados solamente en algunas de éstas no significa que sean falsas*** o que los hechos relatados carezcan de veracidad.

(...)

153. En el mismo sentido, en casos donde se alegue agresiones sexuales, ***la falta de evidencia médica no disminuye la veracidad de la declaración de la presunta víctima***. (...).²⁸

Especificamente, para fins desse ensaio, a citada jurisprudência impõe o dever imperativo, ao Poder Judiciário brasileiro, em realizar os julgamentos com perspectiva de gênero de maneira a concretizar a igual-

28 CORTE IDH. **Caso Espinoza González vs. Peru**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparaciones e Custas. Sentença de 20 de novembro de 2014, Série C, nº 289. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

dade material em favor das mulheres em confronto a um sistema jurídico patriarcalista, o qual, historicamente, vulnerabiliza as mulheres. Além disso, os julgados da Corte IDH fornecem filtros de gênero de maneira a saber como olhar para o caso concreto, superando, assim, as supostas neutralidades.

5 Precedentes do TST com perspectiva de gênero

Com o fito de responder à questão problema do presente artigo selecionou-se alguns julgados do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, realizando-se a busca a partir do descritor “perspectiva de gênero”, no campo “palavras na ementa (e)”, no motor de pesquisa de jurisprudência do TST. Coletou decisões entre 2022, 2023 e 2024.

O primeiro feito em que se utilizou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi em um julgado de outubro de 2022, em um caso de demissão por discriminação, no qual sua dispensa constituiu-se em uma retaliação ao marido, também empregado, que se desentendeu com o empregador. Constatou-se, no caso, que a empregada fora tratada como mera extensão da figura do seu esposo o que desvelou a prática discriminatória por ser mulher e pelo seu estado civil. Foi chamada a atenção a não minimizar a importância das provas com uma concepção

preconcebida de gênero.²⁹ Ao fim foi reconhecida a indenização prescrita na Lei nº 9.029/95.³⁰ *In verbis*:

(...). III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º DA LEI 9.029/95. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E LIMITATIVA DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MOTIVO DE SEXO E DE ESTADO CIVIL. (...). 2 - Pelo que se extrai dos elementos fáticos registrados no acórdão regional, **a trabalhadora foi claramente despedida por retaliação e discriminação, pois o empregador refere-se à mulher trabalhadora, sua empregada, e ao seu marido, de forma depreciativa e discriminatória**, o que nem de longe se insere no poder diretivo do empregador. 3 - No caso, denota-se a discriminação pelo fato de o empregador ter mencionado na discussão que não queria na empresa “esse tipo de gente”, de forma pejorativa. A dispensa também demonstra **total desconsideração à mulher enquanto pessoa humana e enquanto gênero, ignorando a sua identidade, seus direitos e seus atributos enquanto**

29 Cf. CORTE IDH. **Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de novembro de 2015, Série C, nº 307. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

30 Lei nº 9.029/95. Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

trabalhadora. A atitude patronal busca atingir ao mesmo tempo o marido e a mulher, por meio da dispensa da trabalhadora perpetrada por meio de um recado, o que atinge também a sociedade e **demonstra clara discriminação de gênero**. 4 - Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar “a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero”, sendo importante “refletir sobre prejuízos potencialmente causados” e “incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional”. Da mesma forma, o julgador deve considerar se existe “alguma assimetria entre as partes envolvidas” e “o que significa proteger, no caso concreto?”. (...). A reclamante foi dispensada por meio de um recado, após incompatibilidade do empregador com seu marido, **fato que indiscutivelmente levou à despedida arbitrária da trabalhadora. Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório**. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 8º Turma, RR-228-39.2017.5.10.0013, Relatora Ministra Alexandre de Souza Agra Belmonte, Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 12/12/2022) (Grifos nossos)

É patente o uso da lente da perspectiva de gênero em casos envolvendo a odiosa prática do assédio sexual em que as mulheres são as grandes vítimas desse tipo de violência, no ambiente laboral, no qual o superior hierárquico se vale de sua posição de poder com o fito de constranger as suas subordinadas, acrescido a isso um contexto de omissão e tolerância por parte da empregadora em boa parte dos casos.

Nesses casos, verifica-se que nos julgados do TST tem-se dado especial valor às declarações da mulher vítima de violência,³¹ bem como interpretando que a ausência de reação ou denúncia quanto ao assédio não pode ser entendida como forma de concordância quanto à referida violência. Nesses termos, julgado da 7º turma. *In verbis*:

(...). II – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. (...).15. Em primeiro lugar, reitera-se que o próprio TRT **reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas “já presenciou diversas vezes o [empregado] ‘acolchar’ as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava ‘tapa na bunda das meninas’**; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]”. 16. Em segundo lugar, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe “deu atenção”, por si só, **são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado**, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero **ensina que “a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o**

31 Cf. CORTE IDH. **Caso Espinoza González vs. Peru**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de novembro de 2014, Série C, nº 289. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação". (...). 18. Em quarto lugar, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem **contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer "parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual"**. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador "falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante". 19. Em quinto lugar, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato. (...). 22. Em sexto lugar, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: "Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...]". 23. **A partir de todos esses elementos, conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas,**

corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. (...). (TST, 7ª Turma, RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024) (Grifos nossos)

Em um agravo de instrumento em recurso de revista, julgado ao final de 2023, o TST, reconheceu como devido o ressarcimento às empregadas que eram submetidas a um código de aparências baseado em um estereótipo de gênero (obrigatoriedade do uso de maquiagem, unhas manicuradas, no qual se especificava o tom do esmalte permitido, depilação) os quais em nada se relacionavam com a questão da promoção da saúde das trabalhadoras, cuja inobservância poderia ocasionar punição à trabalhadora. As referidas exigências ultrapassam os limites do poder diretivo do empregador, invadindo a esfera privada das empregadas de sorte a reproduzir um estereótipo quanto a apresentação feminina.³² *In verbis*:

(...). III - RECURSO DE REVISTA. REEMBOLSO DE DESPESAS COM APRESENTAÇÃO PESSOAL. **OBRIGATORIEDADE DE USO DE MAQUIAGEM, REALIZAÇÃO DE DEPILAÇÃO E MANICURE, SEGUNDO PADRÕES ESPECIFICADOS EM MANUAL DESTINADO A TRABALHADORAS DO SEXO FEMININO.** TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. O Tribunal Regional destacou que **o manual de apresentação pessoal da reclamada orientava "a forma como a empregada deveria se apresentar no ambiente de trabalho, abrangendo critérios desde a aparência do cabelo até o calçado"**. 2. Entre as determinações, no item 8.1 do referido documento, consta ser **indispensável que as mulheres**

32 Particularmente, no caso em tela se tem uma conduta que viola os direitos transindividuais sociais das empregadas, por imputar um estereótipo às mulheres, o que ensejaria uma ação civil pública com pedidos de obrigação de fazer e não fazer cumulado com condenação em danos morais coletivos.

utilizem maquiagem durante o trabalho no aeroporto, que deve ter no mínimo preparação com base líquida ou de cobertura seca e pó compacto, se for necessário, blush, máscara para cílios e batom, mãos com manicure em comprimento médio e esmaltadas apenas nas cores branco, vermelho e vinho ou estilo “francesinha”, proibido o uso de adesivos, desenhos e “strass” e observância da depilação do buço e da sobrancelha. **3. As diretrizes acerca da apresentação pessoal possuíam caráter obrigatório e, em caso de descumprimento, passível de punição** conforme item 1.1 do manual. 4. Ao contrário do sustentado pela reclamada, as exigências cobradas não correspondem a mera apresentação no local de trabalho “que seus funcionários estejam bem vestidos e devidamente higienizados”. **As determinações têm conotação puramente estética, baseada em estereótipos de gênero, extrapolando a higiene pessoal, que se refere aos cuidados para o asseio corporal com vistas à promoção da saúde.** O CNJ, identificando a questão dos vieses naturalizados, instituiu, pela Resolução nº 492 de 17 de março de 2023 (antiga Recomendação no 128/2022), o **julgamento com perspectiva de gênero, como uma das expressões da política pública judiciária para a paridade de gênero.** Trata-se de método interpretativo, com perspectiva qualificada, que perpassa pela identificação do contexto no qual o conflito está inserido, aproximação dos sujeitos processuais, instrução, valoração das provas, identificação do marco normativo e aplicação da norma. 5. No caso, **ao exigir maquiagem, depilação e manicure das empregadas, cabe ao empregador pagar por eles, pois não são pressuposto inerente à apresentação feminina.** Recurso de revista não conhecido. (TST, 5ª Turma, RRAg-952-62.2019.5.06.0020, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023) (Grifos nossos)

Em outro caso julgado pelo TST, também em 2023, a partir das lentes da perspectiva de gênero identificou-se a reprodução de um estereótipo de gênero, no qual a mulher não é reconhecida pelos resultados do seu trabalho, mas sim, é valorada em decorrência dos seus atributos físicos (beleza e juventude). Na situação fática analisada, uma ex-coreógrafa de uma empresa de televisão sofreu um comentário desabonador, em rede nacional, em que o apresentador elogiou a contratação da substituta em face dos atributos físicos, comparando, assim, com sua antecessora. Desvela-se, evidente a coisificação da mulher. Foi reconhecido, assim, o dano moral *in re ipsa*. *In verbis*:

RECURSODEREVISTASOBAÉGIDEDALEI13.467/2017. **DANO MORAL. COREÓGRAFA. COMENTÁRIO DESABONADOR POR APRESENTADOR DE TELEVISÃO**, EM PROGRAMA EXIBIDO EM REDE NACIONAL. AUSÊNCIA DE MENÇÃO EXPRESSA AO NOME DA RECLAMANTE. PROTOCOLO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. (...). É incontroverso nos autos que a recorrente laborou para a emissora recorrida por mais de dez anos e que um de seus apresentadores, durante programa exibido em rede nacional, ao se referir à nova coreógrafa contratada pela emissora, afirmou « essa coreógrafa é muito melhor do que a outra que foi embora », em alusão às suas características físicas, em detrimento daquelas apresentadas pela reclamante. Nada obstante, o Tribunal Regional decidiu afastar a indenização por dano moral cominada pelo julgador de primeira instância, sob o fundamento de que “ o nome da obreira sequer foi mencionado no vídeo “. In casu, inequívoca a necessidade de aferir a conduta perpetrada pela reclamada, por meio de seu apresentador, sob a perspectiva de gênero. (...). Destaca-se que esta Corte Superior tem proferido julgamentos sob as lentes de gênero, utilizando-se do citado Protocolo. Precedentes. No caso em apreço, conquanto tenha sido direcionado à

autora comentário desairoso em rede nacional, de modo que aqueles que conheciam a sua trajetória profissional - de mais de dez anos na emissora -, tiveram amplo conhecimento da fala invectiva do apresentador, a Corte de origem entendeu não demonstrado o dano moral. ***Ou seja, embora o comentário do apresentador tenha sido inequivocamente proferido sob a ótica da objetificação do corpo feminino - completamente desvencilhado, portanto, da esfera do trabalho prestado pela demandante -, reforçando ainda estereótipos de gênero, tal como o da competitividade entre mulheres, (...).*** Todavia, ao revés da ilação do Tribunal de origem, o ***apresentador de TV perpetrou inequívoco ataque à pessoa da reclamante, em rede nacional, mediante a utilização de estereótipos arraigados no ideário tipicamente patriarcal de relação de poder, segundo o qual o valor da mulher é medido por sua beleza e juventude.*** De fato, ao traçar um comparativo de ordem física entre a reclamante e a nova coreógrafa contratada, o apresentador de TV indubitavelmente reduziu, em rede nacional, mais de uma década de serviços prestados à emissora a atributos de ordem física. Não é demais ressaltar que, acaso se tratasse de empregados do sexo masculino, dificilmente esse tipo de comparação teria sido perpetrada. Seria plausível que o objeto de debate gravitasse em torno da competência dos empregados, mas pouco provavelmente sobre seus corpos. Nesse viés, sob a perspectiva das lentes de gênero, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Nesse sentido, embora possa a recorrida, equivocadamente, crer que a conduta do apresentador de TV não tenha causado prejuízos na esfera íntima da lesionada, o ***dano***

moral tem característica peculiar, in re ipsa, derivando da própria natureza do fato. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 6ª Turma, RR-1001564-40.2017.5.02.0383, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 22/09/2023) (Grifos nossos)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi utilizado, também, em um caso (julgado ao final de 2024) de demissão coletiva em que havia o marcador de gênero, visto que todas as mulheres foram demitidas, substituídas por homens, além de que o curso de bombeiro civil, tido por indispensável para a manutenção do emprego, foi ofertado em quase sua totalidade aos empregados homens. O tribunal fixou indenização nos termos da Lei nº 9.029/95 e dano moral no valor de R\$ 5.000,00 reais por empregada. *In verbis*:

(...). II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTES CONTRATADAS PARA A FUNÇÃO DE TÉCNICAS DE ENFERMAGEM. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE TODAS AS MULHERES DO QUADRO DE PESSOAL. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE GÊNERO COM PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95. (...). O ***conceito de discriminação inclui, portanto, a discriminação indireta***, ou seja, aquela que decorre de um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro, mas que, quando aplicado, acarreta uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico. (...). ***Porém, contextualizando os acontecimentos de acordo com as orientações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, observa-se que no caso dos autos ocorreu o seguinte: a) o quadro de pessoal era composto por 11 mulheres técnicas de enfermagem e 42 homens técnicos de enfermagem; b) foram dispensadas todas as mulheres e apenas 3 homens,***

sob o argumento de que só poderia permanecer no emprego quem tivesse o curso de bombeiro civil; c) a empresa ofertou o curso de bombeiro civil (condição imposta para manutenção no emprego) a 28 homens e apenas 2 mulheres (mas nenhuma permaneceu no emprego); d) para as vagas das mulheres dispensadas foram contratados homens. Houve, pois, o *inequívoco marcador de gênero como componente da dispensa de todas as mulheres do quadro de pessoal da empresa.* De onde se tira a conclusão de que a busca pelo melhor quadro de pessoal possível, com trabalhadores que possam acumular funções, não poderia incluir as mulheres? *E se a obtenção do curso de bombeiro civil era imprescindível para manter o emprego porque a empresa ofertou o curso quase que exclusivamente aos homens? E por que, mesmo oferecendo o curso a 2 mulheres, nenhuma permaneceu no emprego?* Numa leitura estrutural da relação trabalhista, que em grande medida reproduz os vieses estruturais históricos, culturais, econômicos e sociológicos da sociedade como um todo, é inegável que as mulheres foram atingidas de forma desproporcional pela dispensa coletiva e de maneira discriminatória tiveram obstados a manutenção do emprego e o acesso a melhores oportunidades. Desta feita, independentemente da eventual intenção da empresa, caracterizou-se a inequívoca discriminação ao menos de forma indireta nos termos da Convenção nº 111 da OIT e do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ*, o que não pode ser admitido. (...). Dito isso, o *impacto desproporcional pode, muitas vezes, parecer neutro, mas não o é.* O que permite enxergá-lo como discriminatório é o olhar contextualizado, com o qual o julgamento com perspectiva de gênero se preocupa. (...). Pelo exposto, deve prevalecer a aplicação do ordenamento jurídico nacional e internacional citado na fundamentação, *reconhecendo-se a dispensa*

discriminatória em razão de gênero. Recurso de revista a que se dá parcial provimento. (TST, 6º Turma, RR-1282-19.2016.5.08.0114, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 19/12/2024) (Grifos nossos)

Também foi utilizado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero como razão de decidir nas seguintes situações: a) para conferir o direito de empregada pública que sofria violência doméstica (o ex-companheiro violou a medida protetiva e frequentou o local de trabalho da empregada) de ser removida para outra unidade até o surgimento da vaga definitiva;³³ b) para declarar ilícita norma coletiva que prescrevia uma folga aos domingos por mês, limitando, assim, o direito indisponível das empregadas a escala quinzenal de repouso aos domingos, disposto no art. 386 da CLT;^{34&35} e c) extensão da obrigação ao shopping center de implantação de locais adequados para que as empregadas dos lojas possam guardar sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação, conforme art. 389, §1º da CLT,³⁶ visto ser a única com

33 TST, 3º Turma, Ag-AIRR-10528-18.2021.5.15.0066, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/10/2024.

34 CLT. Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

35 TST, 7º Turma, RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/08/2024.

36 CLT. Art. 389. (...). § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

capacidade técnica, logística e administrativa para efetivar o referido dispositivo legal.^{37&38}

6 Das considerações finais

A criação do Protocolo para Julgamento Perspectiva de Gênero pelo CNJ constitui-se em uma importante política pública com o fito de superar a discriminação estrutural de gênero que reverbera no seio do Poder Judiciário fruto de uma sociedade patriarcal em que as relações de poder entre homens e mulheres são historicamente desiguais. Esse protocolo constitui fruto do diálogo entre a ordem internacional e o sistema jurídico doméstico brasileiro.

O Protocolo para Julgamento Perspectiva de Gênero pelo CNJ tem o mérito de consolidar, em termos práticos, as normativas imperativas decorrente da Constituição Federal de 1988 e do plexo de documentos convencionais que o Brasil ratificou, bem como das decisões da Corte IDH, cuja jurisdição abrange o Brasil. Constitui-se em um valioso instrumento para mitigar a perspectiva androcêntrica, prevalente na construção

37 TST, 3º Turma, RR-16490-90.2017.5.16.0015, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/10/2023.

38 Importante explicitar que o STF, em decisão de 2025, não vislumbrou possível a extensão das obrigações constante no art. 389, §1º e §2º da CLT para os shoppings centers: Agravo regimental em recurso extraordinário com agravo. Direito do trabalho. Ação civil pública. Shopping center. Obrigação de fazer do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT. Instalação de creches destinadas à amamentação dos filhos de empregadas de lojas. Ausência de previsão legal. Atuação do Poder Judiciário como legislador positivo. Impossibilidade. Ofensa à separação de poderes e ao princípio da legalidade. Precedentes. 1. A orientação fixada na Suprema Corte, no julgamento da ADPF nº 501/SC, é pela impossibilidade de o Poder Judiciário atuar como legislador positivo, de modo a ampliar o âmbito de incidência de determinada norma legal para hipóteses nela não previstas. 2. In casu, não é possível estender ao reclamado/agravado, sem expressa previsão legal, obrigação trabalhista imposta exclusivamente ao empregador com a qual a empregada mantém vínculo trabalhista. 3. Agravo regimental não provido". (STF, 2º turma, ARE nº 1499584 AgR/PB, relator Ministro Dias Toffoli, julgado em 25/02/2025, Diário de Justiça Eletrônico de 09/04/2025)

do direito, em uma clara forma de discriminação positiva com o fito de acelerar o processo de igualação de status em favor das mulheres.

As formas de opressão androcêntrica são marcante no contexto laboral: a) remunerações menores que as dos homens; b) restrição ao trabalho; c) restrição ao tipo de profissão; d) impedimento na ascensão profissional ("*glass ceiling*"); e) exclusão em face da gravidez, da maternidade e/ou pelo estado civil; f) preferencial vítima de violência no trabalho.

Nesse contexto, constatou-se que o TST tem se valido da Perspectiva de Gênero em diversos casos para a tomada de uma decisão mais assertiva e equânime: a) valoração especial das declarações das mulheres vítimas de assédio sexual e moral; b) reconhecimento de dano material e/ou moral em contextos de estereótipos de gêneros como a imposição do uso de maquiagem para as empregadas; atribuição de valor a empregada em face de sua beleza e juventude ao invés do seu fazer laboral; c) declaração da ilicitude de demissões (individual e coletivas) em que apresentam marcador de gênero; d) invalidação de normas coletivas que não permitiam o cumprimento da escala quinzenal de repouso aos domingos, disposto no art. 386 da CLT; e) direito de remoção de empregada vítima de violência doméstica.

As decisões retro desvelam a importância de se valer das lentes da perspectiva de gênero como instrumento no processo de interpretação jurídica, de modo a construir uma normativa que se desvencilhe dos preconceitos de gênero naturalizados na sociedade e que se refletem nas instituições jurídicas.

Referências

ALTHAUS, Ingrid Giachini. Da contribuição dos juizados especiais na consagração do direito de acesso à justiça previsto na Constituição Federal de 1988. IN: **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, 11(1): 105-115, 2011. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/694>>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

ARENDDT, Hannah. **As Origens do totalitarismo**. Tradução Roberto Raposo. Companhia de Bolso, 2013.

CAPPELLETTI, Mauro & GART H, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

COMITÊ CEDAW. **Recomendação Geral nº 33: Acesso das mulheres à justiça**. 2014. Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_33_acesso_das_mulheres_a_justica.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CNJ. **Recomendação nº 123/22, de 7 de janeiro do 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CNJ. **Recomendação nº 128/22, de 15 de fevereiro do 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CNJ. **Resolução nº 364/21, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original173529202101186005c6e1b06b3.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CNJ. **Resolução nº 492/23, de 17 de março de 2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui

obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso Espinoza González vs. Peru**. Voto parcialmente disidente del juez Roberto F. Caldas. Sentença de 20 de novembro de 2014, Série C, nº 2`89. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso González e outras (“campo algodoeiro”) vs. México**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de maio de 2014, Série C, nº 532. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_por.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso López Soto y otros vs. Venezuela**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 14 de maio de 2019, Série C, nº 379. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_379_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso Veliz Franco e outros vs. Guatemala**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de maio de 2014, Série C, nº 277. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/956a3ac32f95193db8aae1f7e5778f8b.pdf>>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 19 de novembro de 2015, Série C, nº 307. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_307_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

CORTE IDH. **Caso Vicky Hernández y otras vs. Honduras**. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 26 de março

de 2021, Série C, nº 5422. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_422_esp.pdf>. Acessado em: 10 de abril de 2025.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ILO. **Convenção nº 100**: Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. Genebra, 1951. Disponível: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

ILO. **Convenção nº 111**: Discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra, 1958. Disponível: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

ILO. **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva, 1999. Disponível: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 9º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

OIT. **Declaração de Filadélfia**. Genebra, 1944. Disponível: <https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/Constituicao_OIT.html>. Acesso em: 24 de maio de 2024.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Disponível: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 24 de maio de 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração e Plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3º ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 20º ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

PIOVESAN, Flávia; CRUZ, Julia Cunha. **Curso de Direitos Humanos - Sistema Interamericano**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. 6º ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 12º ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

SANTOS, Gustavo Ferreira. Acesso à justiça como direito fundamental e a igualdade em face dos direitos sociais. IN: GOMES NETO, José Mário Wanderley (coord). **Dimensões do acesso à justiça**. Salvador: Editora Juspodivm, 2008.



A INFORMALIDADE E O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO: UM ESTUDO DE CASO ACERCA DAS COSTUREIRAS DO AGRESTE PERNAMBUCANO

Daniel Abílio Aguiar de Oliveira

Pós-graduando a nível de Especialização em Direito e Processo do Trabalho - Lato Sensu pela Escola Superior de Advocacia (ESA). Graduação em Direito pelo Centro Universitário do Vale do Ipojuca - UNIFAVIP | Wyden (2022). Advogado militante desde 2022. Experiência nas áreas de Direito e Processo do Trabalho e Direito Empresarial.

Juliana Angélica Theodora de Almeida Holanda

Mestrado em Gestão Empresarial pela UniFBV (2021). Pós Graduação a nível de Especialização em Direito Civil e Empresarial com capacitação para o Ensino no Magistério Superior pela Faculdade Damásio de Jesus (2017). Graduação em Direito pelo Centro Universitário Vale do Ipojuca - UNIFAVIP (2014). Láurea Acadêmica em Direito pelo Centro Universitário Vale do Ipojuca - UNIFAVIP (2014). Professora Universitária do Centro Universitário Vale do Ipojuca - UNIFAVIP e Advogada Orientadora da disciplina de Estágio no Núcleo de Práticas Jurídicas do Centro Universitário Vale do Ipojuca - UNIFAVIP. Advogada militante desde 2014. Experiência nas áreas de Direito Civil e Processual Civil, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Resumo

Oficialmente, a escravidão no Brasil fora abolida em 1888, por meio da Lei Áurea. Porém, hodiernamente, ainda é possível observar resquícios desse triste passado nas cidades do Agreste Pernambucano, onde a escravidão se disfarça sob um “véu da informalidade” no mundo da confecção. Nesse sentido, a presente pesquisa tem como objetivo geral verificar a presença do trabalho análogo à escravidão na informalidade das costureiras de Santa Cruz do Capibaribe, e como objetivos específicos pontuar a evolução histórica dos direitos trabalhistas e a conceituação de algumas relações de trabalho, bem como analisar o trabalho análogo à escravidão e averiguar os dados obtidos na pesquisa de campo, tendo sempre como “linha mestra” o direito das mulheres. Ademais, fora utilizada como metodologia científica a pesquisa bibliográfica e, por sua vez, as pesquisas quantitativa e semiestruturada na elaboração do Roteiro de Entrevistas. Consequentemente, ao término desta dissertação, obteve-se como resultado a conclusão de que tais trabalhadoras, lamentavelmente, estão inseridas no trabalho análogo à escravidão. Por fim, o presente artigo se faz necessário para o desenvolvimento dos atuais estudos científicos, acadêmicos e doutrinários no âmbito do Direito do Trabalho, em razão da ainda escassa conceituação acerca do trabalho irregular, informal e análogo à escravidão.

Palavras-chave: Trabalho análogo à escravidão; Informalidade; Agreste Pernambucano; Mulheres; Costureiras.

I Introdução

Durante o período escravocrata, o Brasil recebeu cerca de 4 milhões de pessoas escravizadas, caracterizando-o como o país das Américas que mais recebeu mão de obra encarcerada entre os séculos XVI e XIX. Já nos dias atuais, tal hediondo e repulsivo passado continua a influenciar a realidade brasileira, perpetuando “feridas coloniais”, em especial, sobre o direito das mulheres e sobre os Direitos Humanos e

Fundamentais. A exemplo disso, de acordo com dados do *Global Slavery Index*, divulgado pela fundação *Walk Free* em 2023, cerca de um milhão de pessoas ainda se encontravam em situação de trabalho escravo no país, sendo a maior porcentagem formada por mulheres e meninas ¹.

Nesse momento, pontua-se que tal “servidão moderna” está intrinsecamente atrelada à lógica capitalista de oferta e demanda, pela qual, em regra, países de alta renda importam, de países de baixa renda, produtos com grande probabilidade de mão de obra forçada em sua produção, havendo preferência sobre os setores da indústria de eletrônicos, têxtil e vestuários. Ainda segundo o referido relatório:

A demanda global por *Fast Fashion* tem estimulado uma crescente exponencial sobre a indústria têxtil, enquanto que, por sua vez, os trabalhadores dessas indústrias, escondidos nas profundezas das cadeias de produção, enfrentam a pobreza e a exploração no trabalho (WALK FREE, 2023, p. 05, tradução nossa) ².

Assim, dentro desse contexto, no ano de 2023, o Brasil foi reconhecido como a 5ª maior indústria têxtil e o 4º maior produtor de vestuários do mundo, movimentando mais de um bilhão de dólares nesses setores e empregando mais de um milhão de empregados diretos, dos quais 60% eram formados apenas por mulheres.

Sabe-se também que o Nordeste possui um papel fundamental nesse polo de produção e exportação de têxteis e vestuários no país. Só no ano de 2022, essa região alcançou a marca de R\$ 12,3 bilhões de reais

¹ No ano de 2022, das 50 milhões de pessoas que ainda se encontravam em situações de escravidão contemporânea ao redor do mundo, cerca de 54% eram formados por mulheres e meninas.

² Do inglês: “*Global demand for fast fashion has spurred exponential growth in the garment industry, while garment workers, hidden deep in supply chains, face poor and exploitative work*”.

do Valor Bruto da Produção (VBP) ³ de têxteis (cerca de 16% da porcentagem total) e R\$ 9,2 bilhões de reais do VBP de vestuários nacionais (cerca de 13% do montante total).

Tal fato se dá, dentre inúmeros fatores, em razão de o Nordeste ter o maior número de costureiras da nação. No Agreste Pernambucano, somente os municípios de Caruaru, Toritama e Santa Cruz do Capibaribe, considerados como um dos principais polos de confecção do país, empregaram juntos mais de 11 mil pessoas formalmente nos supracitados setores. Entretanto, estima-se que tal número de operários seja ainda maior, levando-se em consideração o alto índice de informalidade na região.

A esse respeito, vale ressaltar que o trabalho análogo à escravidão também é recorrentemente disfarçado sob um véu da informalidade, fato que, por si só, acaba por dificultar as investigações. Só no primeiro trimestre de 2025, a taxa de operários sem Carteira de Trabalho assinada no país atingiu a marca de 38% da população ocupada, estando sete dos nove estados nordestinos incluídos no top dez maiores índices nacionais.

Dessa forma, levando-se em consideração a profunda relação dos setores de produção de têxteis e vestimentas sobre a escravidão moderna ainda presente nas relações das trabalhadoras brasileiras, e a informalidade como método de disfarce dessa mão de obra cativa, o presente estudo tem como fundamento a seguinte pergunta de pesquisa: a informalidade sobre as atividades laborais das costureiras da cidade de Santa Cruz do Capibaribe, localizada no agreste Pernambucano, pode ser considerada como um trabalho análogo à escravidão?

Em complemento, com o intuito de responder tal indagação, foi estabelecido como objetivo geral a averiguação de indícios dessa su-

³ Em linhas gerais, o Valor Bruto da Produção (VBP), em regra, “detalha o faturamento bruto dos estabelecimentos rurais e leva em consideração os volumes de produção agrícola e pecuária e, a média dos preços recebidos pelos produtores” (MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA, 2024).

perexploração sobre as informalidades dessas costureiras, verificando-se tal questão por meio de alguns objetivos específicos, por meio dos quais pontuou-se, brevemente, a evolução histórica dos direitos trabalhistas, a conceituação de algumas relações de trabalho, uma análise sobre as diversas representações da analogia à escravidão, e, por fim, uma apuração sobre os dados obtidos por meio de uma pesquisa de campo realizada na cidade de Santa Cruz do Capibaribe - PE, município foco do presente estudo, tendo-se sempre como diretriz basilar a violação dos direitos das mulheres e trabalhadoras dessa região.

Por fim, no curso do referido estudo de campo, vale pontuar que foram entrevistadas 20 costureiras, localizadas em mais de seis bairros da cidade, utilizando-se um Roteiro de Entrevistas organizado sob os métodos quanti-qualitativo e semiestruturado, por meio dos quais há reunião das características teóricas e estatísticas das pesquisas quantitativa e qualitativa, além de ser elaborado com independência e autonomia criativa e intelectual por parte do entrevistador, respectivamente.

Isso posto, ressalta-se que a presente pesquisa foi, dentre outros fatores, fundamentada sob um foco central de desenvolvimento e colaboração dos estudos científicos, acadêmicos e doutrinários no âmbito do Direito do Trabalho, em razão da ainda escassa conceituação acerca da atividade irregular e dos ofícios análogos à escravidão, como verificado ao longo do presente estudo, tendo-se também como cerne um combate e denúncia à referida e hedionda forma de superexploração sobre as costureiras do nordeste brasileiro, a fim de que lhes seja devidamente garantindo sua dignidade de pessoa humana e seus respectivos direitos e garantias fundamentais.

2 Breve histórico acerca da conquista e evolução dos direitos trabalhistas

Sabe-se que o Direito do Trabalho tem algumas de suas raízes oriundas nas oposições chefiadas pela classe trabalhadora durante a Revolução Industrial, realizadas contra as superexplorações proporcionadas pelas grandes indústrias da época (CASSAR, 2018, p. 11). A esse respeito, estima-se que as jornadas de trabalho duravam de 12 a 15 horas por dia, as fábricas eram mal iluminadas e insalubres, e, recorrentemente, encontravam-se menores de idade prestando serviços de alto risco, sem supervisão, sem proteção e sem direitos (JÚNIOR, 2017, p. 424). Portanto, inicialmente, já é possível perceber grandes indícios do trabalho análogo à escravidão sobre o labor dos europeus da época.

Já nas terras brasileiras, também é possível identificar uma grande influência revolucionária da classe operária sobre as conquistas dos direitos trabalhistas, que passaram a ser reivindicados, em especial, após a abolição da escravatura. Vale ressaltar que tal emancipação “trouxe um novo viés trabalhista e econômico para o país” (TUROLLA, 2017), impulsionando debates que já estavam sendo difundidos por toda a Europa.

Assim, após a assinatura da Lei Áurea em 1888, a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil se estendeu por cerca de quatro décadas, até finalmente se consubstanciar na Lei nº 5.452 de 1943, mais conhecida por Consolidação das Leis do Trabalho, ou, simplesmente, “CLT”. Em suma, tendo por base princípios como a Anterioridade legal (art. 5º, II, CR/88), Proteção ao Trabalhador e Proibição ao Trabalho Escravo” (art. IV, DUDH), a CLT acabou por enquadrar e legislar algumas relações, definindo regras e princípios regulamentadores dos vínculos laborativos e proporcionando uma maior proteção jurídica às partes mais hipossuficientes dessas relações, quais sejam: os trabalhadores.

Por sua vez, pode-se afirmar que, em síntese, a luta pelos direitos trabalhistas das mulheres passou a ganhar força após a Revolução Fran-

cesa no século XVIII, que, conseqüentemente, inflamou discussões por parte da escritora e filósofa Mary Wollstonecraft acerca do papel feminino e exclusão das mulheres dentro da Constituição Francesa de 1791, e a elaboração, no mesmo ano, da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, pela ativista política Olympe de Gouges.

Já os séculos XIX e XX também tiveram um papel essencial no progresso desses manifestos. O Ato Eleitoral de 1893 na Nova Zelândia (que garantiu o primeiro direito ao sufrágio feminino no mundo), o primeiro dia internacional da mulher celebrado nos Estados Unidos em 1908 (que reivindicava melhores salários e o direito ao voto no país), a decretação pelo feminismo russo no dia 08 de março de 1911 como o dia internacional das mulheres e a publicação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), em 1979 pela ONU, são algumas das maiores conquistas reivindicadas com muito esforço e determinação.

Já no Brasil, a Constituição de 1934, promulgada na era Vargas, consagrou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre sexos no país, proibindo também diferenças salariais em razão de gênero para os trabalhadores do mesmo cargo e função. Em 1943, a já referida Consolidação das Leis Trabalhistas, publicada pelo Decreto Lei nº 5.452, compiliou em si direitos como licença maternidade, vedação ao trabalho noturno e o ilustre dispositivo do Art. 5º, que diz, *in verbis*: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Por fim, a Constituição Federal da República de 1988, reconhecida mundialmente por “Constituição Cidadã”, revolucionou o direito nacional e se destacou no direito internacional por garantir tanto uma igualdade formal quanto material nos âmbitos da vida civil, familiar e trabalhista entre os cidadãos, além de, acertadamente, declarar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (art. 5º, I, CF/88), garantir uma “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos” (art. 7º, XX, CF/88) e proibir uma “diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (...)” (art. 7º, XXX, CF/88).

3 Do trabalho informal

De acordo com dados do IBGE, no primeiro trimestre de 2025, o Brasil atingiu a marca de 38% da população ocupada na informalidade. Contudo, faz-se necessário indagar: o que necessariamente pode ser caracterizado como um trabalho informal?

Pois bem. Por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), o IBGE lança periodicamente o chamado “Proxy da Informalidade”, com o intuito de contabilizar o número de informais no país. Em suma, estão inseridos neste grupo:

- trabalhadores empregados no setor privado sem carteira assinada;
- empregados domésticos sem carteira assinada;
- empregador sem registro no CNPJ;
- trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ;
- trabalhador familiar auxiliar.

Por sua vez, a doutrina também reconhece o trabalho irregular sem CTPS assinada como um tipo de informalidade. De acordo com o doutrinador Ricardo Resende, o contrato tácito ou presumido seria um grande encorajador da informalidade, em razão de sua simplicidade documental.

Já de acordo com o pesquisador e professor da Universidade de São Paulo (USP), Ruy Braga, as principais características do trabalho informal seriam, em especial, “a baixa produtividade e a má remuneração” (BRAGA, 2024). Nesse sentido, os trabalhadores das atuais plataformas digitais (tais como IFood, Uber e 99), além de não estarem protegidos por uma legislação, também deixam de contribuir e de serem amparados com

os benefícios do FGTS, previdência social e décimo terceiro salário, em razão da não anotação de sua Carteira de Trabalho.

A esse respeito, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, haveria um vínculo empregatício entre esses trabalhadores e a plataforma digital Uber, por exemplo, estando caracterizado, no caso em comento, os cinco requisitos necessários para definição de uma relação de emprego, conforme previsto no Art. 3º, *caput*, da CLT.

Vale ainda ressaltar que os problemas decorrentes dessa adversidade não estão contidos apenas no âmbito pessoal dos trabalhadores, sendo também capazes de afetar a economia de todo o país. Em suma, tal problema advém do baixo rendimento auferido por esses trabalhadores, que, em razão de sua informalidade, e da superexploração contida nesta, não recebem salários suficientemente para lhes garantir um significativo poder de compra.

O coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, Cimar Azeredo, traz como exemplo os trabalhadores informais que não contribuem para o INSS. Nas palavras dele, “Todos vão pagar a conta. Os contribuintes terão de arcar com a aposentadoria dos informais, e isso virá de onde?” (AZEREDO, 2024). Nesse sentido, a fim de contornar tal situação, no ano de 2019 foi promulgado o Decreto Lei nº 9.792/2019, que obrigaria os supracitados trabalhadores, motoristas de transportes remunerados privados individuais de passageiros, a contribuir com o INSS (art. 4º).

Assim, tais fatos mais do que comprovam a atual e urgente problemática envolvendo a informalidade, que afeta não somente o campo de vida privativa desses trabalhadores, como também toda a sociedade, nos campos éticos, sociais, econômicos e legais.

4 Da relação de emprego

Por sua vez, a CLT descreveu a caracterização da relação de emprego, em um primeiro momento, nos seus artigos 2º e 3º, respectivamente. Assim, para ser considerado como um empregado, o trabalhador urbano e/ ou rural deve preencher os seguintes requisitos cumulativos: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Em suma, de acordo com a doutrinadora Vólia Bomfim, a pessoalidade diz respeito acerca da necessidade do trabalhador em prestar seus serviços pessoalmente ao empregador (CASSAR, 2018, p. 251), devendo esse serviço ser exercido por uma pessoa física e não jurídica. Nesse mesmo sentido, nos ensinamentos do professor Godinho Delgado, “a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, uma atividade realizada por pessoa natural” (DELGADO, 2019, p. 339). Por outro lado, o termo pessoalidade também pode denotar uma ideia de infungibilidade dos serviços, que não poderão ser transferidos pelo trabalhador a terceiros. Obviamente, há exceções a esta intransmissibilidade, tais como as substituições temporárias decorrentes de férias e licença-gestante, por exemplo. Contudo, insta salientar que tais exceções não serão o foco do presente trabalho.

Em segundo lugar, a subordinação é um elemento essencial para a diferenciação do emprego para os demais contratos de trabalho (terceirizados, autônomos, de representação, etc.). Basicamente, tal elemento garante um poder de comando ao empregador, garantindo-lhe os poderes de direção (para conduzir a forma como o empregado exerce sua atividade), disciplina (por meio do qual se pode aplicar sanções aos empregados, dentre as quais está a demissão com justa causa – art. 482 da CLT) e hierárquico (para determinar a estrutura econômica da empresa, por exemplo).

É evidente que essa subordinação se resume a uma obediência por parte do empregado. Entretanto, tal pressuposto deve ser legal e não

abusivo, pois, para Delgado, essa subordinação é um marco fundamental na diferenciação entre uma relação saudável de emprego e a servidão ou a escravidão (DELGADO. *op. cit.*, p. 349). A própria CLT, no intuito de equalizar a relação empregatícia, traz dispositivos que buscam impedir excessos, como a demissão por justa causa do empregador (art. 483, CLT).

Por sua vez, a onerosidade significa “vantagens recíprocas”, e funciona como uma contraprestação em pecúnia ou em utilidade pelos serviços prestados, estando o salário compreendido nessa questão (art. 76, CLT). Nesse momento, pontua-se o caráter alimentar, essencial para que o trabalhador sobreviva, garantindo-lhe a dignidade da pessoa humana e o seu mínimo existencial. Outrossim, a natureza alimentar também compreende outros fins, tais como a “habitação, higiene, transporte e educação”.

Atualmente, segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a fim de suprir todas as necessidades básicas de um trabalhador e de sua família, incluindo alimentação, saúde, lazer, etc., o salário mínimo, desde o ano de 2024, deveria estar na patamar de R\$ 7.000,00 (sete mil reais)⁴, valor muito acima do estabelecido atualmente (DIEESE, 2024). Aponta-se tal dado a fim de exemplificar a necessidade de uma contraprestação apropriada, digna e justa ao trabalhador, questão também não garantida na informalidade.

Por fim, em breves palavras, a não eventualidade é classificada como um trabalho permanente, não sendo realizado de maneira esporádica, além de ser necessário ao empreendimento da empresa. Dessa maneira, ainda que um trabalhador preste seus serviços apenas nos sábados e domingos, ou apenas de quinze em quinze dias, a não eventualidade será devidamente caracterizada.

Superado esse tema, sabe-se que a CLT adotou a teoria contratuálistas, que prioriza o acordo de vontades entre os contratantes para a formação de uma relação empregatícia por meio de um negócio jurídico bilateral, firmado através da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

De acordo com a inteligência do art. 29 da Lei nº 5.452/1943, “O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais (...)”. O descumprimento de tal comando legislativo acarreta, em primeiro lugar, na “lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho” (art. 29, §3º, da CLT), em segundo lugar, no pagamento de multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, sendo a penalidade de R\$ 800,00 (oitocentos reais) para as microempresas ou empresas de pequeno porte (conforme entendimento do art. 47, §1º, da CLT), e, por fim, em um possível reconhecimento do vínculo empregatício e pagamento das demais verbas laborais.

Nesse momento, pode-se perceber a preocupação do legislador em formalizar o supracitado vínculo. Nas palavras do doutrinador Maurício Godinho Delgado, “a formalidade é requisito excepcional no tocante à manifestação de vontade das partes contratantes (...)”. Ademais, as documentações dos atos contratuais trabalhistas acabam por fazer uma “prova pré-constituída, cumprindo importante papel na aferição acerca dos direitos e obrigações contratuais” (DELGADO, *op. cit.*, p. 644).

Até mesmo o reconhecimento do contrato tácito também tem seu importante papel no Direito do Trabalho. De acordo com o art. 443 da CLT, “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito (...)”. Obviamente, ainda nas palavras de Delgado:

Essa informalidade não elimina, contudo, a importância da documentação dos atos contratuais trabalhistas (...). É oportuno completar, por fim, que, sendo tácita

4 A título de curiosidade, de acordo com Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), no mês de junho de 2025, o salário mínimo deveria estar na base de R\$ 7.416,07 (sete mil quatrocentos e dezesseis reais e sete centavos).

ou expressa a contratação, obviamente ela não poderá afrontar o universo de regras e direitos trabalhistas componentes da ordem heterônoma e autônoma justralhista aplicável (RESENDE, *op. cit.*).

Por fim, o doutrinador Ricardo Resende estabelece duas hipóteses quanto à informalidade na pactuação do contrato de trabalho. Em suma, uma hipótese diz respeito ao fato de o contrato existir sem qualquer formalização (válido no âmbito do direito civil, em relação à “atribuição de direitos e deveres contrapostos às partes”), enquanto que a outra trata da irregularidade administrativa, que, por sua vez, viola a “fiscalização do trabalho e (...) a arrecadação previdenciária” (RESENDE, *op. cit.*) do trabalhador.

Isso posto, ressalta-se que tais conceituações se tornam mais do que necessárias para comprovar que as relações de trabalho estudadas nesta pesquisa de campo são devidamente enquadradas dentro dos moldes das relações de emprego, e que a não anotação e formalização desses vínculos na CTPS fere não somente a legislação, como também as conceituações trazidas pela doutrina majoritária e os exímios direitos e garantias fundamentais dispostos na Constituição da República.

5 Análise acerca do trabalho análogo à escravidão

Objetivamente falando, a CLT não possui, expressamente, nenhum dispositivo que trate acerca do trabalho escravo ou análogo à escravidão. Para alguns juristas, tal fato se deve ao legislador justralhista da época, que não quis entrar em conflito com o direito criminal, uma vez que este já legislava sobre o tema (CHAVES, 2019).

Formalmente, o Brasil aboliu a escravidão no ano de 1888 por meio da Lei Áurea, promulgada pela então regente do país, a princesa Isabel. Entretanto, cumpre ressaltar que desde o momento da abolição

até a promulgação de legislações posteriores, que tiveram como cerne o combate racista e escravocrata, intensa foi a luta e sofrimento desses povos marginalizados, em especial, das mulheres, mães, filhas e esposas submissas a tal hediondo sistema.

Nas palavras do historiador e professor Laurentino Gomes, durante o trajeto de transporte dos navios negreiros para o Brasil, as escravas sofriam com torturas e inúmeras outras criminalidades diferentes dos demais trabalhadores. Em suma:

O tormento era particularmente grande para as mulheres escravas, que ficavam separadas dos homens em porões mais próximos dos alojamentos da tripulação. Ali, elas estavam vulneráveis ao assédio e ao estupro por parte dos oficiais e marinheiros, sem ninguém que pudesse defendê-las (GOMES, 2019).

Segundo o historiador Alfredo Boulos Júnior, já nas terras brasileiras, as mulheres escravizadas acumulavam os papéis de auxiliar os homens (também cativos) no cultivo das terras, nas colheitas e nos transportes de cana-de-açúcar. Ademais, também prestavam serviços domésticos, cuidavam dos doentes, realizavam partos e eram amas de leite de crianças e recém nascidos (JÚNIOR, *op. cit.*, p. 380).

Entretanto, destaca-se que, durante o período abolicionista no Brasil, essas mulheres também possuíram um forte e indispensável papel na luta pelo fim desse regime. Como exemplo, a líder Dandara não somente colaborou na construção e no comando do Quilombo dos Palmares, tido como o maior, mais importante e mais duradouro quilombo da América Colonial (*id.*, p. 382), como também “lutou com armas pela libertação total das negras e negros no Brasil” (GOUVEIA, 2024). Por sua vez, mulheres como Maria Firmina dos Reis e Maria Felipa de Oliveira, embora não muito mencionadas nos livros de história, também colaboraram na luta pelo fim da escravidão, ao se tornarem, respectivamente, a

primeira autora feminina a escrever um romance abolicionista no país ⁵, e ao liderar, na década de 1820, um grupo formado por 40 mulheres nas guerras de independência na Bahia.

Conforme dito anteriormente, o trabalho de um escravizado envolvia desde torturas físicas e psicológicas até uma jornada desumana e exaustiva de mais de 18 horas diárias nas épocas de safra no país (JÚNIOR, *op. cit.*, p. 381). Nesse momento, pontua-se que, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a jornada de trabalho acima de 55 horas semanais oferece grandes riscos à saúde do ser humano sendo considerada essencialmente perigosa e ensejadora de doenças cardíacas e mentais.

Anualmente, ainda segundo a OMS, cerca de 745 mil pessoas morrem em todo o mundo em decorrência das jornadas acima da média recomendada (HART, 2021). A esse respeito, tanto a Carta Magna quanto a CLT acertadamente instituem a jornada de trabalho no Brasil no patamar de 44 horas semanais (art. 7º, XIII, da CR/88), divididas no limite de 8 horas diárias (art. 58 da CLT).

Em suma, ao longo da história, diversas legislações foram promulgadas a fim de evitar o cometimento e o retorno desta barbárie nas relações trabalhistas. A exemplo disso, o art. 4º da Declaração Universal dos Direitos Humanos declara que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.

Por sua vez, a Constituição Federal prevê como um dos fundamentos basilares da República os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

⁵ Maria Firmina dos Reis, considerada como um importante nome para a literatura brasileira, escreveu o livro “Úrsula” em 1859, tido como o primeiro romance abolicionista e o primeiro livro publicado por uma mulher negra na América Latina. Além disso, Maria Firmina também publicou, em 1887, o texto chamado “Escrava”, que tinha como intuito ensinar e encorajar os debates para a abolição que aconteceria no ano seguinte.

(art. 1º, IV) bem como determina diversas facetas para o direito à liberdade, tais como a liberdade de pensamento (art. 5º, IV) e a liberdade de locomoção (art. 5º, XV), garantindo, inclusive, o remédio constitucional do *Habeas Corpus* para àqueles que sofrerem ou se acharem ameaçados de sofrer “violência ou coação em sua liberdade de locomoção (...)” (art. 5º, LXVIII), declarando também que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III).

Em complemento, a referida Carta Magna expressamente afirma que:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas (...) a exploração de trabalho escravo na forma da lei, serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (...).

Por fim, o Código Penal brasileiro define o trabalho análogo à escravidão como:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (...) § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Já de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2011, p. 12):

Qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo.

Assim, o trabalho análogo à escravidão englobaria, por exemplo: constrangimentos físicos e morais, a não contratação física da CTPS, as péssimas condições de remuneração (onde, por muitas vezes, recebe-se uma contraprestação ínfima pelo serviço prestado, que beira a violação da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial), bem como a sujeição da vítima a jornada exaustiva e a condições degradantes do labor.

Por fim, pontua-se que o trabalho análogo, diferentemente do imaginário popular, não envolve cadeias físicas e acorrentamentos, mas abrange, a título de exemplo, as más condições de trabalho que são impostas à vítima, que se sujeita a tal situação por não haver outros meios adequados para garantir a sua subsistência e de sua família, fato esse que é explorado maliciosamente pelo tomador do serviço.

Nas palavras do filósofo Byung-Chul Han, o sujeito de desempenho, neste ato representado pelas costureiras, é moldado pela sociedade capitalista para que se torne um sujeito de super desempenho e produção. De acordo com tal filósofo:

Já habita, naturalmente, o inconsciente social, o desejo de maximizar a produção (...). Para elevar a produtividade, o paradigma da disciplina é substituído pelo paradigma do desempenho (...). O excesso de trabalho e desempenho aguda-se numa auto exploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem

mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência (HAN, 2017, p. 25-30).

Em complemento, também afirma que “Essa evolução está estreitamente ligada com as relações de produção capitalistas” (*Id.*, 2017, p. 101), sistema esse que, por sua vez, não somente elabora e fomenta esses sintomas socioeconômicos, como também acaba por super-explorar arditamente a mão de obra do trabalhador, descumprindo as leis, violando direitos e escravizando pessoas.

6 Averiguação dos resultados obtidos pela pesquisa de campo

6.1 Do perfil das costureiras

Inicialmente, ressalta-se que a conceituação do termo “costureiras”, no feminino, se dá em razão da predominância das mulheres nas relações do referido trabalho na cidade de Santa Cruz do Capibaribe – PE.

Ademais, também se faz necessário pontuar que a pesquisa de campo realizada e analisada neste presente artigo tem como base o estudo efetivado no ano de 2022, durante o Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no mesmo ano por este autor. Entretanto, as análises e demais ponderações prosseguiram firmes desde então, ensejando, por fim, na atual matéria.

Tendo como fulcro a pesquisa quanti-qualitativa, que analisa o objeto de estudo sob um prisma social (LOZADA, op. cit., p. 133), no Roteiro de Entrevista desta pesquisa foram formuladas cinco perguntas que possuem o intuito de definir o perfil das costureiras. Em suma, tais perguntas compreendem: “1) Qual o seu sexo”, “2) Qual a sua idade”, “3)

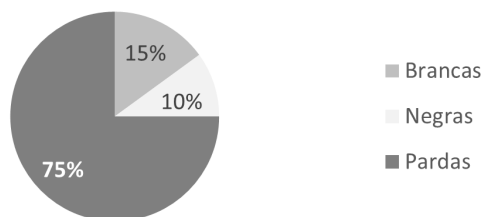
Qual a sua cor”, “4) Qual a sua escolaridade” e “5) Você é trabalhador(a) urbano(a) ou rural”, respectivamente.

Em primeiro lugar, das 20 costureiras entrevistadas, todas responderam ser do sexo feminino e identificaram-se como mulheres, fato que corrobora a predominância deste sexo e gênero nessas relações domiciliares e informais na cidade Santa Cruz do Capibaribe – PE. Nesse sentido, conforme afirma Roseli de Fátima Corteletti, da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), “apesar do aumento dos homens nas atividades de costura, as mulheres foram as pioneiras e são as principais protagonistas do desenvolvimento do polo e do trabalho domiciliar” (CORTELETTI, 2020).

Por outro lado, analisando-se as respostas da pergunta número dois, a idade dessas trabalhadoras varia entre 15 e 58 anos. Dessa forma, as costureiras de Santa Cruz teriam, atualmente, uma média de 39,5 anos de idade.

Além disso, quanto à cor, 3 entrevistadas se autodeclararam brancas, 15 se consideraram pardas e 2 se declaram negras, conforme se verifica no gráfico abaixo ⁶:

Gráfico 1 – “3ª Pergunta: Qual a sua cor”?

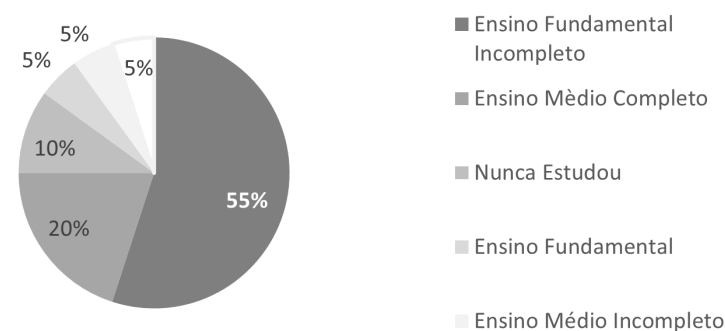


Fonte própria: elaborado pelo autor (2022).

⁶ Todos os gráficos tiveram como definição as normas estabelecidas pela ABNT NBR 14724:2011.

Já em relação à escolaridade, os dados coletados afirmam o seguinte: 11 não concluíram o Ensino Fundamental, 1 concluiu o Ensino Fundamental, 1 não concluiu o Ensino Médio, 4 concluíram o Ensino Médio e apenas 1 costureira finalizou o Ensino Superior (graduação). Ademais, insta pontuar que 2 entrevistadas nunca estudaram. Ressalta-se ainda que 4 dessas mulheres não concluíram os seus estudos por causa do trabalho, pois desde crianças tinham a obrigação de costurar para auxiliar no seu sustento próprio e de sua família.

Gráfico 2 – “4ª Pergunta: Qual a sua escolaridade”?



Fonte própria: elaborado pelo autor (2022).

Analisando-se a supracitada entrevista, e aplicando-se novamente o cálculo da média simples, pontua-se que as entrevistadas começaram a costurar por volta dos 13 anos de idade. A esse respeito, uma dessas trabalhadoras chegou a afirmar que começou a trabalhar com a costura com apenas 5 anos de idade, em razão das necessidades financeiras de sua família. Na época da referida entrevista, já constava com 45 anos e ainda seguia laborando no mesmo ofício.

Por fim, das 20 costureiras entrevistadas, todas, hodiernamente, são trabalhadoras urbanas.

Dessa forma, com base na presente pesquisa, conclui-se que o perfil das entrevistadas é formado, majoritariamente, por mulheres pardas, trabalhadoras urbanas, com 39 anos de idade, que não concluíram o Ensino Fundamental e que começaram a costurar por volta dos 13 anos.

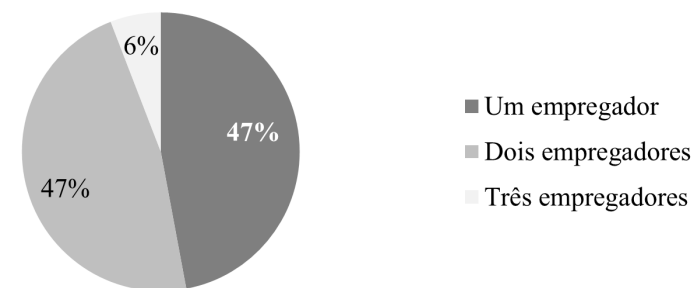
6.2 Das possíveis caracterizações de relações empregatícias

Tendo como base os pressupostos presentes no art. 3º da CLT, também foram elaboradas 6 perguntas, com o intuito de verificar se haveria, ou não, a caracterização de uma relação de emprego entre as costureiras e os terceiros que lhes oferecem o trabalho (chamados de “chefes” ou “patrões” nas entrevistas).

Dessa forma, tais questões compreendem o seguinte: “8) Você tem algum chefe/ patrão? Se sim, quantos?”, “9) Você sempre trabalha para esse chefe/ patrão?”, “11) Quanto você ganha por cada peça costurada? E quanto você ganha por mês com as suas costuras?”, “12) Você trabalha sozinho(a) ou tem alguma ajuda?”, “13) Você tem alguma meta de costura para cumprir todo dia ou toda semana? Se sim, quantas peças você precisa costurar por dia ou por semana?” e “14) Se você não cumprir com essa meta diária/ semanal, o que acontece?”.

Primeiramente, quanto à questão oitava, que visa analisar a presença de subordinação, todas as entrevistadas responderam que trabalham para um “chefe” ou “patrão”, que, por sua vez, oferece as peças e panos para serem produzidos. Assim, 8 costureiras afirmaram que laboram para um prestador de serviços, 8 mulheres trabalham para dois “chefes” e uma entrevistada trabalha para três “patrões”.

Gráfico 3 – “8ª Questão: Você tem algum chefe/ patrão? Se sim, quantos?”

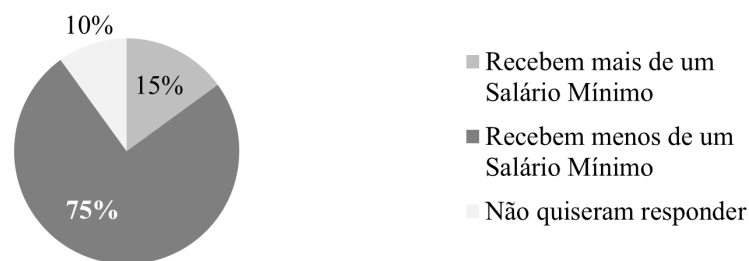


Fonte própria: elaborado pelo autor (2022).

Segundamente, na questão nona, que indaga a quantidade de anos laborados para os empregadores e que, consequentemente, analisa a habitualidade do serviço, as respostas variaram entre dois meses a dezenove anos. Como exemplo, uma entrevistada, que trabalha ao mesmo tempo para 2 empregadores, afirmou que trabalha há 19 anos para um “patrão”, e há 8 anos para outro. Em suma, faz-se necessário ressaltar que, de todas as entrevistas realizadas, o menor tempo despendido para o mesmo prestador de serviços foi de dois meses.

Por sua vez, na questão décima-primeira, que verifica a presença, ou não, de onerosidade do trabalho, o valor pago por cada peça costurada oscila, na época dos fatos, entre R\$ 0,10 (dez centavos) e R\$ 7,00 (sete reais). Por outro lado, em relação à contraprestação do serviço, e levando-se em consideração que, na data de realização da referida pesquisa, o salário mínimo girava em torno de R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais), quinze entrevistadas recebem menos do que um salário, enquanto que apenas três recebem mais do que um salário.

Gráfico 4 – Da Contraprestação do Serviço



Fonte própria: elaborado pelo autor (2022).

Prosseguindo-se, na décima-segunda questão, que analisa a presença de pessoalidade no serviço, por meio da pergunta “12) Você trabalha sozinho ou tem alguma ajuda?”, 15 costureiras alegaram trabalhar completamente sozinhas, enquanto que 4 afirmaram receber auxílio dos familiares, como pais, filhos, irmãos, tios e primos.

Por fim, a questão décima-terceira visa comprovar a subordinação das entrevistadas aos seus chefes ou patrões. Nesse sentido, 7 alegaram que precisam cumprir com metas de costura diárias e/ou semanais, enquanto que 12 afirmaram não realizar nenhuma meta. Nesse momento, é importante esclarecer que muitas costureiras têm metas de trabalho implícitas, pois os chefes entregam fardos de roupas, contendo 300, 500 ou 1.000 peças, por exemplo, que devem ser costuradas em uma data previamente estipulada pelo Empregador. Além disso, respondendo-se a décima-quarta questão, também se verificou que a contraprestação do serviço está diretamente ligada ao número de roupas produzidas. Sendo assim, se uma mulher costura poucas peças, receberá menos.

Em suma, as entrevistadas costuram, em média, 532 peças semanais.

Durante as entrevistas, pode-se reparar que todas as costureiras tiveram certa dificuldade em responder à segunda parte da décima-pri-

meira pergunta, “11) (...) E quanto você ganha por mês com as suas costuras?”. Nesse sentido, em alguns momentos também foram encontradas certas contradições nas respostas, quanto ao número de peças produzidas, o valor de cada peça e a quantia recebida semanalmente ou mensalmente. Como exemplo, uma entrevistada alegou que costura cerca de mil roupas por dia, recebendo R\$ 0,10 por cada peça. Contudo, essa trabalhadora afirmou receber apenas R\$ 250,00 por semana, ao invés de perceber cerca de R\$ 600,00.

Primeiramente, tais divergências ocorrem em razão da quantidade de peças produzidas, que, basicamente, não corresponde a um montante fixo, mas variável. Assim, tal fato influencia diretamente na contraprestação dos serviços e no valor adquirido, influenciando as costureiras a laborarem por mais horas e a aceitar mais serviços, sem, contudo, conseguir uma contraprestação onerosa justa e razoável. Dessa forma, insta salientar que os valores informados nas entrevistas são tão somente uma média calculada pelas entrevistadas.

Em segundo lugar, as referidas discordâncias também ocorrem em razão da omissão de uma CTPS assinada e da ausência de uma folha de holerite (que funciona como um comprovante de recebimento do salário e demais verbas trabalhistas), fatos que culminam na incerteza e nas divergências ora mencionadas, além de não garantir uma fiscalização sobre o correto pagamento da contraprestação dos serviços.

Sendo assim, com base no acima exposto, pode-se concluir que existe uma evidente caracterização de emprego nas relações trabalhistas das costureiras de Santa Cruz do Capibaribe, pois todos os requisitos presentes no art. 3º da CLT foram devidamente preenchidos, a saber: habitualidade (por meio da quantidade de anos laborados para um mesmo prestador de serviços), onerosidade (através do preço pago por cada peça costurada e pela contraprestação dos serviços realizados), pessoalidade (pois são as próprias costureiras que prestam os serviços sozinhas, não sendo substituídas por terceiros) e subordinação (pois, caso não consigam

cumprir com suas metas estabelecidas pelos prestadores de serviço, terão seus salários reduzidos).

6.3 Das características do trabalho

Nenhuma entrevistada possui a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. Ademais, ao se perguntar “19) O seu chefe/ patrão pretende assinar a sua Carteira de Trabalho?”, todas as trabalhadoras da presente pesquisa responderam que “Não”. Além disso, 19 costureiras afirmaram laborar em casa, enquanto que apenas uma alegou trabalhar em empresa, locais regionalmente conhecidos como “fabricos”.

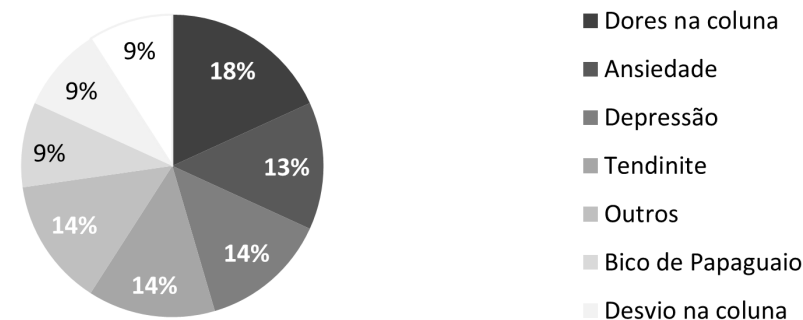
Por outro lado, vale ressaltar que a jornada de trabalho dessas mulheres varia entre 8 a 20 horas diárias, laborando por cerca de 10,8 horas por dia (média simples). A esse respeito, algumas chegaram a afirmar que não possuem um efetivo descanso intrajornada, em razão de serem mães e donas de casa, ou seja, por possuírem uma evidente “dupla-jornada de trabalho”, já reconhecida hodiernamente por algumas pesquisas como “tripla-jornada”⁷. Em suma, ao realizar pausas no trabalho (que variam entre 1 a 2 horas), essas mulheres preparam o café da manhã, almoço ou jantar, além de realizar afazeres domésticos e cuidar dos filhos e da família.

Prosseguindo-se, ao se perguntar se essas trabalhadoras já tiveram algum problema de saúde físico ou mental, em decorrência do trabalho exercido, 11 entrevistadas alegaram que nunca tiveram problemas, enquanto que 9 mulheres afirmaram que já tiveram ou ainda têm enfermidades. Em suma, tais mazelas compreendem:

Gráfico 5 – “16ª Pergunta: Você já teve algum problema de saúde físico ou

⁷ A chamada “Tripla Jornada de Trabalho” feminina envolve a criação dos filhos e o trabalho dentro e fora de casa. A esse respeito, segundo dados do IBGE de 2024 “as mulheres que trabalham fora de casa dedicam quase 80% a mais do seu tempo do que os homens com afazeres domésticos” (MARREIROS, 2024).

mental em decorrência do trabalho? Se sim, qual/quais?”.



Fonte própria: elaborado pelo autor (2022).

Lamentavelmente, essas mulheres, ao desenvolver tais enfermidades, não conseguiram se ausentar do trabalho, por necessitarem financeiramente do labor e não possuírem outros meios básicos de suporte que as auxiliassem, como os benefícios do INSS, por exemplo. Ademais, nesses casos, nenhuma recebeu algum tipo de suporte de seus “chefes” ou “patrões”, tendo de arcar com as despesas médicas e medicamentosas por conta própria.

Entretanto, ao se indagar se em algum momento da relação de trabalho lhes foram oferecidos suportes para preservar a saúde (como fones de ouvido, máscaras ou cadeiras especiais), apenas 3 entrevistadas afirmaram que sim. Nesses casos, foram ofertadas apenas máscaras de proteção, luvas e, em um único momento, botas especiais.

Por fim, na questão décima-oitava fora indagado se essas mulheres possuem outro ofício ou profissão, e 17 responderam que não, estando a sua renda dependente unicamente da costura. Por outro lado, 3 entrevistadas declararam que sim, trabalhando cumulativamente como professora, cabeleireira autônoma e manicure, respectivamente.

7 Análise da existência de requisitos que caracterizam trabalho terceirizado, autônomo, externo ou domiciliar

Em primeiro lugar, nos termos do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Já de acordo com a doutrinadora Vólia Bomfim, a terceirização seria:

A relação trilateral formada entre trabalhador, intermediados de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal (CASSAR, *op. cit.*, p. 474).

Com base nisso, e analisando-se as entrevistas realizadas, não há que se falar em terceirização no caso em comento, uma vez que não há nenhum contrato escrito, ou CTPS assinada, que vincule essas costureiras de Santa Cruz às empresas prestadoras ou tomadoras de serviços. Nesse sentido, Bomfim também afirma que “O contrato de trabalho temporário tem que ser escrito entre o empregador e o trabalhador, bem como entre a empresa temporária (prestadora de serviços) e a tomadora de serviços” (*Ibid.*, p. 485).

Por outro lado, o trabalho exercido por tais trabalhadoras também não se identifica como trabalho autônomo, pois, conforme esclarecido por Bomfim:

O autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio (...) A principal diferença entre o autônomo e o empregado é que este presta serviço por conta alheia e não sofre qualquer risco de sua atividade, enquanto aquele a exerce por sua própria conta e risco, sem qualquer garantia de salário. Normalmente, o autônomo trabalha para clientela diversificada, demonstrando a falta de pessoalidade na prestação de seu serviço, enquanto que o empregado trabalha com pessoalidade para determinado tomador.

Ora, conforme anteriormente demonstrado, há uma evidente subordinação e pessoalidade dos serviços entre as costureiras e seus prestadores de serviços, pois são essas que ofertam sua mão de obra, não as delegando para terceiros, uma vez que prestam todo o serviço sozinhas e sem auxílio. Além disso, o risco da atividade econômica não recai sobre elas, mas sim sobre seus “chefes” ou “patrões”, que arcam com todos os prejuízos financeiros caso tais trabalhadoras não cumpram com suas metas de costura.

Já o trabalho externo está previsto no art. 62, I, da CLT, e é definido por suas atividades que não são realizadas no domicílio do empregado ou nas dependências da empresa, mas sim externamente, realizando-se vendas na rua ou visitando clientes em suas casas, por exemplo. Assim, para que esse trabalho seja caracterizado, 2 requisitos são necessários, sendo eles: a anotação na CTPS e a impossibilidade de controle da jornada de trabalho (SILVA, 2020).

No caso em comento, verifica-se que o labor exercido por essas costureiras também não se pode caracterizar como trabalho externo, uma vez que essas, mais uma vez, não possuem a Carteira de Trabalho

devidamente assinada, sendo que suas jornadas de trabalho poderiam ser facilmente anotadas e controladas por seus empregadores.

Por fim, o trabalho domiciliar é realizado na residência do próprio trabalhador, a fim de se “economizar” tempo e evitar custos com o deslocamento. Nesse tipo de trabalho há o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que o art. 6º da CLT expressamente declara: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância (...)”. Nesse sentido, nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado, em toda a história da sociedade, percebe-se a presença desse trabalho domiciliar, em especial, sobre o trabalho das costureiras (DELGADO. *op. cit.*, p. 1068).

Assim, há uma caracterização de trabalho domiciliar nas relações das costureiras do presente trabalho.

8 Conclusão

Tendo-se como base a história e a influência do hediondo trabalho escravo no Brasil, entre os séculos XVI e XIX, e a atual presença desta forma de superexploração no Agreste Pernambucano por meio do trabalho informal, faz-se necessário indagar se a informalidade do trabalho realizado pelas costureiras de Santa Cruz do Capibaribe – PE pode ser considerado análogo à escravidão.

Primeiramente, levando-se em consideração a definição contida na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), proposta pelo IBGE, bem como o entendimento da doutrina majoritária, as costureiras de Santa Cruz estariam enquadradas no trabalho informal, uma vez que não têm a Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente assinada.

A esse respeito, observa-se que nessas relações também estaria caracterizado um vínculo de emprego clandestino entre as entrevistadas e os seus respectivos prestadores de serviço, bem como o enquadramento no trabalho domiciliar, uma vez que todos os requisitos contidos no art. 3º da CLT foram devidamente preenchidos, conforme mencionado no tópico “Análise acerca da possível caracterização de uma relação de emprego”.

Em segundo lugar, verificando-se as entrevistas ora realizadas, constata-se que 100% dos sujeitos se identificam como mulheres pardas, com cerca de 39 anos de idade, que não possuem o Ensino Fundamental completo e que iniciaram seus trabalhos por volta dos 13 anos, fato que corrobora com a presença majoritária do sexo e gênero feminino no mundo das confecções.

Nesse sentido, de acordo com os dados obtidos pela Fundação *Walk Free*, no ano de 2023, cerca de um milhão de pessoas ainda se encontram como vítimas da “escravidão moderna” no Brasil, sendo a maior parte formada por mulheres e meninas, estando tal hediondo labor intrinsecamente atrelado à indústria têxtil e de vestuário no país. Por sua vez, no ano de 2023 o Brasil foi considerado como a 5ª maior indústria têxtil e o 4º maior produtor de vestuários do mundo, empregando nesses campos mais de 60% de mão de obra feminina.

Por fim, sintetizando-se os dados coletados nas entrevistas acerca do trabalho dessas mulheres, pode-se observar que 100% das entrevistadas não possuem a sua Carteira de Trabalho assinada, 95% trabalham em casa, a jornada de trabalho gira em torno de 10,8 horas por dia, alcançando-se a marca de 64,8 horas semanais (10,8 horas vezes 6 dias), bem como 85% nunca receberam auxílios de seus empregadores para preservar sua saúde física ou mental, 85% trabalham unicamente com a costura e 75% recebem menos do que um salário mínimo.

Sendo assim, pode-se concluir que o trabalho das costureiras de Santa Cruz do Capibaribe – PE, cidade localizada no Agreste Pernambucano, está enquadrado no trabalho análogo à escravidão.

Em suma, esclarecendo-se tal afirmativa, assim como afirmado anteriormente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho análogo não envolve necessariamente cadeias ou acorrentamentos, como popularmente se imagina, mas abrange, por exemplo, as más condições de trabalho, a não assinatura da CTPS ou as ínfimas contraprestações pelo serviço prestado.

A esse respeito, segundo a Organização Mundial da Saúde, uma jornada de trabalho acima de 55 horas semanais oferece graves riscos à saúde do trabalhador. A exemplo disso, apenas no ano de 2016, mais de 700 mil pessoas morreram em todo o mundo em razão dessa extensa e desumana jornada de trabalho (BBC NEWS BRASIL, 2021).

Entretanto, as costureiras da presente pesquisa chegaram a laborar por mais de 60 horas semanais e 10 horas diárias, o que, evidentemente, mais do que extrapola o horário definido pela OMS.

Por fim, a Constituição Federal também garante, em seu artigo 7º, inciso VII, a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo. Contudo, não é o que se observa no caso em comento, pois cerca de 75% das entrevistadas recebem menos do que um salário.

De acordo com dados do IBGE, em 2024, o Brasil registrou mais de 14 milhões de brasileiros vivendo abaixo da linha da pobreza, ou seja, na “miséria”, como nomeado pela referida pesquisa. Já de acordo com pesquisadores do estado da Paraíba, “A condição miserável em que se encontram grande quantidade de pessoas hoje vem agravando e beneficiando o sistema de escravidão contemporânea pelo mundo” (JÚNIOR, 2017, p. 03), fato que condiciona tais vítimas a aceitarem salários ínfimos, o que se pôde observar nas entrevistas realizadas. Como exemplo, uma

costureira chegou a alegar que recebeu, na época dos fatos, entre 10 à 15 centavos por cada peça, devendo costurar mais de mil roupas por dia para garantir sua sobrevivência.

Nessa perspectiva, no ano de 2016, o grupo Riachuelo fora condenado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar uma indenização no valor de 10 mil reais a título de danos morais, bem como uma pensão mensal de 40% sobre o valor da última remuneração a uma trabalhadora que era obrigada a produzir, por hora, cerca de 1.000 peças de bainha, 500 elásticos ou 300 bolsos, labor que, muitas vezes, impedia a vítima de tomar água e usar o banheiro (TST, 2016).

Portanto, com base em todo o exposto, conclui-se que, mesmo após mais de um século da abolição da escravatura, as costureiras de Santa Cruz do Capibaribe – PE, cidade localizada no Nordeste brasileiro, ainda se encontram sob o trabalho análogo à escravidão, desprovidas de sua dignidade da pessoa humana e de seus direitos trabalhistas e constitucionais.

Referências

AGÊNCIA IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação cresce em 12 das 27 UFs no primeiro trimestre de 2025.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/43421-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-12-das-27-ufs-no-primeiro-trimestre-de-2025>. Acesso em 27 de junho de 2025.

AGÊNCIA SENADO. **Salário mínimo de R\$ 1.212 é promulgado.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/06/02/salario-minimo-de-r-1-212-e-promulgado>. Acesso em 12 de julho de 2025.

BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra; RÊ, Eduardo; TAVASSI, Ana Paula Chudzinski. **A história dos direitos**

das mulheres. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/historia-dos-direitos-das-mulheres/>. Acesso em 14 de julho de 2025.

BBC NEWS BRASIL. Trabalhar ‘demais’ mata 745 mil pessoas por ano no mundo, revela estudo. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57154909>. Acesso em 13 de julho de 2025.

BOND, Letycia. Walk Free: Brasil ocupa 11º lugar no ranking mundial de escravidão. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/walk-free-brasil-ocupa-11o-lugar-no-ranking-mundial-de-escravidao>. Acesso em 25 de junho de 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 de julho de 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 12 de julho de 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 de julho de 2025.

_____. **Decreto-lei nº 9.792, de 14 de maio de 2019.** Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9792.htm. Acesso em 12 de julho de 2025.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 13 de julho de 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018, p. 11.

CHAVES, Fernanda Carolina Matte. Os impactos da escravidão moderna à sociedade e aos direitos humanos. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77597/os-impactos-da-escravidao-moderna-a-sociedade-e-aos-direitos-humanos/2>. Acesso em 12 de julho de 2025.

CORTELETTI, Roseli de Fátima. Informalidade, terceirização e trabalho domiciliar em facções de costura de Santa Cruz do Capibaribe. Anais do III Encontro Observatório do Mercado de Trabalho Maranhão: Configurações do Desenvolvimento, Trabalho e Ação Coletiva, São Luís-MA, jan 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 339.

DIEESE. Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em 12 de julho de 2025.

FONSECA, Nathallia. Costureiras denunciam problemas de saúde e precarização em maior polo têxtil do Nordeste: ‘Não aceitam essa palavra, mas é escravidão’. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/08/13/costureiras-denunciam-problemas-de-saude-e-precarizacao-em-maior-polo-textil-do-nordeste-nao-aceitam-essa-palavra-mas-e-escravidao/>. Acesso em 26 de junho de 2025.

GOUVEIA, Aline. Conheça as mulheres que lutaram pela abolição da escravatura no Brasil. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2024/05/6856183-conheca-as-mulheres-que-lutaram-pela-abolicao-da-escravatura-no-brasil.html#google_vignette. Acesso em 13 de julho de 2025.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HART, Robert. Trabalhar mais de 55 horas por semana mata 745 mil pessoas por ano, adverte a OMS. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbessaude/2021/05/trabalhar-mais-de-55-horas-por-semana-mata-745-mil-pessoas-por-ano-adverte-a-oms/#:~:text=55%20horas%20ou%20mais.,9%25%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202000>. Acesso em 12 de julho de 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Território brasileiro e povoamento**. Disponível em: <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros#:~:text=Presen%C3%A7a%20negra,ter%C3%A7o%20de%20todo%20com%C3%A9rcio%20negreiro>. Acesso em 25 de junho de 2025.

JÚNIOR, Alfredo Boulos. **360º História, sociedade e cidadania**: volume único. 3. ed. São Paulo: FTD, 2017, p. 424.

JUNIOR, Biagio de Oliveira Mendes. **Caderno Setorial ETENE – Têxtil**. Revista do Banco do Nordeste. Fortaleza, ano 10, n. 388, 2025.

_____. **Caderno Setorial ETENE – Vestuário**. Revista do Banco do Nordeste. Fortaleza, ano 9, n. 363, 2024.

JUNIOR, Francisco Diniz; MAIA, Hérgiton Teodomiro Linhares; Herika Juliana Linhares; PAIVA, Rinaldo Silva; MAIA. **A escravidão contemporânea de costureiras na Paraíba sob a luz do direito**. Trabalho publicado pelo Congresso Internacional de Direitos Difusos. Paraíba: Anais CONIDIF, 2017, p. 03. ISSN: 2594-763X.

LUCENA, André. **Mais de 1 milhão de pessoas vivem em situação de ‘escravidão contemporânea’ no Brasil, aponta estudo**. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/mais-de-1-milhao-de-pessoas-vivem-em-situacao-de-escravidao-contemporanea-no-brasil-aponta-estudo/#google_vignette. Acesso em 26 de junho de 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. Barueri: Grupo GEN, 2022.

MARREIROS, Lucas. **A carga da tripla jornada das mães que cuidam da casa e trabalham fora**: cansaço, ansiedade e sono acumulado. Disponível em: <https://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2024/05/12/a-carga-da-tripla-jornada-das-maes-que-cuidam-da-casa-e-trabalham-fora-cansaco-ansiedade-e-sono-acumulado.ghtml>. Acesso em 14 de julho de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011, p. 12. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/>

atualizacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf. Acesso em 12 de julho de 2025.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NEDER, Vinicius; Malfacini, Roberto. **Em dois anos, 6 milhões de pessoas saíram da pobreza extrema no Brasil, diz FGV**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2025/05/09/em-dois-anos-6-milhoes-de-pessoas-sairam-da-pobreza-extrema-no-brasil-diz-fgv.ghtml>. Acesso em 13 de julho de 2025.

NOGUEIRA, Paulo. **Estupros e torturas: novo livro de Laurentino Gomes descreve os horrores da escravidão**. Disponível em https://www.em.com.br/app/noticia/pensar/2019/12/06/interna_pensar,1106156/novo-livro-de-laurentino-gomes-descreve-os-horrores-da-escravidao.shtml. Acesso em 13 de julho de 2025.

RAVENA, Monyse. **Pandemia agrava condições de trabalho no pólo de confecções do Agreste pernambucano**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/04/pandemia-agrava-condicoes-de-trabalho-no-polo-de-confeccoes-do-agreste-pernambucano/>. Acesso em 26 de junho de 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SAID, Flávia. **Comida pesa no bolso do brasileiro e consome 52% do salário mínimo**. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/comida-pesa-no-bolso-do-brasileiro-e-consome-52-do-salario-minimo>. Acesso em 12 de julho de 2025.

SANTOS, Rafa. **Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em 12 de julho de 2025.

SAKAMOTO, Felipe; CABRAL, Lucas. **Quais são as consequências do trabalho informal no país?** Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/>

geral/quais-sao-as-consequencia-do-trabalho-informal-no-pais/. Acesso em 12 de julho de 2025.

SILVA, Maria Teresa Vieira. **Mulher, trabalho e Direito**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-abr-26/mulher-trabalho-e-direito/>. Acesso em 14 de julho de 2025.

SILVA, Nayara Ferreira Marques. **As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office>. Acesso em 13 de julho de 2025.

SISCOMEX. **Características Básicas do Setor**. Disponível em: <https://www.gov.br/siscomex/pt-br/servicos/aprendendo-a-exportar-old-pasta/aprendendo-a-exportar-vestuario/caracteristicas-basicas-do-setor/historico>. Acesso em 26 de junho de 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Grupo Riachuelo é condenado a pagar pensão mensal a costureira submetida a ritmo excessivo de produção**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/pmnoticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/17707009. Acesso em 13 de julho de 2025.

TUROLLA, Rodolfo. **Direitos trabalhistas: um resumo da história**. Disponível em: https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/?https://www.politize.com.br/&gclid=CjwKCAjw0a-SBhBkEiwApljU0rxCxflWh-Oc1DmgSsULpHk00cjThoOjQYD4c-Gzr48ceODyrdvLdhoCB84QAvD_BwE. Acesso em 05 de julho de 2025.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 13 de julho de 2025.

WALK FREE. **The Global Slavery Index 2023 Dataset**. Austrália: Minderoo Foundation, 2023.

9

A EMANCIPAÇÃO DA MULHER BRASILEIRA ATRAVÉS DO DIREITO AO TRABALHO

Andréa Lúcia de Araújo Cavalcanti Ormond

Especialista em Direito Público pela PUC-RS. Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Cândido Mendes. Graduada em Direito e em Letras pela PUC-RJ. Ex-advogada parecerista da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos. Analista judiciário do TRT I.

Resumo

Instalada no cume do ordenamento pátrio, a Constituição Federal de 1988 trouxe reflexos substanciais ao trabalho da mulher. A emancipação feminina sacramentou-se de modo categórico no direito brasileiro e, conseqüentemente, na órbita juslaboral. O presente estudo analisa as mudanças sociais e existenciais que levaram, no Brasil, ao processo de emancipação da mulher, através do direito ao trabalho. Assim sendo, o artigo relata as disposições da “Carta das Mulheres”, texto apresentado no curso da Assembléia Nacional Constituinte (1987-1988). Demais disso, sabendo ser necessário o diálogo das normas de 1988 com as da Organização Internacional do Trabalho, reservou-se a estas capítulo próprio. O artigo trata, ainda, da exegese da Consolidação das Leis Trabalhistas, para que suas normas residam em consonância com a Lei Maior e o ordenamento externo. Finalmente, tem-se por conclusão inevitável que o itinerário da mulher na sociedade brasileira passou por transformações drásticas, culminando no advento da Constituição de 1988. A Lei Maior estatuiu uma criteriosa igualdade entre todos os indivíduos da República

e ordenou um novo patamar de condutas jurídicas. Patamar que exige o esforço diuturno da sociedade e dos poderes públicos.

Palavras-chave: Mulher. Direito do trabalho. Direito constitucional.

“Houve sol, e grande sol, naquele domingo de 1888, em que o Senado votou a lei, que a regente sancionou, e todos saímos à rua.”

Machado de Assis

I Introdução

Machado de Assis, o recluso, o “Bruxo do Cosme Velho”, saiu à rua em 13 de maio de 1888 e comemorou a publicação da Lei Áurea. Era o dia do sol, do grande sol, instalado sobre o país que não era sequer República. E nem mesmo o escritor conseguiu resistir à urbe, ao encanto da nova ordem, à euforia da celebração.

Ele, o afrodescendente que alcançou o prosclênio das artes brasileiras. Era como se Assis e todos os seus mais díspares antepassados estivessem libertos, sangrados na dívida social imensa, de tantos séculos. Conquistava-se, então, a liberdade formal *stricto sensu* para os negros da pátria. Liberdade que demandou, como ainda demanda, outras tantas vicissitudes para se alcançar a liberdade substancial.

Passados mais de cem anos, em 5 de outubro de 1988, Machado de Assis estava morto. Vivíamos o século das guerras globais, das revoluções nos costumes que a *belle époque* nunca sonhou existirem.

Daquele 5 de outubro, guarda-se a imagem televisionada do presidente da Assembléia Nacional Constituinte, deputado Ulysses Guima-

rães. O veterano membro do MDB bradava a chegada da nova Constituição, levantando o livro nos ares. Era a sexta da República. Um documento escrito, que providenciou as exéquias do Estado militar, vigente por mais de duas décadas.

A Constituição Cidadã de 1988 procurou reformular o ideário nacional: conduta típica de todo constituinte originário. Porém, mais do que isto, buscou o caminho democrático. Ampliou e estatuiu garantias públicas. Fossem elas civis, penais, trabalhistas e *tutti quanti*. A Constituição refletiu, portanto, a necessidade de se considerar os cidadãos em suas múltiplas facetas, fulcrados no princípio central da dignidade humana (artigo 1º, inciso III).

O presente artigo analisa a emancipação feminina no Brasil através do direito ao trabalho. Conforme já percebemos nos excertos acima, faz-se necessário analisar o substrato material do país. Ou seja, a matéria humana, que é o alvo de toda lei em sentido amplo.

Por tal vínculo etiológico, o capítulo segundo deste estudo abrange a sociedade brasileira e a questão da pós-modernidade: o mundo pós-moderno, com seus debates sobre questões existenciais.

Adiante, no capítulo terceiro, trataremos da Assembléia Nacional Constituinte de 1987-1988. Trataremos, pois, do *locus* em que reverberaram as manifestações debates acerca do ente feminino. Nesse sentido, a “Carta das Mulheres” há de ser lembrada.

Concatenado ao mundo, aberto às novas fronteiras, o ordenamento interno busca o diálogo com o ordenamento externo. Trata-se da aplicação prática do princípio da universalidade dos direitos humanos. Direitos que, na esfera trabalhista, remetem à preservação de um mínimo civilizatório para quem labuta por seu ganha pão. No capítulo quarto, abordaremos a recepção das normas da Organização Internacional do Trabalho. Estão plenas de consonância com a Constituição.

A mesma consonância é exigida para a Consolidação das Leis Trabalhistas. Pelo fato de ter sido crismada no distante ano de 1943, a CLT trafega com cuidado nos tempos de hoje. Requer a atualização constante de seus exegetas.

Chegando ao derradeiro capítulo, após atravessarmos tantas nuances do trabalho da mulher, percebemos que a Constituição Federal de 1988 povoou a República com parâmetros insofismáveis. Assumiu a responsabilidade de incrementar — de modo explícito — a igualdade entre homens e mulheres. Em assim sendo, tornou viável a fruição das potencialidades femininas. Potencialidades que, veremos logo a seguir, encontram-se na encruzilhada pós-moderna.

2 A aura pós-moderna

René Descartes cogitou da razão para afastar os primados da Antiguidade. Se penso, existo. Se a razão se sobreleva, as superstições ficam no passado. Como ramificação jurídico-política da era da razão, o constitucionalismo esprou-se nos séculos XVII e XVIII, em ambos os lados do Atlântico: americano (Jefferson, Franklin, os *Founding Fathers*) e europeu (Montesquieu, Sieyès *et alii*). A modernidade erigia o racionalismo; repelia o feudalismo¹.

Os últimos vestígios de feudalismo desaparecem, com algumas exceções apenas; as liberdades públicas garantem os direitos subjectivos dos cidadãos, livres e iguais perante o direito; a soberania passa das mãos dos reis e dos príncipes para a Nação; a unificação do direito prossegue no quadro estatal (GILISSEN, 2001, p. 131).

No entanto, enquanto as locomotivas reinavam trabalhando intensamente, a moderna e industrial Inglaterra do século XVIII mantinha jornadas excruciantes de trabalho. Um regime que, portanto, era alheio ao “razoável”. Não haveria de prevalecer o estupor humano. Estivesse o estupor na Revolução Industrial, na Revolução francesa ou na Grande Guerra de 1914-1918.

É possível dizer que, no século XX, a perplexidade deu a tônica de um mundo frustrado pela suposta racionalidade. Demais disto, o surgimento de direitos de terceira e quarta geração levaram a novas roupagens jurídicas.

Melhoramentos reais na vida de pessoas comuns ocorrem através dessas mudanças: legislação de crédito ao consumidor, a fim de impedir a exploração e as práticas desleais, legislação sobre boas habitações, iguais projetos de emprego, determinando tratamento compensatório para negros, *chicanos* e mulheres (TIGAR; LEVY, 1978, p. 313. Grifo no original).

Descobriram-se, pois, outros valores, para além da derrubada do *Ancien Régime*, já sepultado há séculos. Em apertada síntese, pode-se constatar a chegada da “pós-modernidade”. No espectro estritamente jurídico, tragamos à baila as indagações de Stefano Rodotà, propulsor do neoconstitucionalismo italiano. Rodotà descortina o evoluir da lei sobre a mulher e o homem contemporâneos.

Após os esplendores da idade moderna, o direito está sofrendo de um eclipse dramático? Ou será que estamos enfrentando um desses momentos de total descontinuidade, um daquelas crises revolucionárias, depois das quais o direito renasce com novas formas e legitimação renovada? (RODOTÀ, 2005, p. 5, tradução

¹ Lembremos, por exemplo, do famoso decreto da Assembléia Nacional Francesa, aos 4 de agosto de 1789. “A Assembléia Nacional extingue por completo o regime feudal e decreta que todos os direitos e deveres, feudais e pessoais que favoreçam [...] a servidão [...] são abolidos sem indenização [...]”.

nossa²).

As respostas existenciais para a pós-modernidade residem em uma revolução permanente de costumes. Revolução nas famílias e nos indivíduos em geral; nos homens e nas mulheres, indistintamente. Enquanto Sigmund Freud vislumbrava as pulsões da Viena de fins dos 1800, é curioso imaginar quais os pareceres que teria hoje, acaso ainda vivesse.

Desde o cair do século XIX até o alvorecer do século XXI, percebeu-se uma transição contínua dos papéis familiares e, sobretudo, femininos. Este quadro axiológico implicou na necessidade de se compreender a renovada alma humana, em toda sua diversidade. “Ninguém nasce mulher. Torna-se mulher”, diria Simone de Beauvoir na célebre obra **O segundo sexo**, de 1949.

A partir [das] diversas representações da feminilidade foram deduzidas as posições de poder, submissão, complementariedade ou exclusão das mulheres no seio da sociedade. E, quaisquer que tenham sido as variações ligadas à primazia atribuída ao sexo ou ao gênero, percebemos sempre o traço das modificações sofridas pela família ao longo dos séculos (ROUDINESCO, 2003, p. 118).

Não é objeto do presente estudo evadirmo-nos pelos meandros políticos e jurídicos da vida feminina no Brasil, desde a chegada das caravelas portuguesas em 1500.

Basta remetermos à premissa bastante conhecida de que, tanto na colônia quanto no posterior Estado soberano, a mulher brasileira conviveu com o inclemente patriarcado. Restava a ela a posição de coadju-

2 No original: “¿Luego de los esplendores de la edad moderna, el derecho está sufriendo un eclipse dramático? ¿O será que estamos frente a uno de esos momentos de radical discontinuidad, ante una de aquellas crisis revolucionarias después de las cuales el derecho renace con nuevas formas y legitimación renovada?” (RODOTÀ, 2005, p. 5).

vante. Inaudível e acuada, entre a *potestas* do pai e a do marido. Restava-lhe “ser casta e fiar lã”.

O Código Beviláqua de 1916, suposto atualizador do ordenamento, não provocou mudanças significativas. Transformações de peso ocorreriam em 1962, com o advento da Lei nº 4.121/1962 (Estatuto da Mulher Casada). Caio Mário da Silva Pereira, mestre civilista, manifestou-se sobre o diploma.

Começou por abolir aquele romanismo que se incrustara em nosso direito como uma excrescência inqualificável e injustificável. O Código de 1916, parecendo voltar-se para um passado já superado e retrogrado para dois mil anos, ainda proclamava a incapacidade relativa da mulher casada, que o diploma de 62 aboliu (PEREIRA, 2006, p. 23).

Com efeito, as diretrizes do Código de 1916 provocam espanto. José Augusto Delgado descreve-as a seguir.

A influência do individualismo patriarcal se fez presente em várias passagens do Código Civil, como, p. ex.: a) no antigo art. 6º, II, que considerava a mulher na classe dos **relativamente incapazes**; b) no dispositivo que outorgava ao pai o poder sobre o filho ilegítimo reconhecido, enquanto menor (art. 360); c) na competência dada ao pai para nomear tutor; d) no **exercício exclusivo da chefia da sociedade conjugal pelo marido**; e) na **necessidade de a mulher conseguir autorização do marido para que pudesse exercer, fora do lar conjugal, qualquer profissão** (art. 233); f) na proibição de a mulher casada aceitar tutela, curatela ou qualquer outro múnus público, herança, legado e mandato sem autorização do cônjuge varão (art. 242); g) na **prevalência da vontade paterna** no caso de discordância entre o pai e a mãe quanto ao consentimento para o filho menor casar (art. 186); h) no **exercício exclusivo do pátrio poder pelo marido**,

enquanto perdurasse a sociedade conjugal (art. 380) (DELGADO, 1980. Grifou-se).

Como se vê, a *capitis diminutio* imposta às mulheres prevaleceu no Brasil até o distante ano de 1962, em plena era janguista. Normas de rigor extremo vigoraram por décadas. E isto muito embora, na vida social, já se descortinasse uma outra realidade.

Lembre-mo-nos das modernistas Anita Malfatti e Patrícia Galvão, célebres artistas. Ou de membros do próprio Legislativo, como Carlota Pereira de Queirós, a primeira deputada federal, eleita em 1934. Apesar de trabalhar no âmago do sistema político, Queirós era considerada, *a priori*, uma criatura humana relativamente capaz.

O total descompasso era óbvio. A realidade jurídica permanecia distante da necessidade fática. Cabia ao direito implementar uma outra realidade, que assimilasse o ente feminino. Em termos quantitativos e qualitativos, o contingente demográfico das mulheres tornava-se cada vez mais relevante, absorvendo grande parte da força de trabalho. Sobretudo a partir dos anos 70, quando se verificou a expansão do industrialismo e do consequente urbanismo, com o incremento do percentual de mulheres economicamente ativas³.

A emancipação feminina já havia sido rechaçada pela Constituição de ferro, de 1967 — como o fez em relação a todos os pleitos democráticos. Um momento relevante, porém, deu-se naquela década de 70, com a edição da Lei nº 6.515/1977, a “Lei do Divórcio”. Embora tardiamente, o Estado ofertou às mulheres brasileiras a possibilidade de se afastarem da *potestas* do marido. Poderiam então encarar a plenitude do mundo pós-moderno, construído sob nova formatação ideológica.

3 “No Brasil, o urbanismo gerou novos empregos e contribuiu mais para a inserção da mulher no processo produtivo do setor terciário do que na indústria. A maioria das mulheres no meio urbano, no Brasil, concentra-se, principalmente, no setor terciário (comércio, serviços, assistência médica e educacional) e na indústria têxtil, do vestuário e da transformação” (BARROS, 1995, p. 220).

Mulheres poderiam ser mães ou até mesmo escolherem não ser mães. Mulheres laborando dentro e fora de casa. Mulheres dedicando-se a atividades intelectuais, obreiras, fruindo liberdades fundamentais, asseguradas à espécie humana.

No balanço geral, a Lei do Divórcio ainda representava pouco. E os debates na Assembléia Nacional Constituinte, na década seguinte, apontariam um inaudito caminho.

3 A Assembléia Nacional Constituinte e a Carta das Mulheres

Em 1932, as líderes do movimento sufragista pleitearam a Getúlio Vargas o direito das mulheres ao voto. Carmem Portinho e Bertha Lutz reuniram-se, pois, com o chefe da revolução de 1930 — o *pater familias* do Estado brasileiro. No Decreto nº 21.076/1932, assegurou-se o sufrágio verdadeiramente universal, independente do sexo, atentando-se apenas para as excludentes das menores de vinte e um anos e das analfabetas.

Em 1985, passados mais de cinquenta anos, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal urgiam à instalação de uma Assembléia Constituinte (Emenda Constitucional nº 26, de 27 de novembro de 1985). Prevvia-se um novo pacto à nação, transformando os ditames da Constituição totalitária de 1967.

Nessa nova era, aos 27 de março de 1987, a mesma Carmem Portinho estava no rol das efemérides que entregaram a “Carta das Mulheres” a Ulysses Guimarães — o então presidente da ANC. Sabe-se que, na ANC, havia vinte e seis deputadas e nenhuma senadora, dentre os quinhentos e noventa parlamentares.

Após um ano de elaboração, capitaneada pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, chegava-se ao texto final da “Carta das Mulheres”. Comissões temáticas foram reunidas: abordaram áreas como infância, planejamento familiar, aposentadoria, educação, trabalho doméstico. A extensão da licença-maternidade pelo prazo de cento e vinte dias é um dos resultados diretos daquele processo de afirmação de direitos. As próprias deputadas, no curso da ANC, apresentaram propostas incorporadas à Lei Maior.

A “Carta das Mulheres” veiculou, portanto, um conjunto de reivindicações com o fim de estabelecer a igualdade substancial entre os cidadãos, homens e mulheres, de um Estado democrático. Por sua vez, a ANC entregou ao povo brasileiro um texto condizente com os novos rumos do país.

Tragamos exemplos de normatividade explícita no Diploma, incluindo o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *In verbis*, grifou-se.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

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

Art. 5º **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
I — **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à **maternidade** e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

.....
XX — **proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

.....
§ 5º **Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente** pelo homem e pela mulher.

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

.....
II — **fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:**

.....
b) **da empregada gestante**, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Note-se que o artigo 6º foi alterado pelas ECs nºs 26/2000, 64/2010 e 90/2015, que incluíram — expandiram e não restringiram — os direitos sociais à moradia, à alimentação e ao transporte, respectivamente.

A propósito do artigo 5º, inciso I, é de se notar que ele assume inegável centralidade na *quaestio iuris* da igualdade jurídica entre homens e mulheres. Para a correta exegese do dispositivo, um aspecto em particular possui relevância. Reza a norma que a igualdade em direitos e obrigações dá-se “nos termos desta Constituição”. Sabe-se que, na boa técnica interpretativa, apenas a Constituição poderá fazer restrições aos seus próprios termos. Atos infraconstitucionais repetem-na e regulamentam-na.

Em assim sendo, consoante o magistério de José Afonso da Silva, “só valem as discriminações feitas pela própria Constituição e sempre em favor da mulher, como, por exemplo, a **aposentadoria da mulher** com menor tempo de contribuição e de idade” (SILVA, 2003, p. 216-217, grifo nosso). Quanto ao *discrimen* do constituinte originário, esclarece o doutrinador:

Justifica-se essa norma discriminatória? Achamos que sim, na medida em que à mulher incumbem as tarefas básicas da casa, pouco ajudada aí pelo marido. Ela tem assim uma sobrecarga de serviços que é justo seja compensada pela aposentadoria com menor tempo de serviço e de idade (SILVA, 2003, p. 217).

Não é despidendo lembrarmos que as desigualdades de tratamento entre homens e mulheres conduzem à miríade de *fattispecie*. As situações fáticas são várias e se metamorfoseiam de tal modo que um método discriminatório é substituído por outro. Citemos, por exemplo, o fenômeno do *glass ceiling* (“teto de vidro”), analisado nos centros acadêmicos norte-americanos, desde a década dos 1980. Trata-se da imposição de barreiras — por vezes sutis —, que retardam ou impedem a ascensão de mulheres a extratos elevados da hierarquia organizacional.

Em outros termos, quando as mulheres conseguem

eliminar ou, ao menos, mitigar as diferenças do mercado de trabalho em um setor, como é o caso da diminuição da diferença de remuneração percebida entre homens e mulheres, a discriminação parece surgir, ou se faz mais acentuada, em outro setor, v. g., no maior número de mulheres desempregadas ou em trabalho precário (CALIL, 2007, p. 94).

Ressalte-se que, após a promulgação da Constituição, atos normativos seguiram o mesmo caminho de viabilizar a fruição das garantias constitucionais já asseguradas⁴.

A Lei nº 8.213/1991, na redação original e posteriores, regulamentou a concessão do salário-maternidade e demais espécies previdenciárias. Em 1995, a Lei nº 9.029 proibiria a exigência de atestados de gravidez, esterilização e demais práticas laborais discriminatórias. Acerca do assédio sexual, positivou-se a Lei nº 10.224/2001. A Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) coibiu a violência doméstica contra a mulher. Sobreleva-se, ainda, a Emenda Constitucional nº 72/2013, que estendeu aos trabalhadores domésticos — majoritariamente mulheres — grande parte dos comandos previstos no artigo 7º da Lei Maior.

Em todas as alterações, ressoa o norte do constitucionalismo: o respeito pelas regras de ouro, estatuídas no diploma que foi ungido pela vontade cívica, crismado pelo espírito da cidadania (art. 1º, § único). Tornar efetivas as regras do poder constituinte originário é tarefa hercúlea, como bem ilustrou Norberto Bobbio.

O problema real que temos de enfrentar [...] é o das medidas imaginadas e imagináveis para a efetiva proteção desses direitos. É inútil dizer que nos encontramos aqui numa estrada desconhecida; e, além do mais, numa

4 Nesse ínterim, convém lembrar as limitações ao constituinte derivado, enfeixadas nas cláusulas pétreas do artigo 60, § 4º. *In casu*, note-se o inciso IV, *verbis*: “Art. 60, § 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV - os direitos e garantias individuais”.

estrada pela qual trafegam, na maioria dos casos, dois tipos de caminhantes, os que enxergam com clareza mas têm os pés presos, e os que poderiam ter os pés livres mas têm os olhos vendados (BOBBIO, 2004, p. 37).

4 O diálogo com o ordenamento internacional

Para a efetivação das regras do ordenamento pátrio, o trabalho da mulher dialoga com normas outras, advindas do ordenamento externo.

De tal sorte, o intercâmbio de experiências torna a questão mais palpável, trazendo novas formas de proteção às garantias juslaborais. O debate ganhou desafios após o advento da globalização. Globalização exige, como assevera Arnaldo Süssekind, o aumento de produtividade e a minoração dos custos. “A consequência tem sido a incessante supressão de empregos, além da redução, em diversos países, de direitos sociais e salários reais” (SÜSSEKIND, 2000, p. 395).

A humanidade é múltipla, repleta de devires e comportamentos. Os direitos fundamentais — dentre eles, os direitos sociais, tal como o direito ao trabalho — são **universais**⁵. Dentro ou fora de fronteiras geográficas, são garantidos à mulher e ao homem.

[...] a essência do ser humano é uma só, não obstante a multiplicidade de diferenças, individuais e sociais,

5 Aos 10 de dezembro de 1948, três anos após o término da Segunda Grande Guerra, a Assembléia Geral das Nações Unidas promulgava a paradigmática Declaração Universal dos Direitos Humanos. Estabelece, no artigo XXIII, diretrizes fulcrais acerca da universalidade do direito ao trabalho “1. Toda pessoa tem **direito ao trabalho**, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. **Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho**. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, grifamos).

biológicas e culturais, que existem na humanidade. É exatamente por isso [...] que todos os seres humanos merecem igual respeito e proteção, a todo tempo e em todas as partes do mundo em que se encontrem (COMPARATO, 2003, p. 67).

Nesse sentido, o artigo 4º da Constituição Federal de 1988 previu expressamente a “cooperação entre os povos para o progresso da humanidade” (inciso IX). O princípio é imposto à República nas relações internacionais. Além disso, por força da EC nº 45 de 2004, tratados e convenções sobre direitos humanos recebem o *status* de emendas constitucionais, obedecido o quórum necessário (art. 5º, §3º). Perceba-se, pois, que o constituinte derivado, por meio da EC nº 45/2004, sinalizou diretamente para a altíssima carga ontológica de tais normas. Lidam com questões essenciais a toda a espécie humana.

O trabalho da mulher vem sendo tutelado, desde 1919, pela Organização Internacional do Trabalho. Sabe-se que a OIT auxilia na implementação de um patamar civilizatório, respeitado em escala global — exatamente por conta da universalidade dos direitos humanos, à qual nos referimos.

No que se refere ao Direito Internacional, pode-se verificar a existência de **duas fases históricas**: a primeira até 1950 e a outra a partir da segunda metade do século XX. Na primeira, a OIT desenvolveu uma política de proteção do trabalho da mulher [...]. A partir de 1950, a OIT volta-se à promoção da igualdade entre o homem e a mulher [...] (FILHO; MORAES, 2003, p. 562. Grifamos).

Daquela primeira fase, a augusta Convenção nº 3, de 1919, merece o devido apuro. Estatuiu a proteção à **maternidade**, normatizando o emprego das mulheres antes e depois do parto. Internalizada em 1934 — embora denunciada em 1962 —, a ela seguiram-se, sobre o mesmo tema, a Convenção nº 103 e a Recomendação nº 95. Ambas de 1952, ratifica-

das pelo Decreto nº 58.820/1966. Os artigos 391 a 400 da CLT sofreram decisiva influência dos dispositivos, desaguando nos artigos 5º e 226 da Constituição Federal de 1988, retrocitados.

Do **trabalho noturno da mulher**, cabe menção às Convenções nº 4 (1919) e nº 41 (1934), ratificadas em 1936 e posteriormente denunciadas pela ratificação vindoura da Convenção nº 89 (Decreto nº 41.721/1957). O transporte de cargas e a consequente razoabilidade para vencer as diferenças físicas entre as mãos-de-obra masculinas e femininas foram os temas da Convenção nº 127 e da Recomendação nº 128 (1967), ratificadas pelo Decreto nº 67.339/1970.

Na metade do século passado, passou a uma segunda fase de proteção ao trabalho feminino. Destacou-se a **igualdade** de oportunidade e de tratamento. Impõe-se aqui o estudo da Convenção nº 100/1951, ratificada pelo Decreto nº 41.721/1957, a respeito da igualdade de salário. Além dela, a Convenção nº 111 e Recomendação nº 111, de 1958, sobre as formas de discriminação no emprego e na ocupação — diplomas ratificados pelo Decreto nº 62.150/1968.

Nessa toada, em 1979 a Organização das Nações Unidas promulgou convenção para “eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”, internalizada pelo Decreto nº 4.377/2002. Note-se que a convenção derivou-se da Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada na Cidade do México, no ano de 1975 — declarado como o “Ano Internacional das Mulheres”, pela Assembléia Geral daquela Organização. Em igual modo, declararam-se os anos de 1976 a 1985 como a “Década da Mulher”, na qual se verificou o aprofundamento dos debates em torno da questão feminina. Demais disso, percebeu-se o aumento das adesões àquele instrumento, pelos Estados-membros da ONU.

No rol de peças ainda não ratificadas, destaque-se a Convenção nº 156 e a respectiva Recomendação nº 165, ambas de 1981. Dispõem sobre trabalhadores com responsabilidades familiares. Arnaldo Süssekind

já alertava sobre o fato de serem interpretadas conjuntamente, à luz da Convenção nº 175, também não ratificada: “A Convenção n. 175, de 1994, sobre trabalho a tempo parcial, complementa, a nosso ver, a 156, em foco” (SÜSSEKIND, 2000, p. 395). Na medida em que pertinem às obrigações familiares, há de se ter em conta a temática da **maternança**, que é tão cara às mulheres. Os pleitos femininos acabam girando em torno de assuntos familiares — conforme já reiteramos, *supra* —, tendo-se em vista o ideário pós-moderno. Mulheres saem às ruas em busca de emprego e, ao mesmo tempo, mantêm o vínculo com o lar.

As reivindicações referentes às mulheres incluídas nas pautas de negociações prendem-se a questões de família, casamento, gestação, aleitamento, maternidade e cuidado com os filhos.

Outros aspectos, ainda restritos, a serem sublinhados em termos das negociações nesse campo, prendem-se a dois termos tipicamente feministas: a discriminação das mulheres na ordenação e na manutenção do emprego (TORRES, 2007, p.112).

Considerada a relevância da CLT no âmbito juslaboral, vejamos como o diploma há de ser interpretado para se manter em consonância com o ordenamento pátrio e internacional.

5 Urgências na CLT

Não é despicienda a assertiva de que a Constituição Cidadã de 1988 alterou os rumos da legislação brasileira. Nesta, inclui-se a Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada em meados do Estado Novo, no zênite da era Vargas (1943).

Por sua vez, sabemos que a própria Lei Maior dependerá da adaptação de suas normas às demandas que surgirem. Trata-se de uma

urgência hermenêutica. Trata-se do ciclo inesgotável, através do qual o Direito se amorfosa ao substrato de toda experiência jurídica: o substrato humano.

A adaptação da Constituição às demandas dos novos tempos e das novas gerações dar-se-á por via da interpretação, da mutação e da reforma constitucionais. Esse esforço de atualização tende a funcionar como uma renovação permanente do pré-compromisso original, uma manifestação de reiterada aceitação da ordem constitucional e dos limites por ela impostos (BARROSO, 2013, p. 163).

No que tange ao trabalho feminino, conforme estatuído pela Constituição Federal e pelo ordenamento alienígena, a CLT impôs um capítulo próprio, compreendido entre os artigos 372 a 401.

Ressalte-se, desde logo, o artigo 373-A, incluído pela Lei nº 9.799/1999. O dispositivo traz uma listagem de condutas que deixam claras, de modo incontestado, as obrigações de não-fazer dos empregadores. Engloba direitos fundamentais das mulheres, atinentes ao próprio acesso ao **mercado de trabalho**.

Ainda no âmago dos direitos fundamentais, o artigo 389 preservava o teor do Decreto-Lei nº 229/1967. Elencam-se, aqui, normas para a higiene e a privacidade no local de trabalho, referindo-se a vestiários, equipamentos de proteção individual e espaços para **amamentação**. É necessária atenção aos parágrafos 1º e 2º, a respeito dos cuidados com o filho. No que tange aos rebentos de até seis meses de idade, há dois descansos de meia hora cada um, para a lactante. O comando advém do artigo 396, anterior à própria Constituição de 1988. Arnaldo Süssekind recorda, por sinal, que a “obrigação é reafirmada no art. 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente, editado em 1990. Tais descansos se incluem na duração da jornada de trabalho e asseguram direito à remuneração” (SÜSSEKIND, 2003, p. 990).

Por seu turno, a **licença-maternidade** viu-se estendida à adotante ou àquela que obtiver guarda judicial da criança. O artigo 392-A experimentou processo de atualização, nos termos da Lei nº 12.873/2013. As reformas legislativas de 2017 (Lei nº 13.467 e Lei nº 13.509) confirmaram o direito à licença-maternidade, além de resguardar às referidas trabalhadoras os intervalos para amamentação (CLT, art. 396).

Através da Lei nº 7.855/1989, revogaram-se os artigos 379 e 380, posto que envolviam discrimen irrazoável ao **trabalho noturno feminino**: a anterior Lei nº 7.189/1984 permitia-o às maiores de 18 anos, salvo exceções. *Ex vi* da Lei nº 7.855/1989, manteve-se, porém, a norma do artigo 381, que se refere à remuneração e ao adicional noturno. A proteção holística da obreira e do obreiro — premissas do Direito do Trabalho — pressupõe o entendimento de que o indivíduo experimenta situações que desregulam sua integridade fisiológica. O trabalho noturno, bem como o perigoso, o insalubre e o penoso, inserem-se em tal âmbito de proteção.

As trabalhadoras aprendem sentindo na própria pele os efeitos nocivos de arriscarem uma inovação, um artifício ou experimento, sem a necessária conscientização dos riscos que irão afrontar, mas sob o *stress* de mais e melhor produzirem (SOUZA, 2009, p. 274).

Em relação ao artigo 376, Alice Monteiro de Barros já defendia a revogação, por entender que a norma criava arripio inconstitucional. Somente em casos excepcionais poderia o trabalho diurno feminino elevar-se até doze horas, mediante o adicional de 25% sobre a hora normal. Para a autora, a jornada máxima de trabalho para mulheres “obedecia ao temor de que elas conquistassem postos ocupados por homens” (BARROS, 1995, p. 478). Consubstanciava-se, pois, uma hipótese do fenômeno de *glass ceiling*, a que nos referimos anteriormente. Restringia-se, assim, “o campo de trabalho da mulher e a mobilidade de mão-de-obra, acarretando menor possibilidade de ganho àquela” (*Ibid.*). O artigo 376 foi revogado, por ordem expressa da Lei nº 10.244/2001.

Os **períodos de descanso** vigoram conforme artigos 382 a 386, com exceção do art. 384 — a Lei nº 13.467/2017 revogou-o, admitindo-se desde então a prorrogação do horário normal, sem um descanso mínimo de quinze minutos, antes do início do período extraordinário. A redação dos artigos 382, 383, 385 e 386 têm redação semelhante à do artigo 7º, XV, da Constituição Federal e à dos artigos da CLT nºs 66, 67 e 71.

A propósito, Monteiro de Barros defendia a revogação do artigo 384. Entendia que conflitava com a regra da isonomia, insculpida na Constituição, art. 5º, I, c/c art. 7º, XXX (BARROS, 1995, p. 479). Em Incidente de Inconstitucionalidade, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, manifestou-se, entretanto, pela recepção do artigo 384, nos termos da Constituição Federal de 1988.

O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso (TST, Pleno, IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13/2/2009).

Após a Reforma de 2017, o Pretório Excelso apreciou a matéria, objeto do tema 528 da repercussão geral. Naquela oportunidade, em 2021, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 658.312/SC e fixou a seguinte tese: “O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de

1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras” (STF, Pleno, Rel. Ministro Dias Toffoli, DEJT 20/9/2021).

Anos antes, em 2019, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, o Tribunal considerou inconstitucional outra alteração da Lei nº 13.647/2017 (CLT, art. 394-A). O Tribunal proibiu o trabalho realizado por lactantes em **atividades insalubres**, qualquer que seja o grau da insalubridade. A Lei nº 13.647/2017 permitia-o na hipótese de a lactante apresentar “atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação”. O Tribunal proibiu, ainda, a realização de trabalho, por gestantes, em atividades insalubres nos graus médio ou mínimo — igualmente permitido pela Lei nº 13.647/2017 ao incluir o art. 394-A na CLT.

Ainda sob o viés protetivo, em 2023, nos autos do RE 1.403.904, o E. STF “determinou a prevalência da regra constante do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000 sobre aquela do art. 386 da CLT, em relação ao descanso semanal remunerado aos domingos das trabalhadoras do comércio”. Confirmou-se a premissa de **descanso semanal remunerado às mulheres que laboram no comércio**.

Importa observar, ainda, a **limitação física** no trabalho feminino. Consoante o artigo 390, o legislador originário vedou “o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional”. Aos homens, estipulou-se a carga máxima de sessenta quilos (art. 198), conforme a Lei nº 6.514/1977. Trata-se de discrimen razoável, realizado com base em constatação fática, dada a diferença de compleições físicas entre homens e mulheres.

O artigo 390 há de ser lido — como de resto todos dispositivos celetistas — com os olhos voltados para o artigo 377, *verbis*: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”.

Afinal, o exegeta sabe que não se aplica o princípio da isonomia de modo negativo, para rechaçar direito legítimo. Pelo contrário: a regra da isonomia precisa necessariamente ceder ao emprego da ponderação.

Como assevera Celso Antônio Bandeira de Mello, o sistema normativo não busca desequilibrar fortuitas ou injustificadas. Na realidade, a ordem constitucional “assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações *arbitrárias*, assim proveitosas que detrimetosas para os atingidos” (MELLO, 2003, p. 18, grifo do autor). A arbitrariedade não se coaduna com a razoabilidade. Há de vigor o respeito à cidadania no Estado republicano, democrático e de Direito (CF, art. 1º, *caput*). Cidadãos, sejam eles mulheres ou homens, constituem a camada finalística do ordenamento: a pessoa humana, em suas peculiaridades, recebendo o amparo do constituinte (CF, art. 1º, III).

De tal sorte, nesse plexo hermenêutico, consegue-se preservar o desiderato de todo o debate ora em tela: a **igualdade substancial**. Lembremos que o artigo 461 da Consolidação também impõe, já na redação da Lei nº 1.723/1952, a igualdade de salário ao trabalho de igual valor, independente de sexo.

No entanto, muito embora se trate de comando legítimo, fruto do devido processo legal, a igualdade entre homens e mulheres experimentou os dissabores de um tormentoso processo histórico. Por inúmeros anos ressoou a metáfora de Ferdinand Lassale, para quem a Lei, quando não implementada, tornava-se mera folha de papel. Sem consequências, sem concretude.

A mencionada Reforma Trabalhista possui meandros que requerem atenção. Além dos pontos mencionados, trazemos a lume o novel art. 59-A da CLT⁶, introduzido pela Lei nº 13.467/2017.

Outra alteração da Reforma Trabalhista que poderá impactar negativamente a prestação laborativa das mulheres é a possibilidade de jornada de 12 horas, seguida de 36 de descanso, sem intervalos para alimentação e descanso, o que está agora previsto no artigo 59-A da CLT. Ao trabalho de 12 horas deve-se somar as horas de transporte e aquelas que a mulher, de modo inequívoco, dedica ao lar. Em consequência pode haver graves consequências físicas e psíquicas para a trabalhadora brasileira (ALVES; FARIAS, 2020, p. 205).

Competirá aos poderes públicos, de mãos dadas com a sociedade, a concretização das normas tuitivas e a implementação da tuitividade juslaboral no cotidiano. Igualdade que se faz de frágil e se dissipa ao menor golpe, não é igualdade. Igualdade é, antes, o resultado de um processo reiterado de ordenação de condutas. Leva à derradeira compatibilização dos esforços entre mulheres e homens.

O Judiciário trabalhista, nos oitenta e dois anos da Lei Consolidação e trinta e sete anos da Lei Maior, vem assumindo o protagonismo que lhe é de essência. Boaventura de Sousa Santos, em lapidar elegância, comentou a realidade de nossos dias: “nunca o sistema judicial assumiu tão forte protagonismo” (SANTOS, 2007, p. 15). E tal axioma repousa na

6 “Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

ideia mesma “de que as sociedades assentam no primado do direito, de que não funcionam eficazmente sem um sistema judicial eficiente, eficaz, justo e independente” (*Ibid.*).

6 Conclusões

Quando Ulysses Guimarães ergueu nos ares o volume com a Constituição Federal de 1988, uma antiga ordem era enterrada. Não exatamente aquela ordem que fustigou os revolucionários franceses de 1789. Enterrava-se, no texto promulgado, uma ordem ditatorial que, embora vigente em pleno século XX, propugnava a restrição de garantias públicas e individuais. O regime de 1964-1985 era, então, substituído pelos novos sopros democráticos.

No plano da igualdade jurídica entre homens e mulheres, os constituintes criaram um robusto quadro normativo. Um quadro normativo estruturado em *discrímens* justificáveis. Dessa forma, a regra da isonomia espalhou-se pelo ordenamento e ouviu os apelos de um contingente sociologicamente expressivo — as mulheres.

Tanto como eleitoras ou como representantes eleitas, as mulheres obtiveram, através da Constituição de 1988, um momento categórico no processo da emancipação feminina. A dicção de diversos artigos é claríssima. A igualdade passou a ser rigorosa, com diretrizes explícitas.

O constituinte finalmente entendeu que as mulheres assumiram, desde há muito, compromissos sociais os mais díspares. A pós-modernidade trouxe ao ente humano — mulheres e homens —, a diversificação de suas condutas. No que tange às mulheres, não mais se resumiam ao aspecto fisiológico de serem mães, “castas, a fiarem lã”. A emancipação jungiu os direitos políticos à ampla gama de suas potencialidades, com destaque ao direito ao trabalho.

Obviamente, a revolução de costumes não ocorre de modo planificado. Controvérsias existem, bem como a resistência ao ideário da igualdade jurídica. A discriminação pode ser insidiosa, repleta de desca-minhos, por vezes sutis.

O fenômeno do “teto de vidro” — ou seja, da impossibilidade de ascensão profissional de mulheres — ainda persiste. O próprio ordenamento o vislumbra, de esguelha, no artigo 376 da Lei Consolidada, hoje revogado. Exemplo de *contradictio in terminis*, que requer cuidados por aqueles que investigam o sistema normativo.

Nesse tocante, a ponderação de interesses é atitude fundamental. Implica em entender a profundidade de um *discrímen* e até que ponto ele se estende. Do contrário, a desequiparação transforma-se em arbítrio, ao arrepio das leis e da Constituição. A correta interpretação das normas pátrias e alienígenas demanda rigor.

Como visto, nossa Lei Maior de 1988 experimenta uma travessia de quase trinta e sete anos. A ela voltamos as esperanças e o pragmatismo, necessários para a construção de um Estado coerente, adepto da justiça social. Mister arregimentarem-se os melhores esforços, da sociedade e dos poderes públicos — como o Judiciário — para que brilhe o sol, aquele grande sol, que certa feita encantou Machado de Assis. Que o grande sol brilhe e permaneça radiante, trazendo a igualdade não apenas formal, mas também substancial, nos destinos eternos da República.

Referências

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma Trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 6, n. 4, p. 177-216, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf. Acesso em: 26 jun. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938/DF**. Pleno. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJET: 30/5/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 658.312/SC**. Pleno. Relator: Ministro Dias Toffoli. DJET: 20/9/2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.403.904/SC**. Pleno. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. DJET:

5/9/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6487186>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Inconstitucionalidade no Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5**. Pleno. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. DJET: 13/02/2009. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2007&numProcInt=133296&dataPublicacaoStr=13/02/2009%2007:00:00&origem=documento&nia=4583176>. Acesso em: 26 jun. 2025.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, José Augusto. **Estatuto da mulher casada: efeitos da lei 4.121/62**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 69, n. 539, p. 20-24, set. 1980. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/items/7fa72809-e062-4e74-b37b-5083142b4ce5>. Acesso em: 26 jun. 2025.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

GILISSEN, John. **Introdução histórica ao direito**. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: 1948. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em 26 jun. 2025.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. v. 5.

RODOTÀ, Stefano. ¿Cuál derecho para el nuevo mundo? **Revista de Derecho Privado**, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, n. 9, p. 5-20, 2005. Disponível em: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/issue/view/64>. Acesso em: 26 jun. 2025.

ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da Justiça**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA, Ronald Olivar Amorim e. A mulher e o trabalho perigoso, insalubre e penoso. **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009. p. 268-279.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003. 2 v.

TIGAR, Michael E.; LEVY, Madeleine R. **O direito e a ascensão do capitalismo**. Tradução Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

10

A PROTEÇÃO JUSLABORAL À MATERNIDADE: UMA PROPOSTA DE RESCISÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Elenice Cristina Crisóstomo Pinheiro

Bacharela em Direito pelo UNIFAGOC

Aline Carneiro Magalhães Carvalhido

Doutora e Mestre em Direito, Professora do UNIFAGOC

Bruno Squizzato de Oliveira

Especialista em Direito, Professor do UNIFAGOC

Resumo

A proteção à maternidade é um direito humano fundamental tutelado nos diplomas normativos internacionais e na CF/88, diretamente vinculado à dignidade humana, e a realidade nos apresenta os desafios que, não raro, a mulher encontra para conciliar a maternidade com a vida profissional. Muitas vezes ela tem que se desligar da empresa para cuidar do recém-nascido, acabando por pedir demissão, perdendo direitos trabalhista. Essa ruptura contratual, nesse contexto, vai contra a citada proteção constitucional, normativa e principiológica. Assim, a formaliza-

ção de um novo modelo rescisório que compreenda as necessidades das mães trabalhadoras após a licença maternidade é essencial para garantir a concretização da proteção constitucional à mãe e ao bebê, sem acréscimos de despesas na rescisão para a empresa. Nessa ordem de ideias, o objetivo deste artigo é propor uma alternativa rescisória para a trabalhadora após o término da licença maternidade à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, o que se buscou fazer a partir de uma pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Proteção à maternidade. Rescisão contratual. Princípio da dignidade da pessoa humana.

I Introdução

A realidade nos demonstra que as mulheres enfrentam grandes dificuldades em se manterem no mercado de trabalho após a maternidade, seja por falta de rede de apoio para o cuidado da criança, seja por falta de creches¹, principalmente para as classes menos favorecidas.

Essa realidade nos faz crer que a maternidade exige flexibilizações e adaptações normativas, especificamente na seara laboral, devendo a relação empregatícia se adequar em prol da igualdade material das mães logo após o término da sua licença maternidade quando que se vêem obrigadas a se desligar da empresa para cuidar do recém-nascido.

1 Atualmente a Lei de Diretrizes Básicas da Educação (LDB), assegura vaga para crianças a partir dos quatro anos na escola. Entretanto, o ECA diz que é obrigação do Estado garantir o atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a cinco anos de idade. No Brasil, a falta de vagas nas creches ainda é grande, com disponibilidade para apenas 35% das crianças menores de 4 anos, número menor do que o estipulado pelo Plano Nacional de Educação (PNE), o qual estimava uma taxa de 50% de atendimento até 2024. Para atingimento da estimativa do PNE seria necessário criar 2,5 milhões de vagas, o que demoraria mais de 20 anos, seguindo o ritmo atual. E a falta de vagas é principalmente para os mais necessitados, pois, 33,9% das crianças em situação de pobreza são prejudicadas pela falta de vagas nas creches públicas, segundo pesquisa do IBGE de 2017 (PNAD). (Moreira, 2023).

A Constituição de 1988 (CF/88) em seu artigo 7º, inciso XVIII, e o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõem acerca do direito da gestante à licença, sem prejuízo de sua remuneração por um período de 120 dias² (Brasil, 1988; Brasil, 1943). Durante esse período, é garantido o salário-maternidade pago pelo INSS à empregada, conforme disposto no art. 71 da Lei 8.213/91 e art. 93 do Decreto 3.048/99 (Brasil, 1991; Brasil, 1999).

Ocorre que, como salientado, não raro, ao término da licença maternidade, a empregada que deveria retornar ao trabalho não tem com quem deixar a criança, sendo compelida a pedir demissão.

Nessa modalidade rescisória, a obreira perde direitos, a exemplo do seguro-desemprego, saque do FGTS e multa de 40% sobre essa parcela, o que se mostra injusto com a empregada que precisou de pedir demissão em virtude da maternidade. Lado outro, se a empresa fosse dispensá-la, considerando exatamente essa necessidade pessoal da obreira, arcaria com os custos majorados da ruptura contratual, o que também se mostra injusto.

Nesse contexto, emerge a necessidade de um novo modelo rescisório sensível à realidade da empregada que acaba de retornar da licença maternidade e precisa colocar fim ao vínculo empregatício para cuidar do recém-nascido, o que se justifica pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e à infância e da igualdade.

Essas são as justificativas que amparam o presente trabalho, cujo problema de pesquisa é: como promover o princípio da dignidade da pessoa humana da empregada na seara laboral em face da maternidade no que tange à rescisão contratual?

2 Vale salientar que encontra-se em tramitação o PL nº 6.136/23 que propõe o aumento do prazo da licença maternidade, expandindo de 120 para 180 dias, e, ainda a proposta de ampliação e compartilhamento da licença maternidade em casos de filhos com necessidades especiais. (Brasil, 2023).

O objetivo do artigo e a hipótese a ser testada consistem na proposição de um modelo rescisório pós-término da licença maternidade que esteja em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com a classificação metodológica de Gil (2002) e Vergara (2005), o estudo pode ser qualificado como exploratório quanto aos fins. A pesquisa exploratória é um aprofundamento das informações, com a intenção de trazer hipóteses e questionamentos sobre o problema. Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa ainda pode ser definida como bibliográfica. Seguindo a classificação dos autores, a pesquisa bibliográfica é uma consulta a toda bibliografia em forma de livros, publicações jurisprudências e a lei.

O presente artigo está dividido em quatro capítulos, além da introdução e das considerações finais. Inicialmente, será feita a conceituação do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção constitucional à maternidade, bem como sua previsão legal e concretização. No segundo capítulo, aborda-se a realidade da obreira após a licença maternidade, especialmente em relação às classes menos favorecidas, que tendem a encontrar mais dificuldade com quem deixar a criança e fazendo um paralelo com o princípio da igualdade. No terceiro capítulo, serão analisadas as formas de rescisão do contrato de trabalho previstas no nosso ordenamento jurídico e os direitos rescisórios correlatos. E, por fim, no último capítulo, será apresentada uma proposta de rescisão contratual visando a proteção à maternidade e a promoção do princípio da dignidade da pessoa humana.

2 O princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade

O ser humano é o bem maior da humanidade, não havendo nada mais importante para se proteger do que a sua dignidade. Dessa

compreensão emerge o princípio da dignidade humana, que ocupa posição central e basilar no ordenamento jurídico brasileiro.

Para o filósofo Kant, ao homem não se pode atribuir preço, pois não pode ser substituído por outro equivalente e o que está acima de qualquer preço possui dignidade (Lopes; Klein, 2022).

De acordo com Lobo (2011), “a dignidade da pessoa humana é o núcleo existencial que é essencialmente comum a todas as pessoas humanas, como membros iguais do gênero humano, impondo-se um dever geral de respeito, proteção e intocabilidade”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização da Nações Unidas de 1948, uma das maiores conquistas no que tange a direitos humanos no mundo, prevê que a dignidade da pessoa humana é considerada um dos valores ético-jurídicos fundamentais. Em seu art. 1º, enfatiza os pilares da dignidade humana, dispondo que as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Além disso, são detentoras de razão e consciência, devendo agir em relação umas às outras com espírito fraterno. O artigo 2º da mesma declaração explica que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos, sem distinção de qualquer natureza (ONU, 1948).

O princípio da dignidade da pessoa humana é um fundamento do Estado Democrático de Direito e está previsto na CF/88 em seu artigo 1º, inciso III; refere-se à garantia das necessidades vitais de cada indivíduo, alcançando todo cidadão, de qualquer condição pessoal, social, econômica, dentre outras (Brasil, 1988).

A CF/88, em seu artigo 170, vincula o princípio da dignidade pessoa humana à valorização do trabalho. É com base nessa ideia que é encontrado o valor que o trabalho proporciona ao indivíduo (Brasil, 1988). Nesse contexto, trabalho e dignidade da pessoa humana são completamente conexos.

No que concerne à proteção da maternidade, especialmente no ambiente de trabalho, a CF/88 prevê que é um direito social e fundamental e, ainda, detalha dentre outros direitos a proteção especial da gestante no âmbito previdenciário (Brasil, 1988).

A CF/88, em seu artigo 7º, inciso XVIII, e o art. 392 da CLT dispõem acerca do direito à licença da gestante sem prejuízo de sua remuneração por um período de 120 dias (Brasil, 1988; Brasil, 1943). Durante esse período, é garantido o salário-maternidade pago pelo INSS à empregada, conforme disposto no art. 71 da Lei 8.213/91 e art. 93 do Decreto 3.048/99 (Brasil, 1991; Brasil, 1999).

Há, ainda, a previsão de extensão do prazo trazido pela Constituição. A Lei 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade em 60 dias, no qual o empregador deve fazer a adesão ao programa e arcar com o salário da obreira neste período mediante incentivo fiscal. Essa lei visa aumentar o tempo de contato da mãe com o recém-nascido de acordo com as instruções dos órgãos de saúde internacionais e nacionais³. É importante salientar que a gestante tem o direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme estabelece o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e o artigo 391-A da CLT (Brasil, 1988; Brasil, 1943).

Ademais, prevalece o entendimento de que a licença-maternidade é um meio de possibilitar o desenvolvimento do vínculo entre a mãe e o filho, e é por isso que se estende o mesmo direito aos pais adotivos, conforme previsto na Lei 10.421 de 2002 (Brasil, 2002).

3 As empresas cidadãs podem deduzir do Imposto de Renda devido, com base no Lucro Real em cada período de apuração, o total da remuneração das empregadas nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade. Os valores são restituídos na forma de desconto no Imposto de Renda a ser pago no ano seguinte pelas beneficiárias, que poderá ser feita pelo lucro real trimestral, lucro real anual e o lucro estimado. (Brasil, 2008).

A legislação, assim, traz uma série de direitos em prol da maternidade o que se compreende ser uma das feições do princípio da dignidade da pessoa humana. Reitera-se a importância do vínculo entre mãe e bebê de acordo com as normativas dos órgãos de saúde pátrios e internacionais, e o ordenamento jurídico vai ao encontro desses preceitos.

A proteção à maternidade é um direito humano fundamental garantido pela lei, completamente vinculado à dignidade humana e à manutenção da vida digna. Entretanto, a realidade nos mostra que, não raro, essa proteção não se concretiza quando a mãe se vê compelida a pedir demissão logo após o fim da licença maternidade, perdendo direitos rescisórios.

3 A realidade juslaboral da obreira após a licença maternidade e o princípio da igualdade

Atualmente, não raro, as mulheres possuem dificuldade em voltar ao mercado de trabalho, por vários motivos, dentre eles por não ter com quem deixar a criança. A ausência de rede de apoio, a desigualdade social, a condição econômica e as restrições impostas pelo mercado de trabalho antes, durante e após o exercício da maternidade⁴, demonstram que estamos diante de um grande problema. A probabilidade de as mulheres participarem do mercado de trabalho ainda é bem inferior à dos homens, e essa desigualdade aumenta substancialmente após a maternidade. De acordo com a Pesquisa Nacional Por Amostras de Domicílios (PNAD) realizada em 2021, as mulheres com filhos recém-nascidos (menos de um ano de idade) tiveram 49,6% menos probabilidade de estarem no mercado de trabalho, quando comparadas com os pais (Feijó; Pinho Neto, 2022).

4 A Convenção da OIT n° 183 realizada no ano 2000 dispõe sobre Proteção à Maternidade e destaca que três em cada dez mulheres em idade reprodutiva têm proteção inadequada à maternidade que não atende aos principais requisitos estabelecidos nessa norma. (Marinho, 2022).

Após a licença maternidade de 120 dias, a mãe tem alguns direitos garantidos pela lei para os cuidados com o recém-nascido, a exemplo da estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, dois intervalos de 30 minutos para amamentar até que o bebê complete seis meses de idade e um dia por ano para acompanhar o filho de até 6 anos em consulta médica, sem prejuízo do salário. Além disso, vem entendendo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, quando o filho é diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), além dos demais direitos, a mãe poderá reduzir a jornada de trabalho sem perda de salário⁵. Na CLT não há nenhum dispositivo que aborde o tema, apenas há um projeto de lei nº 3.121/2023⁶, mas é possível buscar a redução de jornada através da Justiça do Trabalho (Brasil, 2023).

Uma pesquisa sobre a consequência da licença maternidade no mercado de trabalho brasileiro, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) no ano de 2016, evidencia a trajetória das trabalhadoras em um país em desenvolvimento e mostra que no mercado de trabalho brasileiro a desigualdade salarial, a discriminação e a informalidade estão presentes (Machado; Pinho Neto, 2016).

O estudo aponta que no Brasil a licença-maternidade de 120 dias não é suficiente para manter as mães no mercado de trabalho, comprovando que políticas como expansão de creches e pré-escola podem ser mais eficientes para manter a obreira no mercado de trabalho, em especial, as mulheres com menor nível de escolaridade.

5 Ao aplicar por analogia a regra do Regime Jurídico Único dos servidores públicos federais (Lei 8.112/1990) que possibilita a redução de jornada de quem tem filho com deficiência sem a diminuição dos vencimentos, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que seja mantido o salário de uma empregada de um banco cuja jornada foi reduzida de oito para quatro horas por ser mãe de gêmeas autistas. PROCESSO Nº TST-RR – 20253-08.2018.5.04.0821 (Brasil, TST, 2018).

6 Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para pai, mãe ou responsável legal de crianças com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2305973#:~:text=jornada%20de%20trabalho.-,Art.,por%20profissional%20de%20sa%C3%Bade%20habilitado. Acesso em: 20 ago. 2024.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística realizou uma pesquisa com base no ano de 2017 acerca do acesso a creches e pré-escolas por crianças de 0 a 3 anos e constatou que cerca de 34,7% das crianças de 2 e 3 anos e 21,1% das crianças de 0 a 1 ano não frequentavam escola por dificuldade de acesso, seja por falta de vaga ou por falta de escola na localidade (IBGE, 2017).

Importante salientar que há um preconceito, ainda que velado, em relação à maternidade e ao mercado de trabalho. Muitas empresas optam por homens e, ainda, já no mesmo dia da admissão deixam claro as diferenças, na forma de desigualdade salarial de gênero e discriminação. A maternidade não é um problema, a questão é cultural, a forma como a sociedade a vê (Pompermayer, 2019).

Ikedá (2000), em pesquisa sobre diferenças de remuneração no mercado de trabalho formal, ressalta que as desigualdades em relação ao trabalho feminino e masculino ainda persistem, mesmo com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Ainda aduz que, no mercado de trabalho formal, a segmentação por gênero existe, pois em todos os setores avaliados a remuneração da empregada é evidentemente menor que a do empregado.

De acordo com os dados da PNAD Contínua⁷ do 4º trimestre de 2022, a remuneração média dos homens era de R\$ 3.099,00, sendo 28,3% maior do que a das mulheres, que era R\$ 2.416,00. Essa diferença de rendimento entre homens e mulheres foi maior do que o apontado no 3º trimestre de 2022 (26,1%) e no 4º trimestre de 2019, período que precedeu a pandemia, e apontou 27,3% de diferença salarial.

7 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial. Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202204_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso em: 8 maio 2024.

Essa realidade vai de encontro ao princípio constitucional que impõe tratamento igualitário entre homens e mulheres, conforme disposto no inciso I, do artigo 5,º da CF/88. Esse princípio tem o objetivo de reduzir as desigualdades sociais, políticas, econômicas, culturais e jurídicas que historicamente têm afetado as mulheres.

De acordo com a doutrina de Lenza (2023), o princípio da igualdade visa buscar a igualdade efetiva dos indivíduos e pressupõe que as pessoas colocadas em situações desiguais sejam tratadas de forma desigual a fim de igualar. Bulos (2023) explica que “o princípio da igualdade, isonomia, equiparação ou paridade, consiste em quinhonar os iguais igualmente e os desiguais na medida de sua desigualdade” (Bulos, 2023, p. 1483).

Esse princípio serve de base na busca pela justiça social. O caput do art. 5º da CF/88 prevê que todos são iguais perante a lei e, para minimizar as desigualdades o Estado, deve adotar medidas de forma que se obtenha a concretização do princípio da igualdade. A Lei nº 14.611/2023 é um exemplo de como o Estado pode atuar para garantir essa igualdade no mercado de trabalho, promovendo um ambiente mais justo e inclusivo (Brasil, 2023)

O princípio da igualdade é interpretado sob a perspectiva formal e material. A igualdade formal é identificada pelo uso da expressão “perante a lei”, pois o texto da CF/88 a confirma quando diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (art.5º, caput, 1ª parte). Já a igualdade material estabelece o tratamento idêntico a todos os seres humanos, assegurando em especial a apropriada equiparação quanto às possibilidades de concessão de oportunidades. Igualdade material é a concretização da igualdade formal, dentre as quais podemos citar a igualdade entre sexos, igualdade de trabalho e igualdade racial (Bulos, 2010).

A igualdade material baseia-se, portanto, na afirmação de que, além de não discriminar arbitrariamente, é dever do Estado fazer a promoção da igualdade material de oportunidades, criando leis e instituindo políticas públicas com a finalidade de acabar ou reduzir as desigualdades de fato, buscando-se assim uma sociedade mais justa (Silva, 2007). A igualdade também é uma obrigação dos particulares, devendo estar presente, por exemplo, no ambiente de trabalho, o que, como dito, vai de encontro à realidade que muitas vezes se apresenta em relação à mulher, à maternidade e à rescisão contratual.

A igualdade material, nesse caso, suscita a criação de regras a favor da mulher, que acaba de voltar da licença maternidade e, muitas vezes, precisa pedir demissão da empresa por não ter com quem ou onde deixar o bebê.

Cabe ainda ressaltar que o princípio da proteção, basilar do Direito do Trabalho, parte dessa ideia de tratamento desigual a fim de igualar. No conceito de Garcia (2024): “Aliás, cabe lembrar que, de acordo com o princípio da isonomia material, as situações iguais devem receber tratamento igual, mas as situações desiguais merecem tratamento desigual, na medida da desigualdade” (p. 395).

Ao término da licença maternidade, como ressaltado, a empregada que deveria retornar ao trabalho por vezes não tem com quem deixar a criança, sendo compelida a pedir demissão, perdendo todos os seus direitos trabalhistas, o que demonstra ofensa ao princípio da igualdade, porque essa situação demanda um tratamento diferenciado da lei para o fim de igualar.

Esse tratamento, conforme se propõe no presente trabalho, consiste em um modelo rescisório especial, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, basilar da CF/88 e, também, da igualdade e da proteção.

4 A rescisão do contrato de trabalho e os direitos correlatos

A rescisão do contrato de trabalho⁸ está prevista no artigo 477 da CLT e é utilizada para colocar fim à relação empregatícia, resultando em uma série de obrigações e deveres para o empregador e para o empregado (Brasil, 1943). O art. 7º, I, da CF/88 dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária e estabelece uma indenização compensatória, de acordo com lei complementar, entretanto não há lei complementar editada, o que torna possível a dispensa imotivada de forma irrestrita (Brasil, 1988).

As verbas rescisórias a serem pagas pelo empregador serão definidas por diferentes fatores. Leite (2021) explica que é fundamental avaliar se o contrato é por prazo determinado ou indeterminado, se a rescisão foi motivada pelo empregador, pelo empregado ou por ambos, se foi por justo motivo ou sem justo motivo, pois cada hipótese terá diferentes cálculos rescisórios.

De acordo com Martins (2007), a cessação do contrato de trabalho poderá ocorrer por decisão do empregador, que abrange a dispensa com justa causa e sem justa causa; por decisão do empregado, que compreende o pedido de demissão, a rescisão indireta e a aposentadoria; por morte do empregador pessoa física, do empregado e pela extinção da empresa; por mútuo consentimento entre as partes; pelo término do contrato de trabalho à termo; por força maior e por *factum principis*.

O empregador poderá dispensar o empregado quando houver justo motivo nos termos do artigo 482 da CLT, que elenca as hipóteses de justa causa obreira. De acordo com Leite (2019), nessa modalidade o empregado receberá somente o saldo de salário dos dias trabalhados e as férias vencidas + 1/3, não tendo direito às férias proporcionais + 1/3, ao

aviso prévio, ao 13º salário, não poderá sacar o saldo de FGTS e não fará jus ao seguro desemprego.

Por outro lado, há a rescisão sem justo motivo, que é o tipo mais comum de rescisão, no qual o empregado é dispensado por iniciativa do empregador de forma unilateral. Segundo Pereira (2021), ela ocorre quando o empregador não necessita mais da prestação de serviços do empregado. A autora explica que, nesse modelo de rescisão, o empregado deve receber aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional; além disso, poderá fazer o saque do FGTS acrescido da multa compensatória de 40% e terá direito de receber o seguro-desemprego (de acordo com regras próprias).

O pedido de demissão ocorre por vontade exclusiva do trabalhador. O artigo 487, inciso II da CLT dispõe que o contrato de trabalho por prazo indeterminado poderá ser rescindido desde que seja avisada a outra parte com antecedência mínima de 30 dias, sob pena de indenização desse período nos moldes do artigo 477 B da CLT (Brasil, 1943). Nesse modelo rescisório, o empregador realizará o pagamento ao funcionário do saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, e o valor do aviso prévio poderá ser descontado do trabalhador, nos casos em que a empresa exige a prestação do serviço e o trabalhador se recuse a prestá-lo. Ademais, não terá a multa de 40% do saldo do FGTS e não será possível o resgate do saldo de FGTS depositado por todo período trabalhado, além de não fazer jus ao seguro desemprego.

Outro modelo rescisório é a rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT, que ocorre quando o empregador não cumpre com as obrigações oriundas do contrato de trabalho (Brasil, 1943). Resende (2020) explica que, para solicitação da rescisão indireta, o trabalhador deve se encaminhar à Justiça do Trabalho e, se a Justiça julgar procedente a ação, o contrato será rescindido e o empregador deverá fazer o pagamento

⁸ O problema pode ser enfrentado por vários enfoques e com várias propostas de resolução, tendo aqui sido feito um recorte relacionado a rescisão contratual.

ao empregado de todas as verbas como se fosse uma rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. Por outro lado, se for julgado improcedente, o tribunal não reconhecerá que o empregador descumpriu suas obrigações contratuais de forma a justificar a rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT e manterá o contrato de trabalho vigente, cabendo ao empregado pedir demissão caso não queira retornar ao trabalho (Brasil, 1943).

A rescisão pela aposentadoria é mais um modelo rescisório. Garcia (2023) explica que, nos casos em que a própria empresa faz o requerimento da aposentadoria do funcionário de forma compulsória, há a rescisão do contrato de trabalho, na qual o empregado terá direito as verbas rescisórias equivalentes a dispensa sem justa causa. O art. 51 da Lei 8.213/91 dispõe:

Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.

No entanto, Garcia (2023) menciona que, mesmo após se aposentar de forma definitiva e voluntária, frequentemente por necessidade econômica, o aposentado continua no mercado de trabalho para complementar sua renda, trabalhando para o mesmo empregador ou para outro.

Outrossim, há a possibilidade de rescisão por morte de uma das partes e ainda por extinção da empresa. O artigo 483 da CLT, §2º dispõe que, nos casos de morte do empregador pessoa física ou constituído de empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato. Quando o empregador não é uma empresa individual, a morte do empregador

não resulta automaticamente na rescisão do contrato de trabalho. Nesses casos, a empresa continua a existir e os contratos de trabalho permanecem válidos e em caso de rescisão o empregador deverá pagar todas as verbas rescisórias. Por outro lado, Leite (2024) explica que a morte do empregado acarreta extinção automática do contrato de trabalho, tendo seus herdeiros direito ao saldo de salários, férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário proporcional e saque do FGTS sem a multa.

A rescisão por mútuo consentimento está prevista no artigo 484-A da CLT e foi introduzida pela Lei 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista. Ela é uma alternativa consensual, na qual as verbas rescisórias tem uma redução, sendo a multa de FGTS de 20% e o aviso-prévio, quando indenizado, pago pela metade; além disso, é permitido ao funcionário o saque do FGTS na proporção de 80% (Brasil, 1943; Brasil, 2017).

Há ainda a rescisão por força maior prevista nos artigos 501 a 504 da CLT, que ocorre quando há um acontecimento inevitável, para o qual o empregador não concorreu direta ou indiretamente (Brasil, 1943). Martinez (2023) nos ensina que, se a situação financeira de uma empresa for afetada por um fato irresistível e inevitável que gerar sua extinção, ela estará enquadrada em uma circunstância definida como força maior. Nesse modelo rescisório, o funcionário terá direito ao saldo de salários, metade do aviso prévio, metade das férias proporcionais, metade do 13º salário e liberação do FGTS, desde que não tenha estabilidade, conforme disposto no art. 502, II, da CLT (Brasil, 1943).

Por fim, o artigo 486 da CLT prevê a rescisão por *factum principis* (Brasil, 1943). De acordo com Leite (2024), é o ato administrativo originado do Poder Público que importa na paralisação definitiva da atividade econômica da empresa e que leva à extinção do contrato de emprego. A desapropriação é o exemplo mais comum. Nesses casos, o poder público arcará com as verbas indenizatórias, e as demais verbas continuarão sendo responsabilidade do empregador.

Ainda que presentes inúmeros modelos rescisórios na legislação atual, a realidade nos mostra a necessidade de um modelo sensível à realidade da mãe no pós licença maternidade.

5 A rescisão contratual de proteção à maternidade

Apesar de grandes avanços na participação feminina no mercado de trabalho, os desafios ainda persistem, sendo imprescindível considerar a sua realidade e impor tratamento desigual como forma de igualar, em prol de uma sociedade mais justa.

Nessa ordem de ideias, uma pesquisa realizada pela McKinsey & Company no ano de 2023 avaliou a adesão das empresas ao programa de compliance sob a perspectiva da igualdade de gênero no ambiente de trabalho e identificou que somente 60% das empresas aumentaram seus investimentos em diversidade, equidade e inclusão (Field *et al.*, 2023).

Para aumentar a representatividade feminina, o estudo supracitado sugere que as empresas adotem práticas como a criação de uma cultura organizacional que seja intolerante a microagressões, assim consideradas como atos prejudiciais aos funcionários, que podem resultar na saída desses colaboradores da empresa; promover treinamentos a fim de extinguir essas microagressões; e a implementação de políticas de flexibilidade no trabalho, levando em conta a dupla jornada das mulheres, para evitar que elas se sintam pressionadas a abandonar seus empregos (Field *et al.*, 2023).

Nesse contexto, em relação à maternidade, a realidade das mães requer uma abordagem mais sensível e ajustada às suas necessidades, especialmente no que tange ao fim do vínculo empregatício.

Em que pese a legislação vigente oferecer proteção laboral à maternidade, muitas mães enfrentam dificuldades para retornar ao trabalho,

sobretudo por não ter com quem deixar o recém-nascido, sendo compelidas a pedir demissão, perdendo parte das verbas rescisórias e do amparo governamental em um momento de grande necessidade.

Muitos países oferecem licenças-maternidade prolongadas com a finalidade de amparar as famílias e proporcionar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Ainda que essas políticas variem de país para país, o objetivo principal é criar um ambiente que apoie as mães no pós-maternidade, promovendo retenção de talentos na empresa e um melhor desenvolvimento do recém-nascido.

A título de exemplo, a Bulgária é um país que se destaca por oferecer uma das melhores licenças-maternidade do mundo, tanto no quesito período de duração, que pode chegar a 85 semanas, quanto na remuneração desse período, que equivale a 90% do valor do salário da obreira, medida que ajuda a evitar que as mães precisem pedir demissão para cuidar de seus filhos nos primeiros meses de vida (Flynn, 2023).

Atualmente, no Brasil, há o projeto de Lei 2.543/2023 em tramitação, o qual dispõe sobre a ampliação da licença-maternidade para cento oitenta dias para todas as trabalhadoras (Brasil, 2023). Essa ampliação já é garantida quando a empresa é optante pelo programa Empresa Cidadã⁹, previsto na Lei nº 11.770/2008 (Brasil, 2008).

No entanto, não há nenhuma Lei ou projeto de Lei que aborde a problemática das mães que precisam retornar ao trabalho após o período de licença maternidade, mas que não tem condições de fazê-lo por não ter com quem deixar o bebê. Nesse caso, a extensão por mais 60 dias de licença maternidade, que é imprescindível que se estenda a todas as

9 O programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, prevê a prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias, além dos 120 já estabelecidos pela CLT. Em seu art. 1º-A, possibilita a redução da jornada de trabalho em 50% durante um período de 120 dias, sem prejuízo da remuneração (Brasil, 2008). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 31 ago. 2024.

trabalhadoras, não mudaria sua realidade de falta de apoio e necessidade de colocar fim ao vínculo empregatício.

O Direito do Trabalho deve sempre reagir e transformar-se, de maneira que nunca perca sua essência de proteção e dignidade ao obreiro (Pereira, 2016).

Ante o exposto, faz-se necessário um modelo juslaboral rescisório à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à maternidade e à infância, em consonância com os artigos 1º, inciso III, 5º *caput* e 6º da CF/88.

Essa proposta de rescisão reflete um modelo juslaboral rescisório que respeita os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção à maternidade e à infância. Além do apoio financeiro, objetiva dar à mãe a oportunidade de fortalecer o vínculo com o filho, em conformidade com as normativas dos órgãos de saúde pátrios e internacionais e o ordenamento jurídico.

Esse modelo rescisório abarcaria o direito ao denominado “seguro maternidade”, em substituição ao seguro desemprego, que não é concedido em casos de pedido de demissão; saque integral do saldo da conta FGTS, sem acréscimo de multa, pois a demissão não foi motivada pelo empregador; além disso, a dispensa do cumprimento do aviso prévio sem a necessidade de indenização, garantidas as demais verbas previstas na legislação trabalhista, quais sejam, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e 13º salário proporcional.

Indica-se que sejam concedidas cinco parcelas de “seguro maternidade”, permitindo que a mãe tenha amparo financeiro por um período maior. Recomenda-se ainda que a solicitação seja feita no mínimo 30 dias antes da data prevista para o retorno ao trabalho, fazendo aí uma analogia ao aviso prévio, garantindo que a decisão seja tomada enquanto a mãe ainda está no período de estabilidade, sem que haja um hiato entre o fim

do período de afastamento e o fim do vínculo empregatício e de modo que o empregador possa se preparar para o não retorno da obreira.

Para concessão do “seguro maternidade”, será necessária a disponibilização de recursos pelo Governo. Sugere-se que sejam utilizados os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mesma fonte financeira do seguro desemprego, previstos no artigos 10º e 11º da Lei 7.998/1990, tendo em vista ser um benefício conexo (Brasil, 1990).

Quanto às demais verbas rescisórias, não há o que se falar em custeio, pois a liberação do FGTS e a dispensa do aviso prévio não geram custos adicionais para o empregador e nem para o governo, tornando a proposta viável economicamente.

A formalização de um novo modelo rescisório que compreenda as necessidades das mães trabalhadoras é essencial para garantir a proteção aos direitos constitucionais e maternos. Além disso, beneficiará não só a obreira, mas também o recém-nascido, que precisa de cuidados da mãe; o empregador, que não terá acréscimos de despesas na rescisão; e a sociedade de uma forma geral, pois crianças bem cuidadas tendem a se desenvolver melhor, contribuindo para um futuro mais saudável e produtivo.

Um novo modelo rescisório reforça a valorização da mulher como indivíduo e trabalhadora, reconhecendo sua contribuição essencial para a sociedade e para a economia; além disso, promove a justiça social e fortalece a proteção dos direitos humanos, especialmente os princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana.

6 Considerações finais

A proteção à maternidade é um direito humano fundamental previsto nos diplomas normativos internacionais e na CF/88, intrinsecamente vinculado à dignidade humana e à garantia de uma vida digna.

No mesmo sentido, o princípio da igualdade e da proteção, esse basilar do Direito do Trabalho, visa retificar juridicamente as desigualdades fáticas existentes na seara laboral.

Apesar da proteção normativa, a realidade nos demonstra que, não raro, muitas mães não conseguem retornar ao mercado de trabalho por não ter com quem deixar o bebê após o fim da licença maternidade. A realidade também nos demonstra que a participação feminina no mercado de trabalho ainda é inferior em relação à do homem, e essa desigualdade aumenta substancialmente após a maternidade.

Esse cenário nos mostra que a maternidade demanda flexibilização e adaptação normativa, especificamente no âmbito laboral, devendo a relação empregatícia se adequar em prol da principiologia suscitada, considerando a demanda das mães logo após o término da sua licença maternidade, quando que se veem obrigadas a deixar o emprego para cuidar do recém-nascido.

Na legislação atual não há um modelo rescisório que atenda adequadamente a obreira no pós licença maternidade de forma que seja garantida a sua dignidade e igualdade material, quando precisa colocar fim ao vínculo por não ter com quem ou onde deixar o bebê.

O modelo rescisório que se propõe prevê o apoio financeiro à mãe trabalhadora no pós-maternidade e tem a finalidade de oportunizar o fortalecimento do vínculo com o filho recém-nascido. Esse modelo concede à obreira o denominado “seguro maternidade”, que deverá ser solicitado até 30 dias antes do término da licença-maternidade, garan-

tindo que a decisão seja tomada enquanto ainda está no período de estabilidade e que o empregador possa se preparar para o não retorno da obreira. Além disso, concede o saque integral do saldo da conta FGTS sem acréscimo de multa, a dispensa do cumprimento do aviso prévio sem a necessidade de indenização, garantidas as demais verbas previstas na legislação trabalhista, quais sejam, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e 13º salário proporcional.

Esse novo modelo rescisório especial fundamenta-se nos princípios da igualdade e da a dignidade da pessoa humana, basilares da CF/88, e visa atender às necessidades das mães trabalhadoras, assegurando a proteção aos direitos constitucionais maternos e infantis, o que beneficiará não somente a obreira, mas o recém-nascido que precisa de cuidados da mãe. É essencial para garantir a concretização da proteção constitucional à mãe e ao bebê, sem acréscimos de despesas na rescisão para a empresa.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3.121 de 16 de junho de 2023**. Dispõe sobre a redução da jornada de trabalho para pai, mãe ou responsável legal de crianças com diagnóstico de transtorno do Espectro Autista (TEA). Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2305973#:~:text=jornada%20de%20trabalho.-,Art.,por%20profissional%20de%20sa%C3%Bade%20habilitado. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.543 de 12 de maio de 2023**. Dispõe sobre a ampliação da licença maternidade para cento oitenta dias no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União e do Estatuto dos Militares. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2295635&filename=Avulso%20PL%202543/2023. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.136, de 12 de dezembro de 2023**. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161723>. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Decreto Lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 15 abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de

adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei 14.611 de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 de janeiro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 2 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 20253-08.2018.5.04.0821**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/03/RR-20253-08_2018_5_04_0821-1.pdf. Acesso em: 19 jun. 2025.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito constitucional ao alcance de todos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FEIJÓ, Janaína; PINHO NETO, Waldemar; CARDOSO, Luísa. **Maternidade e a participação feminina no mercado de trabalho**, 10 maio 2022. Disponível em <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maternidade-e-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 19 jun. 2025.

FIELD, Emily; KRIVKOVICH, Alexis; KUGELE, Sandra; ROBINSON, Nicole; YEE, Lareina. **Mulheres no Local de Trabalho em 2023**. McKinsey & Company. 5 out 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/mulheres-no-local-de-trabalho-em-2023/pt>. Acesso em: 19 jun. 2025.

FLYNN, Jack. **Licença maternidade por país [2023]:** tendências e dados da OCDE por país. Miami: Julho, 2023. Disponível em: <https://www.zippia.com/advice/maternity-leave-by-country/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

GIL, Antônio Carlos Gil. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua 2017**. Brasil: IBGE, 2018. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21253> . Acesso em: 19 jun. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua 2022**. Brasil: IBGE, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 19 jun 2025.

IKEDA, Marcelo. **Remuneração por gênero no mercado de trabalho formal:** diferenças e possíveis justificativas. texto para discussão n. 82. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em:

<https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/19141>. Acesso em: 19 jun. 2025.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

LOBO, Paulo. **Direito civil**. Famílias. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOPES, Egyle Hannah do Nascimento; KLEIN, Joel Thiago (Orgs.). **Comentários às obras de Kant:** fundamentação da metafísica dos costumes. Florianópolis: NéfipOnline, 2022. Disponível em: http://www.nefipo.ufsc.br/files/2012/11/Comentarios-as-obras-de-Kant_Fundamentacao-da-metaphisica-dos-costumes_2022.pdf. Acesso em: 19 jun. 2025.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. **The labor market consequences of maternity leave policies:** Evidence from Brazil. Dez. 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content>. Acesso em: 19 jun. 2025.

MARINHO, Denise. Nações Unidas Brasil. **OIT:** maior investimento em cuidados poderia criar quase 300 milhões de empregos. Mar. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/174092-oit-maior-investimento-em-cuidados-poderia-criar-quase-300-milh%C3%B5es-de-empregos>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOREIRA, Lorraine. A necessidade de creches para economia, mães e crianças no Brasil. **Revista Cláudia**, 9 nov. 2023. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/educacao/a-necessidade-de-creches-para-economia-maes-e-criancas-no-brasil/>. Acesso em: 19 jun. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 19 jun. 2025.

PEREIRA, Cíntia Batista. As crises econômicas e as reações do direito do trabalho. **Revista Científica UNIFAGOC**, v. 1, n. 2, 2016. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/216/192>. Acesso em: 19 jun. 2025.

PEREIRA, Leone. **Prática jurídica trabalhista**. 2. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2021.

POMPERMAYER, Helena Barbosa Dominici. Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 07, n. 01, 2019. Disponível em: <https://fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/214>. Acesso em: 19 jun. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora Método Ltda, 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

TST. **Recurso de Revista**. RR - 20253-08.2018.5.04.0821. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. DJ 29/11/2023. TST, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0020253&digitoTst=08&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0821&consulta=Consultar>. Acesso em: 19 jun. 2025.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

11

IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES DIANTE DA DISCRIMINAÇÃO SISTÊMICA

Sabrina Souza dos Santos

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Servidora pública federal. Assessora do Desembargador Paulo Augusto Ferreira. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito Processual Civil.

Resumo

O presente artigo analisa as diversas formas de discriminação de gênero enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, à luz dos direitos fundamentais, com foco nos princípios da igualdade material e da dignidade da pessoa humana. Apesar dos avanços normativos no ordenamento jurídico brasileiro e internacional, as mulheres continuam enfrentando barreiras estruturais que limitam seu acesso e permanência em condições dignas no mercado de trabalho. A pesquisa aborda as desigualdades salariais, o fenômeno do teto de vidro, o assédio moral e sexual, bem como a invisibilização da maternidade e a sobrecarga da jornada de cuidados. Analisa ainda a jurisprudência recente, incluindo a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, que evidencia a interseção entre gênero, raça e pobreza. Ao final, são apresentadas propostas de medidas legislativas, institucionais e boas práticas corporativas, além do

papel essencial do Poder Judiciário e da sociedade civil na efetivação da igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Palavras-chave: igualdade de gênero; discriminação no trabalho; direitos fundamentais; assédio moral e sexual; teto de vidro; desigualdade salarial; maternidade; dignidade da pessoa humana.

I Introdução

A igualdade de gênero no ambiente de trabalho é um dos pilares fundamentais para a construção de uma sociedade democrática, justa e solidária. Apesar dos avanços normativos e institucionais obtidos nas últimas décadas, a realidade vivida por grande parte das mulheres brasileiras revela a persistência de obstáculos estruturais que comprometem o pleno exercício de seus direitos fundamentais no mundo do trabalho. Tais obstáculos se manifestam de forma multifacetada, por meio de desigualdades salariais, restrições ao acesso a cargos de liderança, práticas reiteradas de assédio moral e sexual, e discriminações baseadas em estereótipos de gênero — elementos que configuram uma forma de discriminação sistêmica e silenciosa, profundamente enraizada nas dinâmicas laborais contemporâneas.

O presente artigo propõe-se a analisar tais desigualdades à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade material, bem como das normas internacionais de proteção dos direitos das mulheres. A proposta parte do reconhecimento de que a igualdade formal, embora necessária, não é suficiente para reverter os efeitos históricos e culturais da opressão de gênero no mundo do trabalho. É preciso, portanto, interpretar e aplicar o Direito do Trabalho de maneira comprometida com a superação das assimetrias que ainda limitam a cidadania feminina no espaço profissional.

Para tanto, serão examinadas as causas e os efeitos das principais manifestações da desigualdade de gênero no trabalho, com destaque para: (i) a disparidade salarial; (ii) o chamado “teto de vidro”, que dificulta a ascensão profissional das mulheres; (iii) o assédio moral e sexual, como formas de violência de gênero; e (iv) a invisibilização da maternidade e da sobrecarga de cuidados, que impõem barreiras adicionais à trajetória laboral feminina. Ao final, propõe-se uma reflexão sobre os caminhos normativos, institucionais e culturais necessários à efetivação da igualdade substantiva no ambiente de trabalho.

2 Direitos fundamentais das mulheres e o princípio da igualdade no trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou a igualdade e a dignidade da pessoa humana à condição de fundamentos da ordem jurídica e social. O art. 1º, inciso III, consagra a dignidade como valor fundante da República, enquanto o art. 5º assegura a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que inclui a proibição de discriminação por motivo de sexo. No campo das relações de trabalho, o art. 7º, inciso XXX, reforça essa garantia ao prever a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Entretanto, o simples reconhecimento da igualdade formal — isto é, a igualdade perante a lei — não tem se mostrado suficiente para reverter os efeitos históricos e culturais de exclusão sofridos pelas mulheres no mercado de trabalho. A igualdade material, por sua vez, exige que o Estado e os demais entes da sociedade adotem medidas efetivas para superar as desvantagens estruturais, reconhecendo que a neutralidade da norma, muitas vezes, perpetua desigualdades já consolidadas. Assim, a atuação do Direito do Trabalho deve ir além da paridade textual, promovendo mecanismos que assegurem, na prática, condições justas e equânimes às mulheres.

A dignidade da pessoa humana, princípio basilar do Estado Democrático de Direito, é especialmente relevante quando se trata da inclusão da mulher no mundo do trabalho. Essa diretriz impõe o reconhecimento da mulher como sujeito pleno de direitos e dotado de valor intrínseco, exigindo que suas especificidades — como a maternidade e a tripla jornada de trabalho — sejam consideradas no desenho das políticas públicas e das normas trabalhistas. Ignorar essas particularidades sob o pretexto de neutralidade é negar à mulher as condições reais para o exercício de sua autonomia.

No plano internacional, o Brasil é signatário de tratados que reafirmam o compromisso com a igualdade de gênero. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984, estabelece a obrigação dos Estados-partes de adotar medidas legislativas, administrativas e judiciais que eliminem a discriminação contra as mulheres em todas as esferas, inclusive nas relações de trabalho. A convenção reconhece que a igualdade de fato requer ações proativas e não apenas a neutralidade formal.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacam-se as Convenções nº 100, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, e nº 111, que combate a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Esses instrumentos, ao serem incorporados ao ordenamento jurídico interno, vinculam o Estado brasileiro à adoção de políticas afirmativas, ações fiscalizatórias e estratégias pedagógicas que promovam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Dessa forma, a proteção dos direitos fundamentais das mulheres no contexto laboral demanda uma interpretação comprometida com a igualdade substancial. A conjugação dos parâmetros constitucionais e internacionais evidencia que a promoção da justiça de gênero não é mera escolha política, mas dever jurídico que se impõe a todos os atores sociais.

3 Desigualdade salarial e discriminação remuneratória

No quarto trimestre de 2023, as brasileiras receberam, em média, R\$ 2.562, ao passo que os homens auferiram R\$ 3.233 — revelando uma diferença salarial de 20,8 % em favor dos homens.¹ Análises do IBGE indicam ainda que mulheres ganham apenas 79 % do salário masculino no setor formal e, entre trabalhadoras com nível superior, o déficit chega a até 2.899 reais mensais.²

O fenômeno decorre de múltiplos fatores: discriminação direta, segmentação ocupacional (setores feminilizados com salários menores) e a “pena de maternidade”, isto é, a descontinuidade na carreira e jornadas duplas com tarefas não remuneradas. Segundo análise da FGV, mulheres dedicam seis horas eventuais a mais que os homens ao trabalho total (remunerado + doméstico).³

No plano legal, a Constituição Federal proíbe discriminação remuneratória por sexo (art. 7º, XXX) e o art. 5º consagra a igualdade formal. Entretanto, tais dispositivos, se isolados, revelam-se insuficientes contra desigualdades estruturais. Em resposta, foi sancionada a Lei 14.611/2023, em 4 de julho de 2023, que exige transparência salarial em empresas com 100 ou mais funcionários, obriga a divulgação semestral de relatórios salariais anuais, impõe multas expressivas e autoriza reparação por danos morais.

1 Rendimento de mulheres em 2023 é 20% menor que o dos homens. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2024/02/16/rendimento-de-mulheres-em-2023-e-20-menor-que-o-dos-homens/>>.

2 Mulheres recebem 79% do salário dos homens e trabalham 10h mais em tarefas domésticas, diz IBGE. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/03/08/mulheres-recebem-79-do-salario-dos-homens-e-trabalham-10h-mais-em-tarefas-domesticas-diz-ibge.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

3 Afazeres domésticos e cuidados nas unidades da Federação | Blog do IBRE. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/afazeres-domesticos-e-cuidados-nas-unidades-da-federacao>>.

O primeiro balanço do cumprimento da norma, baseado no 3º Relatório de Transparência Salarial de abril de 2025, apontou déficit médio de 20,9 % nos salários femininos. Nesse contexto, destaca-se projeto em tramitação para reduzir o número mínimo de funcionários que devem reportar dados de 100 para 50, ampliando sua fiscalização.

Quanto à jurisprudência recente, o STF, TST e STJ têm reconhecido a violação dos princípios constitucionais diante de provas de discriminação salarial. Em 2023, o TST confirmou indenizações em casos de diferença salarial injustificada, impondo aplicação do art. 461 da CLT e interpretação conforme a igualdade substancial. O STF, em 2024, reafirmou que a norma constitucional e a nova lei devem ser interpretadas pró-igualdade, impondo medidas afirmativas em empresas persistentes na discriminação. O STJ, por sua vez, admitiu a possibilidade de reparação ampliada, incluindo efeitos morais e extensão às perdas previdenciárias.

Na esfera internacional, destaca-se a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, em decisão proferida em 7 de julho de 2023, no caso *Empregadas da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil*. O tribunal reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela morte de 60 pessoas — majoritariamente mulheres negras e meninas — em decorrência de uma explosão ocorrida em 1998, em condições degradantes e ilegais de trabalho. A Corte concluiu que o Brasil violou obrigações de prevenção e fiscalização, negligenciando a proteção dos direitos à vida, à integridade e à igualdade, especialmente por não combater adequadamente a discriminação interseccional sofrida por essas mulheres em razão de seu gênero, cor e condição de pobreza. A decisão foi paradigmática ao afirmar que o Estado falhou em assegurar os direitos econômicos, sociais e culturais dessas trabalhadoras, revelando um padrão de invisibilidade institucional diante de grupos historicamente marginalizados. A Corte determinou, entre outras medidas reparatorias, a adoção de políticas públicas com recorte de gênero e raça no trabalho, reforçando a necessidade de promoção da igualdade material como obrigação jurídica e não apenas política.

Essa condenação internacional reafirma que a desigualdade no trabalho é frequentemente agravada por fatores interseccionais e que o combate à discriminação remuneratória requer um olhar sensível às múltiplas vulnerabilidades que afetam as mulheres brasileiras, sobretudo aquelas em situação de maior exclusão social.

4 “Teto de vidro” e acesso limitado a cargos de liderança

O “teto de vidro” representa uma barreira invisível que dificulta o avanço das mulheres para posições hierarquicamente superiores nas organizações, tanto do setor privado quanto do setor público. Embora qualificação, competências técnicas e experiência dessas profissionais nem sempre diferem das dos homens, ainda assim há uma persistente sub-representação feminina em cargos de maior decisão.

Dados recentes mostram que as mulheres ocupam cerca de 38 % dos cargos de liderança no Brasil — percentual superior à média global de 30,6 %, mas ainda distante da igualdade.⁴ A escassez de mulheres negras é ainda mais grave: elas representam apenas cerca de 3 % dos cargos executivos nas grandes empresas.⁵ Esses índices revelam que a presença feminina diminui progressivamente à medida que se avança na hierarquia corporativa.

Entre os principais fatores que sustentam essa exclusão estrutural estão os estereótipos de gênero — que associam habilidades de li-

4 Mulheres ocupam 38% dos cargos de liderança no Brasil e são mais bem avaliadas pelo time. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/>>.

5 Mulheres negras ocupam apenas 3% dos cargos executivos nas grandes empresas. Disponível em: <https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/mulheres-negras-ocupam-3-dos-cargos-executivos-nas-grandes-empresas/?gad_source=1&gad_campaignid=22546923003&gclid=Cj0KCQjwgwnCBhCqARIsADBLZoKQD6lJcPwgwE39GQEKShcHv2Ek67G9XURtUYG-aNN_HNFwzISDoPYaArSNEALw_wcB>. Acesso em: 27 jun. 2025.

derança a atributos masculinos —, a subjetividade nos critérios de promoção e a falta de transparência nos processos internos. Soma-se a isso o fenômeno do “degrau quebrado”, segundo o qual o primeiro acesso à gestão representa um dos maiores desafios para as mulheres. Essa barreira inicial tem efeito cumulativo: sem mulheres em posições intermediárias, torna-se mais difícil alcançar níveis superiores.

Outras barreiras se inscrevem no plano cultural e institucional. A cultura corporativa reforça espaços informais de networking predominantemente masculinos, que velam o acesso feminino a decisões estratégicas. Adicionalmente, a ausência de políticas que favoreçam a conciliação entre maternidade e carreira — como creches organizacionais, horários flexíveis ou licença-paternidade estendida — reforça a estigmatização das mulheres com filhos, que acabam sendo vistas como menos comprometidas com o trabalho. As lideranças, por sua vez, reconhecem a necessidade de políticas afirmativas, mas apontam a falta de programas estruturados de desenvolvimento e acompanhamento de lideranças femininas como entrave à igualdade real.

Frente a esse cenário, destacam-se iniciativas de inclusão: as ações afirmativas são apontadas como instrumentos legais e eficazes para corrigir a desigualdade institucionalizada. Entre as medidas sugeridas, incluem-se cotas de gênero para conselhos de administração e diretorias (projeto de lei com reserva mínima de 30 % no Senado), programas de *mentoring* e redes de apoio interno, além de exigência de metas de diversidade com relatórios periódicos. A adoção de critérios transparentes e objetivos para promoções é outra estratégia defendida, reduzindo o arbítrio e favorecendo a igualdade substantiva.

Experiências do setor público reforçam os benefícios dessas ações: no serviço público federal, onde as mulheres representam cerca de 45 % dos servidores, a presença feminina em cargos de chefia ainda é inferior (cerca de 40 %), mas há pressão crescente por cotas internas e

programas de ascensão específicos — ações que tendem a reduzir o “afunilamento hierárquico” que se expressa nas estruturas organizacionais.⁶

Em síntese, o combate ao teto de vidro exige entender sua natureza estrutural e multifatorial. Superá-lo requer não apenas reconhecer a existência dessa barreira invisível, mas também implementar políticas públicas e corporativas que promovam a equidade real, assegurando oportunidades iguais de acesso, desenvolvimento e permanência dos talentos femininos em todos os níveis hierárquicos.

5 Assédio moral e sexual no trabalho

O assédio no ambiente laboral se configura como grave violação aos direitos fundamentais das mulheres, atingindo sua integridade moral, psíquica e sexual, desviando a relação de trabalho dos parâmetros da dignidade humana e da igualdade. No Direito brasileiro, distinguem-se duas modalidades juridicamente relevantes: o assédio moral e o assédio sexual.

O **assédio moral** caracteriza-se por condutas repetitivas e prolongadas — gestos, palavras, comportamentos ou atos — que colocam a vítima em situações humilhantes, vexatórias ou intimidatórias, comprometendo sua autoestima e saúde mental. Pode ocorrer tanto de forma vertical descendente (chefia a subordinado), quanto ascendente (subordinado a chefe) ou horizontal (entre colegas). A jurisprudência do TST enfatiza que tais atos devem ser relevantes, reiterados e permanecerem mesmo após reclamações formais ou informais, o que dá ensejo a indenização por danos morais.

Já o **assédio sexual** consiste em condutas de conotação sexual — insinuações, pedidos, gestos ou toques — que objetivam obter favores

6 MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NA BURACRACIA FEDERAL - Movimento Pessoas à Frente. Disponível em: <<https://movimentopessoasafrente.org.br/mulheres-em-cargos-de-lideranca-na-buracracia-federal/>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

sexuais, fixar condições de emprego ou promover constrangimento humano e profissional à vítima. Tais condutas serão tipificadas penalmente pelo art. 216A do Código Penal e podem configurar falta grave passível de demissão por justa causa (art. 482, “e”, CLT).

A Justiça do Trabalho tem reconhecido o significativo aumento dessas demandas. Entre 2020 e 2023, foram julgadas 419.342 ações relacionadas a assédio moral e sexual, sendo que os processos envolvendo assédio sexual cresceram 44,8 % e representaram 22.758 novas ações no período, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça. Em sua maioria, as vítimas – 72,1 % – são mulheres jovens, na faixa etária entre 18 e 39 anos.

Casos jurisprudenciais recentes confirmam o reconhecimento do padrão lesivo dessas condutas. O TST, no Informativo n.º 300, reafirmou a responsabilidade civil do empregador por atos de assédio moral e sexual praticados por seus prepostos, ressaltando o caráter punitivo e pedagógico da indenização. Além disso, decisões regionais têm moldado o ônus probatório, como no TRT da 3ª Região, que instituiu protocolo especial para julgamento com perspectiva de gênero e valoriza a prova indiciária, dado o caráter clandestino dessas condutas.

A responsabilização empresarial baseia-se em normas trabalhistas e no Código Civil (art. 932, III), que impõe aos empregadores o dever de vigilância relacionada aos atos praticados por seus prepostos. Cabe à empresa garantir ambiente de trabalho saudável, adotando políticas preventivas, canais de denúncia eficazes e procedimentos internos justos, e respondendo pelas omissões que permitam a repetição das condutas abusivas.

Para prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual, recomenda-se que as organizações implementem: (i) códigos de ética explícitos ou normativas internas que proíbam discriminações e abusos; (ii) campanhas de conscientização e formação contínua de gestores e colaboradores;

(iii) canais seguros e autônomos de denúncia; (iv) comissões internas de apuração e protocolos de investigação imparciais; e (v) atendimento psicológico e apoio às vítimas. Essas iniciativas devem integrar política de compliance e de direitos humanos, com respaldo corporativo e visibilidade pública.

Em síntese, o enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho demanda compreensão profunda de sua natureza violadora e sistêmica, conjugada com ações concretas de prevenção, responsabilização e apoio às vítimas. O Estado e as empresas devem atuar de forma coordenada para assegurar que o trabalho das mulheres seja realizado com segurança, respeito e dignidade, condicionantes essenciais para a igualdade material no mundo laboral.

6 A invisibilidade da maternidade e a tripla jornada

A maternidade frequentemente representa um momento de transição na carreira das mulheres, marcado por significativa discriminação e fragilização profissional. Estudos indicam que cerca de 26 % das mulheres relatam ter perdido o emprego em função da gravidez ou maternidade, e mais da metade conhecem casos semelhantes em seu círculo social.⁷ Esse padrão revela práticas discriminatórias que penalizam as mulheres justamente no momento em que exercem direitos reprodutivos.

No Brasil, aproximadamente 60 % das mães com filhos pequenos estão fora do mercado formal, e 94,8 % não receberam promoção durante a licença-maternidade, evidenciando estagnação profissional nesse

7 Maternidade: pesquisa aponta que uma a cada quatro mulheres perde emprego. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/maternidade-pesquisa-aponta-que-uma-a-cada-quatro-mulheres-perdem-emprego/>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

período.⁸ Além disso, a cada dois anos após o retorno à atividade, metade dessas trabalhadoras deixam o mercado de trabalho formal, muitas vezes por iniciativa do empregador.⁹

Paralisações não profissionais — como licença, consultas médicas ou cuidados com filhos — são percebidas negativamente por 86 % das mulheres, que temem ser consideradas menos comprometidas ou capacitadas.¹⁰ Tais visões reforçam o denominado “muro maternal”, estigma que afasta gestantes e mães de oportunidades e que tem consequências diretas na eficiência do princípio da igualdade material.

Essa dupla jornada se materializa na sobrecarga de trabalho doméstico. Em 2022, mulheres dedicaram em média 21,3 horas semanais a afazeres domésticos e cuidado de pessoas, contra apenas 11,7 horas dos homens — diferença de 9,6 horas por semana.¹¹ Muitas dessas mulheres acumulam também atividades profissionais, ampliando sua jornada para um segundo turno não remunerado e invisível, com efeitos adversos à saúde física e mental, além de limitar atenções à carreira.

A divisão desigual do trabalho doméstico e familiar impede a ascensão e a permanência das mães no ambiente profissional, revelando falhas nas políticas públicas — mesmo diante de instrumentos protetivos

8 60% das mães estão fora do mercado de trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/60-das-maes-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-no-brasil>>. Acesso em: 27 jun. 2025.

9 Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>>.

10 Para 86% das mulheres, a maternidade é vista de forma negativa no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://extra.globo.com/economia/noticia/2024/05/para-86percent-das-mulheres-a-maternidade-e-vista-de-forma-negativa-no-mercado-de-trabalho.ghtml>>.

11 Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas | Agência de Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>

existentes, como a licença maternidade de 120 a 180 dias e estáveis no emprego por cinco meses após o parto, ambos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho. A precariedade na execução dessas normas favorece atuações abusivas por parte de empregadores.

A responsabilidade em gerir os cuidados não deve recair apenas sobre as mulheres. É urgente que o Estado e as empresas adotem políticas de responsabilidade compartilhada, incluindo licenças parentais ampliadas e obrigatórias para ambos os genitores, creches acessíveis e práticas de flexibilização do trabalho — como jornadas adaptáveis e home office — assegurando condições equânimes para mães e pais.

Estas medidas — quando adotadas em conjunto — podem mitigar a discriminação por maternidade e reduzir os efeitos da tripla jornada, promovendo igualdade material. Assim, garante-se não apenas a permanência das mulheres no mercado de trabalho, mas também o respeito à sua dignidade e à concretização plena de seus direitos fundamentais em suas múltiplas vivências.

7 Caminhos para a efetivação da igualdade de gênero nas relações de trabalho

A persistência das desigualdades de gênero no ambiente laboral exige não apenas o reconhecimento jurídico do problema, mas a implementação de medidas efetivas que combatam suas causas estruturais e culturais. A promoção da igualdade substantiva entre homens e mulheres no trabalho demanda uma atuação conjunta dos poderes públicos, da iniciativa privada e da sociedade civil organizada, em um esforço coordenado para transformar práticas institucionais excludentes.

No plano legislativo, a aprovação da Lei nº 14.611/2023 representou um avanço relevante ao exigir transparência salarial e criar mecanismos de fiscalização e reparação em casos de discriminação remunera-

tória. No entanto, ainda são necessárias medidas complementares, como a ampliação da licença-paternidade, a regulamentação do teletrabalho com perspectiva de gênero, a criação de cotas para mulheres em cargos de liderança na administração pública e o fortalecimento da atuação dos órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho e a Auditoria Fiscal do Trabalho.

As instituições também devem adotar medidas administrativas e normativas para promover a equidade. A criação de protocolos de julgamento com perspectiva de gênero, como já ocorre em diversos tribunais trabalhistas, contribui para uma leitura mais sensível das situações de violência e discriminação contra a mulher. Ademais, políticas internas de compliance antidiscriminatório e códigos de conduta alinhados aos direitos fundamentais são instrumentos essenciais para a construção de ambientes laborais seguros e inclusivos.

No setor privado, boas práticas corporativas vêm sendo desenvolvidas com resultados positivos. Adoção de metas de diversidade, criação de grupos de afinidade, promoção de lideranças femininas, implementação de canais seguros de denúncia e treinamentos sobre assédio e igualdade de gênero têm se mostrado eficazes na redução de desigualdades internas. O engajamento da alta liderança, o monitoramento de indicadores e a transparência nos processos de promoção e remuneração são fundamentais para consolidar essas mudanças como práticas estruturais e não apenas simbólicas.

O Poder Judiciário, por sua vez, desempenha papel central na efetivação dos direitos das mulheres ao interpretar e aplicar as normas jurídicas em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade material. A valorização da prova indiciária em casos de discriminação, o reconhecimento da responsabilidade civil dos empregadores e a imposição de medidas reparatórias e pedagógicas constituem elementos essenciais da jurisprudência comprometida com a equidade de gênero.

Por fim, a sociedade civil organizada — por meio de movimentos feministas, entidades sindicais, organizações de direitos humanos e coletivos profissionais — atua como força mobilizadora e fiscalizadora das políticas públicas e corporativas, ampliando a conscientização social e pressionando por mudanças estruturais. A luta pela igualdade de gênero no trabalho não é apenas uma pauta de justiça social, mas um imperativo constitucional e civilizatório, cuja realização depende da ação comprometida e contínua de todos os atores sociais.

8 Considerações finais

A análise empreendida ao longo deste artigo demonstrou que, apesar dos avanços normativos e institucionais no campo da igualdade de gênero, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais significativas no ambiente de trabalho brasileiro. Tais barreiras não decorrem de uma única causa isolada, mas da combinação entre fatores históricos, sociais, culturais e institucionais que mantêm viva uma lógica de exclusão e subvalorização da mulher no mundo laboral.

A desigualdade salarial, o “teto de vidro”, o assédio moral e sexual, bem como a penalização da maternidade e a sobrecarga da jornada invisível de cuidados foram destacados como expressões concretas dessa discriminação sistêmica. Embora a Constituição Federal assegure, desde 1988, o princípio da igualdade entre homens e mulheres, a realidade ainda se distancia da promessa constitucional, exigindo a atuação conjunta de todos os poderes e setores sociais para a efetivação dos direitos fundamentais das mulheres.

A reflexão jurídica proposta revelou a necessidade de uma abordagem que vá além da igualdade formal, reconhecendo a importância da igualdade material, capaz de corrigir desigualdades históricas e contextuais. A jurisprudência nacional e internacional vem, progressivamente, adotando essa perspectiva, mas ainda há um caminho a ser trilhado em

termos de uniformização interpretativa, produção normativa e fiscalização eficiente.

As políticas públicas, por sua vez, devem avançar na promoção da equidade de gênero, especialmente por meio da implementação de creches públicas, ampliação da licença-paternidade, estímulo à divisão igualitária de tarefas domésticas e fortalecimento de mecanismos de denúncia e acolhimento às vítimas de discriminação e assédio. No setor privado, é fundamental que as organizações internalizem a perspectiva de gênero em seus processos decisórios, não apenas por imperativo legal, mas como estratégia de valorização da diversidade e da justiça social.

Do ponto de vista acadêmico, este estudo aponta para a relevância de pesquisas futuras voltadas à análise empírica da efetividade da Lei nº 14.611/2023, bem como à investigação do impacto de ações afirmativas em ambientes corporativos e instituições públicas. Além disso, investigações interseccionais que considerem raça, classe, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero associadas ao feminino são urgentes para compreender as múltiplas formas de desigualdade ainda invisibilizadas.

Conclui-se, portanto, que a promoção da igualdade de gênero no trabalho é mais do que uma demanda social: é uma exigência jurídica e constitucional. O compromisso com os direitos fundamentais das mulheres não pode se limitar ao plano retórico. Ele deve traduzir-se em ações concretas, sustentadas por políticas públicas, boas práticas corporativas, decisões judiciais comprometidas com a justiça social e uma cultura cidadã que valorize, de forma efetiva, a dignidade de todas as mulheres em sua pluralidade de vivências.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção nº 100 da OIT sobre igualdade de remuneração. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 set. 2002.

BRASIL. Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 nov. 2003.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 set. 2002.

CODEPLAN. Mulheres no mercado de trabalho: diferenças persistentes entre homens e mulheres. Boletim Econômico do Distrito Federal, ano 8, nº 6, 2023. Disponível em: <https://www.codeplan.df.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020 (Série C n.º 407). San José, CR. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 13 jun. 2025.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios – 2025. Brasília: MTE, abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Igualdade de gênero no trabalho: enfrentando os desafios do século XXI. Genebra: OIT, 2022.

SILVA, Maria Aparecida da. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: aspectos jurídicos e desafios atuais. Revista LTr, São Paulo, v. 87, n. 6, p. 775–793, 2023.

TAVARES, André Ramos. Curso de direitos fundamentais. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Informativo TST nº 300. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

VIEIRA, Alice Bianchini. Discriminação contra a mulher e proteção jurídica no Brasil. São Paulo: Atlas, 2021.

12

LICENÇA-MATERNIDADE EM UNIÕES HOMOAFETIVAS: ENTRE A PROTEÇÃO SOCIAL E A OMISSÃO NORMATIVA *

Sergio Torres Teixeira

Kíria de Almeida Miranda

Camila de Almeida Ferreira

Resumo

Este artigo analisa a omissão legislativa referente à licença-maternidade em uniões homoafetivas femininas, com ênfase na concessão do benefício à mãe não gestante. A Constituição Federal de 1988 reconheceu a dignidade da pessoa humana e a igualdade como fundamentos do Estado Democrático de Direito, possibilitando o reconhecimento das uniões homoafetivas como entidades familiares. Com base nesse marco constitucional, observa-se a evolução da jurisprudência, a exemplo das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e pelo Supremo Tribunal Federal (RE 1.211.446). A pesquisa adota abordagem qualitativa, com base na análise documental de decisões judiciais e doutrina especializada. Os resultados apontam que, apesar da atuação do Poder Judiciário para suprir lacunas legais e garantir o princípio da

* Artigo derivado do Trabalho de Conclusão de Curso da graduanda Camila de Almeida Ferreira apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, no ano de 2025, sob orientação do Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira e coorientação da Profª. Me. Kíria de Almeida Miranda.

igualdade, ainda há insegurança jurídica e desigualdade de tratamento. Conclui-se que a ausência de regulamentação compromete a efetivação dos direitos sociais e impõe barreiras discriminatórias às famílias diversas. Defende-se a necessidade de atualização legislativa que reconheça a parentalidade socioafetiva como fundamento legítimo da licença-maternidade, promovendo justiça social e equidade no acesso ao benefício.

Palavras-chave: Licença-Maternidade. Homoafetividade. Igualdade. Parentalidade Socioafetiva. STF. Direitos Fundamentais.

I Introdução

A ideia de família do sistema jurídico brasileiro tem sido produto das mudanças sociais, culturais e políticas das últimas décadas (LÔBO, 2011).

O reconhecimento de uma união estável do mesmo sexo como entidade familiar, com base na doutrina do Supremo Tribunal Federal (STF) nos casos ADI 4277 e ADPF 132 (2011), é um verdadeiro marco em relação aos direitos das pessoas LGBTQIAPN+. Seguindo esses precedentes, as famílias do mesmo sexo ganharam direitos que eram reservados no passado apenas para famílias de sexo oposto, como adoção, pensão por morte e partilha de bens. No entanto, apesar desses avanços, também existem lacunas importantes no sistema jurídico brasileiro quando se trata da efetividade de certos direitos sociais, neste caso, igualdade no acesso à licença-maternidade de casais do mesmo sexo (DIAS, 2008).

A licença-maternidade, conforme estabelecido no art. 7, item XVIII da Constituição Federal e disciplinado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visa garantir a proteção do vínculo mãe-bebê nos primeiros meses da criança, tanto nas situações de nascimento biológico quanto de adoção. A lei atual é baseada em uma interpretação hetero-

normativa da maternidade, baseada em uma concepção de maternidade como o benefício da gestação e do vínculo biológico, uma interpretação que ignora outras formas reais de maternidade, incluindo a maternidade socioafetiva, que é praticada em um casal do mesmo sexo por uma das mulheres (CLETO, 2014).

A lacuna legislativa nesta área expõe mães não gestacionais em casais do mesmo sexo a uma situação de fragilidade legal, a necessidade de acessar o benefício por meio da via jurisdicional e a aplicação incerta, lenta e discriminatória da lei. O Supremo Tribunal Federal preencheu parcialmente esse vazio ao decidir o Recurso Extraordinário nº 1.211.446, que julgou, sob a repercussão geral reconhecida, que a licença-maternidade também se estende à mãe não gestacional na união homossexual, desde que outras condições exigidas pela Constituição e pela lei escrita sejam atendidas. No entanto, a decisão não levou a uma mudança legislativa indubitável e deixou o grupo afetado em um limbo (LUCCA, 2022).

O objetivo deste artigo é examinar os limites e desenvolvimentos obtidos em relação à concessão legal de direitos de licença-maternidade para casais do mesmo sexo femininos, com vistas a avaliar o apoio constitucional e jurisprudencial que justifica um direito ao tratamento igualitário entre casais heterossexuais e do mesmo sexo. Baseia-se na suposição de que a falta de regulamentação específica pelo legislador ainda está contribuindo para promover estereótipos, iniciando a exclusão institucional dos modelos familiares não tradicionais e ofendendo os princípios de igualdade, proteção abrangente da criança e dignidade humana (BARBOSA, 2023).

O método de análise qualitativa e documental é selecionado, dando aparência às regras orgânicas pertinentes ao assunto, em particular em relação aos casos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), no qual a dupla licença-maternidade para mães casadas em uma união homossexual foi reconhecida e o RE 1.211.446, julgado pelo Supremo Tribunal. A partir desses julgamentos, busca-se mostrar a

reação do Judiciário frente ao silêncio legislativo, além das consequências que tal reação acarreta para a implementação dos direitos fundamentais de diferentes famílias. Em segundo lugar, tenta-se compreender como a falta de leis explícitas reforça o caráter exclusivo dos direitos sociais, examinando como os arquétipos legais contribuem para a preservação de padrões normativos que não correspondem mais à diversidade da sociedade brasileira atual (SILVA, 2018).

O trabalho, portanto, pretende inserir na discussão a construção de um direito trabalhista e previdenciário realmente inclusivo, que reconheça a pluralidade de vínculos familiares e busque equidade no acesso às políticas públicas.

2 Referencial teórico

Uma abordagem multidisciplinar e baseada em teoria do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Estudos de Gênero e da teoria crítica dos direitos fundamentais é necessária para entender a licença-maternidade em uniões homoafetivas e a relação entre Direito do Trabalho, gênero e igualdade (VIEIRA, 2015).

As compreensões legais da família foram tradicionalmente informadas pela ideia da família (hetero)sexual normal ou natural, na qual as práticas parentais são atribuídas a funções sexuais e reprodutivas. O modelo, como observado por Lôbo (2011), restringia, do ponto de vista da proteção legal, apenas as famílias que correspondiam aos modelos tradicionais e desconsiderava outras formas de afeto, cuidado e responsabilidade legítimos (LÔBO, 2011).

A partir da promulgação da Constituição de 1988, a ideia de família começou a ser redesenhada e outras formas de configuração familiar passaram a ser reconhecidas. A dignidade humana (art. 1º, III) e o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*), que então serviram de funda-

mento para os direitos das famílias homoafetivas na legislação brasileira, expressos pelo entendimento formulado pelo STF na ADI 4277 e ADPF 132 (DIAS, 2008).

A partir desse ponto, o Tribunal apreciou que a orientação sexual não poderia ser motivo para a negação de direitos e que a distinção entre famílias heterossexuais e homossexuais não poderia existir. No entanto, como aponta Barbosa (2023), essa igualdade legal é insuficiente sem normas infraconstitucionais que tenham redação explícita e eficiente para garantir os direitos das famílias homoafetivas (BARROSO, 2011).

No que diz respeito à licença-maternidade, a lei continua baseada em uma lógica binária e biológica que nega às mães não gestantes de casais homoafetivos o acesso automático ao direito. A doutrina tem indicado que essa lacuna é uma forma indireta de discriminação institucional, na medida em que infringe a igualdade material e o melhor interesse do menor (LUCCA, 2022).

A licença remunerada do trabalho é um compromisso com a conexão emocional e o desenvolvimento saudável do bebê em seus primeiros meses. Assim, qualquer leitura que negue esse direito simplesmente por falta de conexão gestativa está em violação da discriminação indireta e reforçando estereótipos de gênero (CLETO, 2014). Lobato (2024) apoia ainda mais essa afirmação ao afirmar que a maneira como a lei brasileira distingue licenças maternas e parentais revela uma configuração simbólica de um poder que está fundamentado em uma divisão sexual do trabalho, que se repete na família, mudando apenas sua configuração.

Assim, o fato da mãe não gestante em relações de casal feminino não ter direito à licença-maternidade é, portanto, não apenas inconstitucional, é uma medida radical contra a contínua pretensão à normalização das hierarquias de gênero no direito social (LOBATO, 2024).

No nível internacional, o sistema interamericano de direitos humanos também se manifestou a favor da ampla proteção de diferentes famílias. A Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao interpretar a Convenção Americana, tem consistentemente enfatizado que os Estados têm o dever de fornecer tratamento igual a todas as famílias, independentemente de serem formas sexuais ou não sexuais, biológicas ou relacionadas por sangue (RIBEIRO, 2021).

Em resumo, o quadro teórico aponta para a implementação da licença-maternidade em uniões homoafetivas como um desenvolvimento a partir de uma interpretação constitucional dos direitos sociais que excedem o biológico, e considerando a parentalidade como uma construção emocional, social e legal.

O papel do Judiciário tem sido crucial para preencher essas lacunas legais, mas sua intervenção, embora necessária, é paliativa em relação à falha estrutural do legislador. Superar esses obstáculos requer uma reforma legal que reconheça explicitamente e de forma inclusiva os direitos de uma variedade de famílias.

3 Metodologia

Este estudo utiliza uma perspectiva qualitativa intercalada com processos exploratórios e descritivos, a fim de examinar crítica e comparativamente as lacunas normativas existentes no sistema jurídico brasileiro em relação à licença-maternidade para mulheres em relações homossexuais (SILVA, 2018).

A escolha deste modelo metodológico é fortemente justificada pela complexidade do objeto de pesquisa, que vai além do conteúdo normativo puro e requer que tenhamos em mente a interação entre direito, sociedade e dimensão afetiva.

Também é classificado como pesquisa documental e bibliográfica.

Do ponto de vista documental, foram escolhidas as decisões judiciais paradigmáticas relacionadas à licença-maternidade de parceiras do mesmo sexo, com ênfase nos casos nº 0000183-54.2018.5.06.0193 e nº 0000502-97.2015.5.06.0008, julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, e no Recurso Extraordinário nº 1.211.446, decidido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), este último com repercussão geral reconhecida.

Será possível confrontar essas decisões para examinar os padrões legais aplicados, as respostas constitucionais avançadas e os resultados práticos para o direito à igualdade.

Quanto à pesquisa bibliográfica, foram consultadas obras doutrinárias e artigos científicos nas áreas de Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direitos Humanos e Teoria de Gênero, além de fontes internacionais, como documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e processos publicados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Diretrizes nacionais (CF/1988, CLT, ECA) e tratados internacionais ratificados pelo Brasil também foram pesquisados.

A metodologia de análise de conteúdo foi adotada para analisar os dados coletados a fim de identificar os significados legais atribuídos à licença-maternidade em relações do mesmo sexo, as razões das decisões judiciais e as repercussões sociais geradas pela falta de regulamentação legislativa.

Este método de interpretação do direito fornece uma hermenêutica crítica para entender textos legais, privilegiando a formação de

inferências teóricas a partir de elementos normativos, doutrinários e jurisprudenciais.

Por fim, o estudo adota uma abordagem crítico-transformadora, dedicada à garantia dos direitos fundamentais e à força constitutiva de um Direito do Trabalho plural e inclusivo.

A revisão será enquadrada pelos valores constitucionais centrais da dignidade humana, igualdade material e o melhor interesse da criança, e por teorias que entendem a parentalidade como uma instituição afetiva e social e não apenas biológica.

4 Resultados e discussões

A análise dos resultados seguirá dois marcos jurisprudenciais principais:

(i) decisões nos casos nº 0000183-54.2018.5.06.0193 e nº 0000502-97.2015.5.06.0008 proferidas pelo TRT6, reconhecendo o direito de casais femininos do mesmo sexo à licença-maternidade dupla;

(ii) julgamento do RE 1.211.446 pelo STF, admitindo a licença-maternidade à mãe não gestacional.

O exame desses casos revelará a função do Judiciário no que diz respeito à manutenção dos direitos das famílias do mesmo sexo nas circunstâncias de silêncio legislativo.

5 A licença-maternidade da mãe não gestante em união homoafetiva: o precedente do TRT da 6ª Região no processo nº 0000183-54.2018.5.06.0193

O presente capítulo analisa o processo nº 0000183-54.2018.5.06.0193, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que trata da concessão de licença-maternidade à mãe não gestante em uma união homoafetiva. Trata-se de um caso emblemático por ilustrar os desafios enfrentados por famílias formadas por casais do mesmo sexo no que tange ao acesso igualitário aos direitos sociais. A controvérsia gira em torno da negativa da Petrobras em estender à autora, G.P.F.N., médica do trabalho, o direito ao afastamento remunerado, sob o argumento de que o benefício já havia sido concedido à mãe biológica da criança, M.G.C.

G.P.F.N. e sua companheira, M.G.C., conviviam em união estável e ambas trabalhavam na Petrobras. Em 2018, nasceu M.C.P., filho do casal, tendo M.G.C. sido a gestante. Em conformidade com o regulamento interno da empresa e com a legislação em vigor, a Petrobras concedeu a licença-maternidade à mãe biológica. À G.P.F.N. foi concedida, inicialmente, a licença-paternidade ampliada, condicionada à realização de um curso de “pai responsável”, prática comum no setor corporativo, mas que já evidencia a inadequação da terminologia e da compreensão de gênero diante da realidade familiar apresentada.

A narrativa dos fatos demonstra que, após o retorno de G.P.F.N. ao trabalho, foram identificados problemas de ganho de peso do bebê, fato que levou os médicos a recomendarem a indução de lactação também por parte dela. A partir dessa necessidade, G.P.F.N. solicitou a concessão da licença-maternidade, de forma a cumprir seu papel como mãe lactante e proporcionar o cuidado adequado à criança. Contudo, o pedido foi negado pela Petrobras, que alegou inexistência de amparo legal para a duplicação do benefício no mesmo núcleo familiar e impossibilidade de compensação financeira pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Diante da negativa, G.P.F.N. ajuizou ação trabalhista com pedido de antecipação de tutela, alegando violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da proteção à maternidade e da prioridade absoluta dos direitos da criança. A autora também argumentou que a situação concreta extrapolava a interpretação literal das normas vigentes, sendo necessária uma releitura constitucional das disposições da CLT e da legislação previdenciária.

Entre os fundamentos jurídicos apresentados, destacou-se o artigo 226 da Constituição Federal, que reconhece a pluralidade das formas de família e assegura proteção às entidades familiares formadas por qualquer dos pais e seus descendentes. Invocou-se também o artigo 227, que impõe ao Estado, à família e à sociedade o dever de assegurar, com absoluta prioridade, os direitos fundamentais da criança, incluindo a convivência familiar, a saúde e a alimentação. Tais dispositivos conferem densidade normativa à tese de que o interesse da criança deve prevalecer na interpretação das normas infraconstitucionais.

A autora também fundamentou seu pleito na Lei nº 8.213/91, que, em seu artigo 72, §1º, autoriza o empregador a antecipar o pagamento do salário-maternidade e, posteriormente, requerer o ressarcimento junto à Previdência Social. A CLT, por sua vez, estende a licença-maternidade aos casos de adoção (art. 392-A), o que reforça a concepção de que a maternidade não está limitada ao vínculo biológico. No caso em tela, o envolvimento ativo da autora no processo de amamentação e cuidados com o filho justificava, sob a ótica da função social da família, a concessão do benefício.

Além disso, foram apresentados precedentes jurisprudenciais que reconheciam o direito à licença-maternidade à mãe não gestante em uniões homoafetivas. Esses julgados demonstravam uma tendência progressiva do Poder Judiciário em interpretar as normas trabalhistas à luz dos direitos fundamentais e da evolução das configurações familiares. O uso da analogia, nesses casos, é instrumento legítimo para suprir lacunas

normativas e assegurar tratamento igualitário entre casais homoafetivos e heterossexuais.

A Petrobras, em sua contestação, sustentou a ausência de previsão legal para conceder duas licenças-maternidade no mesmo núcleo familiar. Alegou que o Acordo Coletivo de Trabalho previa apenas uma licença-maternidade e uma licença-paternidade, o que foi devidamente cumprido. A empresa também destacou que não poderia ser responsabilizada financeiramente por um benefício que não encontrava respaldo legal e que não seria ressarcido pelo INSS, transferindo à autora a responsabilidade de buscar eventual reparação junto ao órgão previdenciário.

O processo foi julgado pela 2ª Turma do TRT da 6ª Região, em que a magistrada responsável pelo caso adotou uma interpretação constitucional e principiológica da matéria, superando a literalidade dos dispositivos legais e reconhecendo o direito da autora à licença-maternidade, com base em fundamentos sólidos e coerentes com a ordem constitucional vigente.

O acórdão reconheceu que o núcleo familiar homoafetivo possui os mesmos direitos e deveres atribuídos às famílias tradicionais, nos termos do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 4277 e na ADPF 132. A negativa da licença-maternidade à mãe não gestante configuraria, portanto, ato discriminatório, por desconsiderar a maternidade socioafetiva e negar o reconhecimento de igualdade substancial entre as mães.

Outro ponto de destaque foi o enfoque no direito à saúde e à alimentação adequada da criança. Laudos médicos foram apresentados comprovando a necessidade da indução à lactação da autora para garantir o desenvolvimento saudável do recém-nascido. A decisão judicial reconheceu, assim, que a licença-maternidade deveria ser concedida não apenas para proteger a trabalhadora, mas, sobretudo, para assegurar o bem-estar e os direitos fundamentais da criança.

O acórdão também enfrentou o argumento da Petrobras sobre a responsabilidade pelo pagamento do benefício. A Turma concluiu que a ausência de previsão expressa não poderia justificar a omissão diante de uma situação excepcional e urgente. Ressaltou-se que o empregador pode efetuar o pagamento e, em seguida, buscar compensação junto à Previdência, inclusive judicialmente, se necessário. Essa orientação fortalece a responsabilidade social das empresas e seu dever de adequação às novas realidades sociais.

Com esses fundamentos, o Tribunal deu provimento ao recurso ordinário interposto por G.P.F.N., reconhecendo o seu direito à licença-maternidade e determinando à Petrobras a concessão do benefício, com todos os seus efeitos legais e financeiros. A decisão estabeleceu um marco relevante no reconhecimento da maternidade não gestante e reforçou o papel do Judiciário na proteção das famílias diversas.

O julgado em análise tem significativa repercussão jurídica e social. Ao reconhecer a maternidade para além do aspecto biológico, combate-se o estereótipo de que apenas a gestante é detentora dos direitos decorrentes da maternidade. A decisão contribui para a construção de um ordenamento jurídico mais igualitário, sensível às transformações sociais e atento às diferentes formas de expressão da parentalidade.

Trata-se, portanto, de um precedente que não apenas promove a igualdade de gênero, mas também consolida o entendimento de que o interesse da criança deve orientar a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. A concessão da licença-maternidade à mãe não gestante representa um passo importante na construção de um sistema de proteção social que reconhece e valoriza a diversidade das estruturas familiares.

Ao assegurar a licença-maternidade com base em fundamentos constitucionais e na análise concreta das necessidades do menor, a Justiça do Trabalho cumpre seu papel de garantidora da efetividade dos direitos sociais. A decisão evidencia que o Direito do Trabalho deve acompanhar

as transformações da sociedade e adaptar suas normas à realidade das novas formas de organização familiar.

Este caso evidencia a necessidade de uma atuação legislativa mais responsiva, capaz de incorporar a pluralidade familiar nas normas que regem o trabalho e a previdência social. A inexistência de regulamentação específica para a licença-maternidade em uniões homoafetivas impõe ao Poder Judiciário a responsabilidade de suprir, por meio de decisões interpretativas, as omissões legislativas que comprometem a efetividade dos direitos fundamentais.

6 Julgamento do STF: Recurso extraordinário nº 1.211.446

Em março de 2024, o STF proferiu decisão histórica e unânime no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.211.446, reconhecendo o direito à licença-maternidade à mãe não gestante em uniões homoafetivas femininas. A Corte estabeleceu que tanto servidoras públicas quanto trabalhadoras regidas pela CLT têm direito ao benefício, desde que este não tenha sido usufruído por sua companheira. Caso contrário, a mãe não gestante teria direito ao período correspondente à licença-paternidade. A decisão representa um avanço expressivo na jurisprudência constitucional, pois insere na proteção social um modelo de família até então marginalizado pelas normas legais positivadas (LOBATO, 2024).

A tese acolhida pelo STF foi resultado de um processo cuja recorrida, mãe não gestante, apresentou argumentos fundamentados nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, igualdade de gênero e proteção integral da criança. A licença-maternidade foi defendida como um benefício destinado não apenas à proteção da gestante, mas, sobretudo, ao desenvolvimento saudável da criança, garantindo convivência familiar e cuidado nos primeiros meses de vida. Essa fundamentação foi ancorada na doutrina da proteção prioritária da infância, prevista no

artigo 227 da Constituição Federal, e no reconhecimento da pluralidade de arranjos familiares no artigo 226 do mesmo diploma.

No curso do processo, foram destacados quatro principais fundamentos apresentados pela parte recorrida. O primeiro foi o princípio da proteção da criança e do adolescente. A maternidade, nesse contexto, não se restringe à gestação biológica, mas à função exercida por aquela que assume a parentalidade desde o nascimento, participando ativamente do cuidado, da nutrição e do desenvolvimento emocional do filho. O segundo fundamento foi o da isonomia, ao defender que a negação da licença à mãe não gestante constitui prática discriminatória e perpetuadora de estereótipos de gênero, desconsiderando os diversos modelos familiares legitimados pela ordem jurídica.

O terceiro fundamento invocado pela parte autora foi o reconhecimento constitucional das entidades familiares plurais, incluindo a multiparentalidade. A Constituição Federal não restringe o conceito de família aos moldes heteronormativos, sendo plenamente possível, segundo o próprio STF já decidiu em outras ocasiões, que duas mulheres compartilhem a maternidade de forma legítima. Por fim, o quarto argumento se refere à interpretação extensiva da licença-maternidade. Defendeu-se que, diante das novas configurações familiares, o instituto jurídico deve ser adaptado de forma inclusiva, garantindo a eficácia dos direitos sociais para todas as mães.

Apesar da unanimidade quanto ao reconhecimento do direito à licença-maternidade, houve divergência entre os ministros quanto à extensão do benefício no caso da companheira já haver usufruído da licença. Essa divergência revelou, de maneira sutil, a persistência de padrões normativos tradicionais que ainda influenciam a interpretação de direitos parentais, mesmo nos julgamentos mais progressistas. Tal debate evidenciou a dificuldade do ordenamento jurídico em abandonar o modelo binário pai/mãe, comprometendo, em parte, a superação dos paradigmas de gênero que a decisão se propunha a enfrentar (LOBATO, 2024).

O voto do relator, Ministro Luiz Fux, foi o primeiro a ser proferido e teve papel central na definição da tese jurídica. O magistrado afirmou que a não concessão da licença à mãe não gestante é incompatível com a Constituição de 1988, que reconhece e protege os diversos formatos de família, incluindo a união homoafetiva, já consolidada como entidade familiar legítima desde a ADI 4.277. Fux sustentou que o fundamento principal da licença-maternidade é o bem-estar da criança e sua convivência com a mãe nos primeiros meses de vida, sendo esse objetivo imune a concepções normativas restritivas e ultrapassadas (BATISTA, 2025).

O relator ainda reforçou a existência de precedentes judiciais que já haviam estendido o benefício da licença-maternidade para situações não expressamente previstas na legislação, amparando-se no princípio do melhor interesse da criança. Nesses casos, segundo Fux, o STF tem reiteradamente promovido a superação da legalidade estrita quando ela impede a concretização de direitos fundamentais. Com base nesse entendimento, o ministro afirmou que negar a licença à mãe não gestante seria não apenas discriminatório, mas também inconstitucional, inclusive diante de casos de adoção em que o benefício é reconhecido independentemente do parto.

Fux concluiu seu voto com a formulação da seguinte tese: “A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade.” A proposta conciliava o reconhecimento do direito com os limites da duplicidade do benefício, assegurando ao menos um mínimo período de convivência e cuidado materno por ambas as mães, em consonância com os preceitos constitucionais e os parâmetros internacionais de proteção à infância.

O voto de Fux foi acompanhado pelos ministros Nunes Marques e André Mendonça. Este último, no entanto, acrescentou que a decisão

sobre qual das mães deve usufruir da licença-maternidade e qual deve usufruir da licença-paternidade é prerrogativa exclusiva do casal, como parte do planejamento familiar, também protegido constitucionalmente. Essa manifestação reforça a autonomia privada das famílias na organização dos papéis parentais, em oposição à imposição de estereótipos normativos impostos pelo Estado (BATISTA, 2025).

O Ministro Edson Fachin, por sua vez, também acompanhou o relator, mas propôs que, mesmo nos casos em que uma das mães já tenha usufruído da licença-maternidade, a outra deveria ter direito a um período correspondente à licença-paternidade, de forma a promover maior equidade e garantir o duplo cuidado à criança. O argumento de Fachin caminha no sentido da equiparação de direitos e da eliminação de assimetrias no reconhecimento jurídico da parentalidade em contextos homoafetivos.

O Ministro Alexandre de Moraes trouxe uma crítica contundente à tentativa de aplicar os moldes do casamento heteronormativo à união homoafetiva. Em sua avaliação, reconhecer uma das mães como “pai” é negar sua identidade materna, o que representa uma violência simbólica incompatível com o espírito da Constituição de 1988. Moraes defendeu a equiparação do tratamento dado à dupla maternidade adotiva à situação das mães em união homoafetiva, reiterando que ambas são mães legítimas e devem ser tratadas em igualdade de condições (BATISTA, 2025).

A Ministra Cármen Lúcia e o Ministro Dias Toffoli apoiaram integralmente o posicionamento de Alexandre de Moraes. Cármen Lúcia ressaltou que a proteção à infância deve ser o eixo central da análise da licença-maternidade, e que negar tal direito à mãe não gestante é negar à criança o direito de convivência e cuidado integral. Já Toffoli destacou que a deliberação sobre o usufruto da licença é questão de organização interna da família e que o Estado não pode impor, a priori, uma divisão de funções parentais com base em estereótipos.

O Ministro Flávio Dino introduziu no debate a seguinte questão: em casos semelhantes envolvendo dois homens, haveria possibilidade de concessão de licença-maternidade a um deles? Com esse questionamento, Dino apontou para a necessidade de coerência e equidade nas decisões judiciais envolvendo parentalidade em famílias homoafetivas. O ministro também acompanhou o relator, reconhecendo a importância de assegurar proteção integral à criança e efetivação da multiparentalidade.

O Ministro Cristiano Zanin também acompanhou o relator, porém sugeriu que a tese fosse aplicada com restrição ao caso concreto. Para Zanin, o reconhecimento da licença-maternidade deveria ser assegurado apenas nos casos em que a companheira da mãe não gestante não tivesse usufruído do benefício, evitando, segundo ele, interpretações expansivas que poderiam gerar insegurança jurídica (BATISTA, 2025).

Dessa forma, o julgamento do STF consolidou um importante precedente no reconhecimento dos direitos parentais em uniões homoafetivas. Ao mesmo tempo, revelou as tensões existentes entre o discurso jurídico da igualdade e os resquícios normativos de uma estrutura legal moldada sob a lógica heteronormativa. O caso evidencia que o verdadeiro desafio não está apenas na adaptação das normas às novas configurações familiares, mas na revisão dos próprios paradigmas que sustentam a distribuição dos direitos parentais na legislação brasileira.

Por essa razão, a presidente da Comissão de Direito Homoafetivo e Gênero do IBDFAM, Priscila De Oliveira Moréola Pires, celebrou o julgamento como um marco para o reconhecimento jurídico das famílias formadas por casais do mesmo sexo. Para ela, a licença-maternidade deve ser assegurada a todas as mães, independentemente da gestação biológica, pois o exercício da maternidade pressupõe cuidado, afeto e disponibilidade – elementos essenciais à proteção integral da criança (LOBATO, 2024).

Em conclusão, o julgado do STF no RE 1.211.446 representa não apenas a afirmação de um direito, mas também um passo relevante

na desconstrução dos modelos jurídicos tradicionais de família. A controvérsia não reside apenas na adaptação legislativa, mas na redefinição dos papéis familiares e na superação dos estereótipos de gênero que ainda influenciam a formulação e a interpretação das normas. Com isso, reafirma-se o papel do Poder Judiciário como agente ativo na promoção da igualdade e da inclusão nas políticas públicas de proteção à maternidade e à infância.

7 Precedente: Conciliação homologada pelo TRT6 em 2015

Em 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região enfrentou um caso emblemático que revelou os desafios normativos e práticos para o reconhecimento e a efetivação de direitos sociais no contexto de famílias homoafetivas. A ação trabalhista de número 0000502-97.2015.5.06.0008 foi ajuizada por M.M.M., jornalista empregada do Sistema Associado de Comunicação S/A, com o objetivo de garantir o direito à licença-maternidade após o nascimento de sua filha, concebida por inseminação artificial realizada em sua esposa, N.L.L.B.. A autora requereu, inclusive, a concessão da tutela antecipada *inaudita altera pars*, o que revela a urgência da situação vivenciada.

A peculiaridade do caso residia na forma como a maternidade foi estabelecida. M.M.M. não era a gestante, mas se preparou fisiologicamente para exercer o papel materno, submetendo-se a tratamento de indução à lactação para amamentar a criança, uma vez que sua esposa, além de autônoma, enfrentava limitações físicas para o aleitamento em razão de cirurgia prévia. A situação expôs uma lacuna normativa: não havia previsão expressa que contemplasse essa dinâmica familiar nas hipóteses de concessão da licença-maternidade. Esse vácuo legal tornou nebulosa a definição do sujeito ativo do direito e do ente responsável pelo pagamento do benefício.

O indeferimento inicial da tutela antecipada decorreu da ausência de prova inequívoca da recusa da empresa em intermediar o pedido de benefício junto ao INSS, assim como da suposta ausência de legitimidade da autora para receber diretamente o salário-maternidade. O julgador optou por ouvir a parte ré antes de decidir sobre o mérito, denotando cautela, mas também revelando como a indefinição legal impõe obstáculos adicionais para o acesso célere a direitos fundamentais.

Em sua defesa, a empresa alegou não ter negado qualquer direito à autora e afirmou que a solicitação de licença deveria ser feita diretamente ao INSS. Ademais, sustentou que a autora se qualificava como mãe adotiva, sendo, portanto, indevido o pedido formulado em face da empresa. O argumento principal repousava na ideia de que haveria risco de duplicidade no pagamento do benefício, uma vez que a gestante também poderia pleitear a licença perante o órgão previdenciário, embora não houvesse nenhuma comprovação nos autos de que isso tivesse ocorrido.

A controvérsia, portanto, deslocou-se para o centro da indefinição normativa: quem é a mãe legítima em uma união entre duas mulheres quando uma delas gesta e a outra se prepara fisiologicamente e afetivamente para amamentar e cuidar da criança desde o nascimento? O argumento da empresa, ao sugerir que M.M.M. seria apenas mãe adotiva, evidenciava uma visão reducionista e biologizante da maternidade, desconsiderando tanto o vínculo afetivo quanto a preparação física para exercer a parentalidade.

Com o indeferimento da tutela antecipada, o processo seguiu seu trâmite, sendo determinada a intimação do INSS para esclarecer se algum benefício fora concedido a uma das mães. Em nova petição, M.M.M. informou ter buscado diretamente o INSS, mas foi orientada de que o requerimento deveria ser feito pela empresa, o que gerou um impasse institucional. O desencontro entre normas administrativas e omissões legais agravou ainda mais a situação da reclamante, que, mesmo tendo

firmado um acordo informal com a empresa para seguir afastada, teve seus vencimentos suspensos.

A reclamada, por sua vez, sustentou que não havia se comprometido formalmente com o pagamento do salário-maternidade, apenas concordando tacitamente com o afastamento da autora. A ausência de clareza e formalidade na avença contribuiu para o agravamento da situação da autora, que permaneceu sem qualquer tipo de remuneração durante o período inicial de cuidados com a recém-nascida. O INSS, por fim, informou que nenhuma das mães constava como beneficiária de salário-maternidade, o que reforçava a urgência de uma solução judicial.

A audiência de conciliação ocorreu em 23 de julho de 2015, quando foi discutida a possibilidade de enquadramento da autora como mãe adotante, hipótese que não condizia com a realidade dos fatos. O magistrado indicou que M.M.M. se enquadraria mais adequadamente como gestante social ou intencional, diante de sua preparação física e afetiva para assumir os cuidados da criança desde o nascimento. No entanto, a falta de autorização do preposto da empresa para firmar acordo impediu a finalização da audiência, que foi redesignada.

Em nova audiência, realizada no dia 27 de julho de 2015, retomou-se a análise jurídica da filiação em contextos homoafetivos. O entendimento majoritário presente foi o de que, segundo o artigo 1.597 do Código Civil, presume-se concebido na constância do casamento o filho nascido por reprodução assistida. Aplicando-se tal presunção ao caso concreto, reconheceu-se que a filha do casal era filha legítima de ambas as mães, ainda que apenas uma tivesse gestado. O reconhecimento da dupla maternidade, portanto, passou a fundamentar o direito da autora ao benefício pleiteado.

Apesar desse avanço jurídico, a solução definitiva só ocorreu na audiência seguinte, realizada em 28 de julho de 2015, quando a empresa finalmente concordou em firmar acordo. Pelo termo homologado, o Sis-

tema Associado de Comunicação S/A comprometeu-se a pagar à autora 120 dias de licença-maternidade, com início retroativo a 25 de abril de 2015. Além disso, assegurou-se o gozo de 30 dias de férias subsequentes e a regularização dos salários referentes aos meses de abril, maio e junho, até então inadimplidos.

A resolução do conflito por meio de conciliação representou não apenas a pacificação da lide, mas também o reconhecimento prático de um direito ainda não claramente delineado na legislação. A atuação judicial, nesse cenário, funcionou como instrumento de justiça distributiva, adaptando a aplicação da norma à realidade das novas estruturas familiares. Embora a empresa inicialmente resistisse à concessão do benefício, a conciliação permitiu assegurar à criança e à mãe não gestante o mínimo necessário de estabilidade e proteção no início da vida familiar.

O caso analisado revela de forma expressiva como a ausência de regulamentação específica para famílias homoafetivas pode comprometer a efetivação de direitos sociais básicos, como a licença-maternidade. Apesar do reconhecimento jurídico da união entre pessoas do mesmo sexo pelo Supremo Tribunal Federal desde 2011 (BRASIL, 2011), o ordenamento infraconstitucional permanece marcado por lacunas que dificultam o acesso igualitário a benefícios previdenciários e trabalhistas. A analogia, embora útil, nem sempre é suficiente para solucionar as situações complexas derivadas das novas configurações familiares.

A jurisprudência, nesse contexto, tem desempenhado papel essencial na construção de parâmetros interpretativos que permitam a inclusão dessas famílias nas proteções legais historicamente pensadas para casais heterossexuais. Decisões como a do TRT da 6ª Região, ainda que em sede de conciliação, funcionam como precedentes persuasivos e exemplares para futuras demandas envolvendo parentalidade em uniões homoafetivas, como bem observa Barroso (2017), ao destacar o papel do Judiciário na concretização dos direitos fundamentais diante da inércia legislativa.

Entretanto, não se pode perder de vista que a judicialização de questões tão essenciais como o direito à licença-maternidade revela um cenário de ineficácia das políticas públicas. A autora do caso em análise somente teve seu direito reconhecido após meses de tramitação processual e intensa mobilização jurídica, o que evidencia que, para mulheres lésbicas e bissexuais, o exercício da maternidade ainda está condicionado à superação de múltiplas barreiras institucionais e simbólicas.

Do ponto de vista da criança, a demora na concessão do benefício acarreta prejuízos relevantes. A ausência de convivência adequada entre mãe e filha nos primeiros meses de vida compromete não apenas o vínculo afetivo, mas também o desenvolvimento psíquico e emocional da criança. A Convenção sobre os Direitos da Criança, da qual o Brasil é signatário, afirma o direito ao cuidado e à convivência familiar como essenciais ao desenvolvimento infantil, princípio que deve orientar também a interpretação das normas trabalhistas e previdenciárias.

A conciliação, nesse cenário, se destacou como ferramenta eficaz de mediação e de concretização dos direitos fundamentais. A atuação do magistrado como facilitador do diálogo entre as partes permitiu uma solução satisfatória, respeitosa da nova realidade social e jurídica do país. Todavia, a dependência de interpretações judiciais para garantir direitos tão básicos expõe a necessidade de reforma legislativa que incorpore de forma explícita as famílias homoafetivas no ordenamento jurídico.

Por fim, é possível concluir que o caso de M.M.M. representa um divisor de águas na jurisprudência trabalhista sobre licença-maternidade em uniões homoafetivas no estado de Pernambuco. Trata-se de precedente relevante por sua singularidade e por demonstrar, na prática, a distância entre a legalização das uniões e a concretização da igualdade de direitos. A conciliação judicial foi, neste caso, o caminho encontrado para superar uma omissão normativa que, infelizmente, persiste.

8 Ampliação do debate: Direitos Humanos, representatividade e inclusão

Desenvolvimentos legais também têm avançado para conceder direitos parentais a mães não gestacionais, avançando assim a dignidade das famílias do mesmo sexo. Isso não invalida, no entanto, os desafios estruturais que essas famílias enfrentam, pois ainda parece faltar uma política legislativa clara e protetora. Como afirma Barroso (2011), o reconhecimento legal das relações do mesmo sexo é, em parte, uma tentativa de quebrar a invisibilidade histórica dessas uniões na tradição legal brasileira.

Por outro lado, a falta de normas claras cria um efeito simbólico negativo, pois envia a mensagem de que as famílias do mesmo sexo são inferiores e, portanto, têm direito a menos proteção estatal. Um silêncio normativo desse tipo viola abertamente o Artigo 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que prevê que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos (IBDFAM, 2018).

Do ponto de vista da seguridade social, não pode ser de boa-fé que a validação de direitos fundamentais como, por exemplo, a licença-maternidade, seja baseada em ganhos pessoais de direito. A omissão do legislador é obviamente contrária ao princípio da certeza do direito. Como sustenta Delgado (2020), a razão para isso é que é função do Direito do Trabalho basear a justiça social na proteção de situações de vulnerabilidade, especialmente em tempos de novas estruturas familiares. Isso também se reflete na medida em que as instituições entendem o direito à licença-maternidade.

Além disso, a falta de legislação somada à perpetuação de relações de poder baseadas na heteronormatividade resulta na exclusão de identidades dissidentes. O direito de buscar a felicidade na vida familiar deve ser garantido independentemente da orientação sexual dos indiví-

duos envolvidos: esta é uma dimensão-chave do direito à cidadania plena segundo Contarini (2021).

Uma nota adicional de reflexão é sobre o significado da visibilidade para as várias parentalidades. Está consagrado na jurisprudência a regra de que a parentalidade socioafetiva é excepcional, não como uma dispensa judicial, mas como uma aplicação concreta dos princípios da afetividade e igualdade. A jurisprudência do STF na ADPF 132 e ADI 4277 deve ser percebida como um marco que legitima a diversidade familiar em nível constitucional (DE SOUZA, 2023).

Por último, o sistema jurídico brasileiro deve evoluir, a fim de se adaptar às dinâmicas sociais e corresponder ao seu caráter inclusivo. As garantias apresentadas no Estatuto da Criança e do Adolescente, especialmente o direito à convivência familiar, devem orientar a construção de normas relativas à diversidade nas formas de maternidade e paternidade (BAHIA, 2022).

9 Análise crítica: entre a interpretação judicial e a necessidade de regulamentação

As decisões examinadas, embora sejam os passos mais importantes no reconhecimento legal das famílias do mesmo sexo, apontam para uma grande dependência judicial para garantir direitos que deveriam ser assegurados por lei. A falta de regras explícitas sobre o direito à licença-maternidade de mães do mesmo sexo não gestantes gera um campo jurídico de incerteza, particularmente na esfera privada, onde o acesso ao direito depende dos critérios subjetivos de empregadores, sindicatos e tribunais.

O protagonismo judicial nesse cenário é um corolário da inação legislativa, que pode ser entendida como uma violação do princípio da reserva legal, estabelecido pelo art. 5º, II da CF. Além disso, como afir-

ma Vieira (2015), o apelo recorrente ao caminho judicial para garantir direitos mínimos revela uma normatividade inadequada e uma falta de vontade estrutural de aprimorar a ordem jurídica aos princípios constitucionais de igualdade e inclusão.

Além da omissão legislativa, observa-se a permanência de um modelo normativo que se ancora na ideia de família tradicional, o que dificulta o reconhecimento pleno de arranjos familiares diversos. Esse cenário reafirma valores patriarcais e perpetua a marginalização de sujeitos que fogem ao padrão heteronormativo. Ao manter uma estrutura normativa excludente, o Estado falha em proteger integralmente os direitos fundamentais das pessoas LGBTQIAPN+, violando princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o pluralismo familiar (DIAS, 2008).

A parentalidade socioafetiva, embora reconhecida em decisões judiciais e na doutrina contemporânea, ainda carece de regulamentação específica que assegure, de forma automática, o direito à licença-maternidade para a mãe não gestante. A ausência de previsibilidade jurídica compromete a segurança das relações familiares e impede o acesso equitativo às políticas públicas de proteção social, especialmente no contexto do trabalho (LUCCA, 2022).

A dificuldade enfrentada pelas mães não gestantes para comprovar judicialmente sua parentalidade revela uma inversão perversa da lógica da proteção social: ao invés de presumir o vínculo afetivo quando exercido, o sistema exige provas e processos, transferindo às mulheres homoafetivas o ônus de demonstrar o óbvio — o exercício pleno da maternidade (CLETO, 2014).

O ideal de igualdade material, tão enfatizado pela Constituição Federal, só se concretiza quando há medidas legislativas afirmativas voltadas à eliminação de barreiras estruturais. A jurisprudência, por mais avançada que seja, não é capaz de assegurar uniformidade nacional na

concessão da licença-maternidade, tornando indispensável uma reforma legislativa sensível à diversidade das configurações familiares (SILVA, 2018).

Outra questão mencionada no estudo é o reforço dos estereótipos de gênero. A forma como a legislação brasileira organiza os direitos de licença parental é baseada em princípios ainda muito binários - da dicotomia maternidade/paternidade - que não dialogam com as múltiplas formações familiares contemporâneas. Ao vincular exclusivamente a maternidade à figura biogenética da mãe gestante, a lei falha em considerar que o cuidado tem uma função social e afetiva desempenhada por outras mães, perpetuando uma lógica racista excludente (LOBATO, 2024).

Em vez disso, sobrecarrega a mãe não gestante com a necessidade de processar pelo direito à licença-maternidade e carrega um pesado fardo emocional, financeiro e burocrático — um que nenhuma mãe heterossexual precisa suportar. Tal diferenciação implica discriminação indireta e viola o direito à igualdade substantiva. Segundo informações da OIT (2020), a extensão da licença parental de forma intransferível é um dos métodos mais poderosos para combater a discriminação de gênero no trabalho e apoiar boas práticas de criação de filhos.

A sobrejudicialização desses direitos, apesar de gerar precedentes relevantes, não suplanta o papel primário do Poder Legislativo, que deveria regulamentar o assunto. Portanto, a falta de um quadro legal existente também torna a aplicação administrativa de políticas públicas que promovem a parentalidade em diversas áreas - e, assim, a esfera de influência da jurisprudência - menos eficaz e contribui para o tratamento desigual dos trabalhadores.

Por fim, a experiência brasileira deve dialogar com padrões internacionais de direitos humanos, especialmente os promovidos pela Corte Interamericana, que afirma o dever estatal de assegurar tratamento igualitário às famílias, independentemente de sua forma ou composição.

O reconhecimento jurídico da parentalidade homoafetiva deve deixar de depender da via judicial e ser consolidado como direito fundamental por meio de legislação clara, inclusiva e comprometida com a justiça social (RIBEIRO, 2021).

10 Conclusão

O presente artigo se esforçou para ilustrar como a lacuna legislativa no reconhecimento expresso da licença-maternidade para mães não gestacionais em parcerias do mesmo sexo frustra o significado de direitos fundamentais à igualdade, dignidade e ao melhor interesse da criança. Foi demonstrado na pesquisa de decisões judiciais do TRT da 6ª Região e do Supremo Tribunal Federal que, embora o judiciário tenha atuado de maneira progressista e inclusiva, há limites estruturais na implementação desses direitos sem legislação específica.

Ficou indicado que lógicas heteronormativas continuam a informar a construção normativa da licença parental no Brasil, e também ajudam a excluir simbolicamente e materialmente as famílias do mesmo sexo do panteão dos beneficiários das políticas sociais em sua totalidade. Esse tipo de exclusão perpetua a discriminação de gênero e mantém viva a discriminação como desigualdade nos direitos trabalhistas e de segurança social.

De acordo com a revisão jurisprudencial, emergindo desse desafio surge a necessidade de reformar o sistema jurídico brasileiro reconhecendo claramente a licença de devoção como um fenômeno da maternidade socialmente afetada, abrangendo a parte não gestante de um casal do mesmo sexo. A proposição de uma licença parental 'universal' é um movimento necessário a ser feito em termos de justiça, respeito às diferenças (na família) e em termos de responsabilidade constitucionalmente garantida que o estado brasileiro assumiu.

Por fim, devido ao debate legislativo, é necessário ser informado e dialogado pela sociedade civil e pelos movimentos sociais, incluindo os especialistas em direitos humanos e direito do trabalho, a fim de construir leis que reflitam a pluralidade múltipla da sociedade brasileira atual, que proporcionem justiça social e uma proteção plena das crianças em qualquer configuração familiar em que se encontrem.

Referências

BARBOSA, Ana Carolina. **Direito à licença-maternidade em uniões homoafetivas femininas: uma análise da jurisprudência brasileira**. São Paulo: Revista de Direito Social, 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1.211.446**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 06 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277/DF**. Relator: Min. Ayres Britto. Tribunal Pleno. Julgado em 05/05/2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132/RJ**. Relator: Min. Ayres Britto. Tribunal Pleno. Julgado em 05/05/2011.

CLETO, Priscila. **Licença-maternidade e a construção de políticas igualitárias no mercado de trabalho**. Revista Jurídica da Mulher, v. 12, n. 1, p. 45-68, 2014.

DIAS, Maria Berenice. **União homoafetiva: o preconceito e a justiça**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Famílias plurais: o novo perfil da entidade familiar no Direito brasileiro**. Revista Brasileira de Direito de Família, n. 11, p. 7-24, 2011.

LOBATO, Rafaela Figueiredo. **Estereótipos de gênero e licença parental: o que a nova configuração familiar exige do direito do trabalho?**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 86, p. 223-247, 2024.

LUCCA, Mariana de. **Parentalidade homoafetiva e o direito à licença-maternidade no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório Mundial sobre Proteção Social**. Genebra: OIT, 2020.

RIBEIRO, Carlos Eduardo. **Direitos LGBT e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Revista Direitos Humanos em Perspectiva, v. 7, n. 2, p. 18-40, 2021.

SILVA, Clara Tavares. **Gênero e parentalidade: uma leitura crítica da licença-maternidade no Brasil**. Revista de Estudos Feministas, v. 26, n. 2, p. 423-440, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Processo nº 0000183-54.2018.5.06.0193. Rel. Des. Ana Cláudia Petruccelli de Lima. Julgado em 2019.

VIEIRA, Laura Gandra. **Judicialização da parentalidade: análise das omissões legislativas em matéria de família homoafetiva**. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 13, p. 85-109, 2015.

Sentença

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SDC - SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0017694-03.2024.5.15.0000

SUSCITANTES: AFS COMERCIAL LTDA.

ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA.

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA

EMENTA

JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

ONEROSIDADE EXCESSIVA, QUE COMPROMETE A SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA DOS TRABALHADORES, NOTADAMENTE EM SE CONSIDERANDO QUE CONSTITUEM MAIORIA EXPRESSIVA DE MULHERES QUE, JUNTO COM AS RESPONSABILIDADES DO TRABALHO, TAMBÉM TEM ENCARGOS FAMILIARES. GREVE NÃO ABUSIVA. PAGAMENTO INTEGRAL E COMPENSAÇÃO RESTRITA A 50% DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO.

Tratando-se de greve não abusiva, a compensação integral dos dias (horas) de paralisação implicaria em estender a jornada em 1(uma) hora a mais em 3 (três) dias da semana, além de exigir o cumprimento da jornada de trabalho de 8 (oito) horas em sábados alternados, pelo menos até abril de 2025, o que configura onerosidade excessiva, que compromete a saúde e a integridade física dos trabalhadores, notadamente em se considerando que constituem maioria expressiva de mulheres que, junto com as responsabilidades do trabalho, também tem encargos familiares.

Neste contexto, necessário considerar os marcadores interseccionais de vulnerabilidade, que demandam a interpretação das normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, assim exigindo a restrição da compensação a 50% dos dias (horas) de paralisação.

Aplicação do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, conforme Recomendação CNJ n. 128/2022 e Resolução CNJ n. 492/2023.

ATOS ANTISSINDICAIS

DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE TRABALHADORES NO MESMO DIA DE RETORNO AO TRABALHO, APÓS O TÉRMINO DA GREVE. COMUNICADOS IDÊNTICOS E GENÉRICOS QUE NÃO ESCLARECEM COMO, ONDE E QUANDO OS ATOS IMPUTADOS AOS EMPREGADOS OCORRERAM. CONFIGURAÇÃO DE ATO ANTISSINDICAL DE RETALIAÇÃO AOS GREVISTAS. REINTEGRAÇÃO DEVIDA.

A doutrina define “ato de indisciplina” como o descumprimento das normas, regulamentos e diretrizes gerais da empresa pelo empregado. Portanto, como no período referido os empregados demitidos estavam em greve, ou seja, não estavam trabalhando, a alegação das suscitanes não se sustenta. O mesmo ocorre quanto à referência ao item “j” do artigo 482 da CLT, cuja tipificação exige expressamente que o ato seja “praticado no serviço”, o que impede a configuração durante o período em que o trabalhador, por estar em greve, evidentemente não estava “no serviço”.

Ademais, os comunicados de dispensa, além de idênticos, são genéricos, não esclarecendo como, onde e quando os atos imputados aos empregados ocorreram.

Assim sendo, a dispensa por justa causa dos empregados e empregadas no mesmo dia de retorno ao trabalho, após o término da greve, configura conduta antissindical de retaliação aos grevistas, praticada pelas empresas suscitanes, o que justifica o reconhecimento de nulidade das dispensas, com a consequente determinação de reintegração ao emprego, bem como pagamento dos salários e demais vantagens desde o desligamento.

Aplicação da diretriz prevista no artigo 1º da Convenção 98 da OIT e artigo 9º da Constituição Federal de 1988.

Relatório

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE suscitado por AFS COMERCIAL LTDA. e ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA. em face do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA alegando, em suma, que no dia 25/07/2024 o suscitado “*organizou sem aviso-prévio uma ‘assembleia extraordinária’ a fim de deflagrar greve, pleiteando o pagamento do PLR de 2024 e a redução da jornada para 40h semanais*”. Asseveram que a paralisação, iniciada em 30/07/2024, ocorreu sem a observância dos requisitos previstos na Lei n.º 7.783/89, tais como, ilustrativamente, necessidade de negociações prévias, término da vigência do acordo coletivo e emissão do edital de convocação.

Aduziram que no último dissídio, formalizado em outubro de 2023 e vigente até 31/08/2024, o suscitado levou à mesa de negociação a inclusão do PLR, tendo as suscitanes esclarecido, à época, que a inclusão do benefício prejudicaria a saúde financeira das empresas, o que foi acatado pelo suscitado.

Pleitearam a concessão de “*TUTELA DE URGÊNCIA, em caráter liminar e inaudita altera pars, a fim de que seja determinado: a) a declaração de abusividade da greve pela ausência de negociações prévias, pela vigência, devidamente comprovada, do acordo coletivo, pela natureza das pretensões do suscitado e pela falta de edital de convocação; b) o desconto dos dias parados enquanto perdurar a greve; c) ao Suscitado o dever de abster-se de qualquer conduta, ato ou procedimento que obste o livre acesso dos empregados que pretendem laborar; d) ao suscitado o dever de assegurar o labor de contingente mínimo de trabalhadores, não inferior a 90% (noventa por cento); e) que, na hipótese de descumprimento das últimas duas obrigações, aplique-se multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia e/ou ato descumprido*” e, ao final, a total procedência dos pedidos.

Indeferida a liminar pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente Judicial (ID 94d035c), foi designada audiência de conciliação para o dia 13/08/2024 (3ª feira), às 14h00 (ID 5138023).

Interposto agravo regimental pelas suscitantes, questionando o indeferimento da liminar (ID bfa2299).

Presentes à audiência, as partes não se conciliaram. Foi concedido prazo para apresentação de defesa e, sucessivamente, para réplica. (ata de audiência => ID 33a96de). Apresentada defesa sob ID b40e265 e réplica sob ID 649b4c5.

Distribuído por sorteio a esta Relatora, que designou nova audiência de conciliação para o dia 27/08/2024 (ID 2a15b42).

Em audiência, foi apresentada proposta conjunta de acordo por esta Relatora e pelo MPT (ID 5beef16).

No prazo concedido, as partes concordaram parcialmente com a proposta (ID f5f0041 e ID 17c734b).

Petição das suscitantes noticiando que os empregados retornaram ao trabalho em 04/09/2024 (ID d7feb94).

Manifestação do sindicato suscitado informando que no mesmo dia do retorno ao trabalho, em 04/09/2024, as suscitantes dispensaram 09 (nove) empregados por justa causa (ID 1c4d692 e ID 4702125).

Em 06/09/2024 (ID a62b2c5) as suscitantes peticionam, informando que no dia 05/09/2024 o suscitado tentou incitar nova paralisação, com a presença ostensiva de seus representantes na frente da empresa, impedindo a entrada dos empregados. Em razão dos fatos, ajuizou interdito proibitório perante o Juízo da Vara do Trabalho de Indaiatuba, tendo sido concedida liminar (decisão de ID c64b89b).

O Ministério Público do Trabalho foi devidamente cientificado de todos os atos processuais e juntou Parecer (ID cb5a746).

É o relatório.

Fundamentação

VOTO

1. DO CABIMENTO

Reputo cabível o dissídio coletivo de greve nos termos dos artigos 7º 8º da Lei 77.783/89, eis que regularmente processado.

2. DOS REQUISITOS LEGAIS PARA A DEFLAGRAÇÃO DA GREVE

Trata-se de DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE suscitado por AFS COMERCIAL LTDA. e ALPHA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ELETRÔNICOS LTDA. em face do SINDICATO DOS TRABALHADO-

RES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA.

As suscitantes alegam que no dia 25/07/2024 o suscitado “*organizou sem aviso-prévio uma ‘assembleia extraordinária’ a fim de deflagrar greve, pleiteando o pagamento do PLR de 2024 e a redução da jornada para 40h semanais*”, sendo que a paralisação, iniciada em 30/07/2024, ocorreu sem a observância dos requisitos previstos na Lei n.º 7.783/89, tais como, necessidade de negociações prévias, término da vigência do acordo coletivo e emissão do edital de convocação.

Aduzem que no último “dissídio”, formalizado em outubro de 2023 e vigente até 31/08/2024, o suscitado levou à mesa de negociações a inclusão do PLR, tendo as suscitantes esclarecido, à época, que a inclusão do benefício prejudicaria a saúde financeira das empresas, o que foi acatado pelo suscitado.

Entretanto, não tem razão.

Ao se manifestar (ID b40e265), o sindicato suscitado afirmou: **que** foi dada total publicidade ao movimento paredista; **que** a greve é legal, fruto da organização de todos os empregados, que não concordam com a negativa das empresas em relação ao PLR e pretendem a redução da jornada de trabalho.

Os documentos juntados aos autos (ID 6d358d6 - fevereiro/2024) e (ID f030452- maio/2024) comprovam que o suscitado enviou pedido de negociação e a respectiva pauta de reivindicações às suscitantes, cuja assinatura confirma o recebimento.

Aduziu o sindicato que, diante da negativa de negociação por parte das suscitantes, houve comunicação aos trabalhadores e reunião em assembleia realizada na porta das empresas, tendo sido votada a pa-

ralisação, por unanimidade, sendo enviado às empresas o respectivo comunicado de greve.

O documento ID cab9106 demonstra que o “Comunicado de Greve” foi previamente enviado às suscitantes, que assinaram o respectivo recebimento em 25/07/2024, assim confirmado as alegações do suscitado: “O SINDICATO (...) vem comunicar que, tendo em vista o não atendimento da pauta de reivindicação dos trabalhadores referente à PLR-2024 e REDUÇÃO da JORNADA, os trabalhadores decidiram em Assembleia Extraordinária realizada no dia 25 de julho de 2024 (na portaria da empresa), pela GREVE da categoria. Portanto, fica a empresa comunicada que, caso mantenha-se negativa a resposta às reivindicações, os trabalhadores deflagrarão greve a partir do prazo de 48 horas contados do presente, cumprindo-se por meio deste comunicado a exigência do artigo 3º, parágrafo único da Lei 7.783/89” (ID cab9106 - g.n.).

Assim sendo, cumpridos os requisitos legais, indefiro o pedido de reconhecimento de abusividade e ilegalidade da greve

3. DO PLR 2024. DA GARANTIA DE EMPREGO

O sindicato suscitado pleiteou o pagamento da PLR referente a 2024 no valor de R\$ 3.000,00 (ID b40e265)

Na audiência, realizada no dia 27/08/2024, pela Desembargadora Relatora e pelo Ministério Público do Trabalho foram feitas as seguintes propostas:

1) as empresas Suscitantes pagarão aos seus respectivos empregados o valor total de R\$500,00 a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 no dia 15 de março de 2025;

2) os trabalhadores deliberarão a respeito do encerramento do movimento paredista;

3) em relação aos dias de paralisação, as empresas Suscitantes deixam de pagar o adiantamento salarial referente ao dia 20 de agosto de 2024 e efetuarão apenas o pagamento do restante do salário, igual aos demais, no dia 05 de setembro de 2024;

4) a questão da redução da jornada será retomada em momento oportuno;

5) garantia de emprego de 60 (sessenta) dias, a contar a partir do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado ou término do contrato por prazo determinado, ou término do contrato de aprendizado.» (ata de audiência => ID 5beef16 - g.n.)

Na mesma oportunidade, foi concedido prazo às suscitantes para deliberação da diretoria em relação aos termos da proposta de acordo e prazo para o suscitado levar a proposta à deliberação dos trabalhadores (ata de audiência => ID 5beef16 - g.n.).

Em cumprimento à determinação, as empresas suscitantes se manifestaram acerca da proposta de acordo, nos seguintes termos:

“(…)

Proposta apresentada no item 1 - As Suscitantes concordam com o pagamento do PLR, referente apenas ao ano de 2024, no valor de R\$ 500,00 como descrito, sendo 2 parcelas iguais de R\$ 250,00 cada uma, com vencimentos em 15/02/2025 e 15/03/2025.

Proposta apresentada no item 2 - nada a expor.

Proposta apresentada no item 3 - em relação aos dias paralisados, as empresas Suscitantes não podem concordar com o pagamento integral, pois não possuem condições financeiras para arcar com esta despesa adicional, visto que a fábrica está há quase 1 mês sem produção. Para efetuar o pagamento destes dias parados de forma integral, no dia 05/09/2024, seria necessário recorrer a empréstimos bancários, o que impactaria ainda mais negativamente a saúde das mesmas se as horas não trabalhadas não fossem posteriormente compensadas na sua totalidade. Diante disso, propomos que as horas não trabalhadas sejam compensadas, de modo que possamos garantir o cumprimento dos nossos compromissos financeiros sem comprometer a sustentabilidade da empresa.

Proposta apresentada no item 4 - Continuaremos a seguir o previsto na legislação quanto a jornada de 44 horas semanais.

Proposta apresentada no item 5 - As Suscitantes concordam com a proposta apresentada quanto a estabilidade.» (ID f5f0041 - g.n.)

Ante as considerações apresentadas pelas suscitantes, o sindicato suscitado se manifestou nos seguintes termos:

“(…) visando o encerramento do movimento de greve, considerando o aceite parcial por parte da empresa à proposta que foi reduzida a termo na ata de audiência (id-5beef16) especialmente o consenso quanto aos itens 1, 2, e 5 da proposta de acordo, restando impasse somente quanto ao item 3, este relativo aos dias de paralisação, informamos que na assembleia hoje, como sugestão, as trabalhadoras deliberaram pela possibilidade de celebração um ACORDO PARCIAL com a empresa Suscitante, envolvendo essencialmente as cláusulas sob consenso (1, 2 e 5) e, quanto aos dias de paralisação (item-3) sugerem submeter o tema à decisão por Egrégio TRT, em regular julgamento pela C. SDC (…)” (ID 17c734b - g.n.).

Portanto, as partes expressamente aceitaram e concordaram com os seguintes itens da proposta de acordo:

- **PLR** (item “1” da proposta de acordo: “as empresas Suscitantes pagarão aos seus respectivos empregados o valor total de R\$500,00 a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 no dia 15 de março de 2025” - ata de audiência => ID 5beef16; manifestação das suscitantes => ID f5f0041; e manifestação do suscitado => ID 17c734b);

- **Garantia de emprego de 60 (sessenta) dias** (item “5” da proposta de acordo: “garantia de emprego de 60 (sessenta) dias, a contar a partir do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado ou término do contrato por prazo determinado, ou término do contrato de aprendizado” - ata de audiência => ID 5beef16; manifestação das suscitantes => ID f5f0041; e manifestação do suscitado => ID 17c734b); e

Destarte, ante a concordância das partes e a ausência de contrariedade à legislação vigente, decido homologar este acordo parcial e extinguir o feito com julgamento de mérito nos termos do artigo 487, III, “b” do CPC para: **1)** determinar o pagamento, pelas suscitantes, a cada um dos seus empregados, de R\$500,00 (quinhentos reais) a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de março de 2025; e **2)** fixar o período de estabilidade de 60 (sessenta) dias, a contar do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado, término do contrato por prazo determinado ou término do contrato de aprendizado, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

4. DA REDUÇÃO DA JORNADA

O sindicato requereu a redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salários (pauta de reivindicações - itens “2” e “3” => ID f030452).

Em audiência de conciliação, esta Relatora e o MPT apresentaram a seguinte proposta quanto à redução da jornada (ID 5beef16):

“4) a questão da redução da jornada será retomada em momento oportuno;”

As suscitantes se limitaram a consignar que continuarão “a seguir o previsto na legislação quanto a jornada de 44 horas semanais” ID f5f0041, enquanto o sindicato não manifestou qualquer discordância quanto à proposta. (ID 17c734b).

Assim sendo, ante a demonstrada falta de interesse processual na evolução das tratativas sobre a matéria, com fundamento no artigo 485, VI do CPC, decido extinguir sem resolução de mérito o pedido de redução de jornada.

5. DAS DISPENSAS POR JUSTA CAUSA REALIZADAS NO DIA 04/09/2024

Inicialmente, importante consignar, como reconheceram as próprias suscitantes (ID a62b2c5), que a controvérsia acerca de atos praticados após a cessação da greve, como o noticiado nos autos em 06/09/2024 em relação à Eleandra Cristine Silva de Souza (ID 77fcaaf), não pode ser dirimida neste dissídio coletivo.

O sindicato noticiou nos autos que em assembleia os trabalhadores decidiram retornar ao trabalho. As empresas suscitantes confirmaram que no dia 04/09/2024 houve o retorno ao trabalho dos empregados que haviam aderido à greve (ID d7feb94).

Ato contínuo, o sindicato suscitado se manifestou nos autos informando que no mesmo dia 04/09/2024, assim que retornaram ao trabalho, 9 (nove) empregados que haviam aderido à greve foram dispensados,

por justa causa (ID 1c4d692 e ID 4702125): Alan Pereira Bento - Claudinei Rosa Ribeiro - Eleandra Cristine Silva e Souza - Fabiana Fagundes de Souza Santos - Lais Ribeiro da Silva - Maria Elinete Lima Galvão - Patrícia Aparecida Costa Nunes - Suianne de Meneses Farias - e Maria Nazaré Borges Pupo.

Pois bem.

O direito de greve é assegurado constitucionalmente:

“Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

Os documentos juntados aos autos (ID 1c4d692 até b083889) corroboram as alegações do sindicato acerca da dispensa por justa causa de 9 (nove) empregados/empregadas, no mesmo dia em que retornaram ao trabalho, após o término da greve.

Tais documentos revelam, ainda, que todas as dispensas ocorreram sob o mesmo fundamento: “Ter cometido o(s) ato(s) de indisciplina e infringido com fundamento no dispositivo legal da letra “J” - ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” do art. 482 da CLT - **‘Agressão verbal durante o período de greve’**. Decidimos rescindir seu contrato de trabalho com base na gravidade do acontecimento» (ilustrativamente - dispensa de Alan Pereira Bento => ID 2519180 - g.n.)

A doutrina define “ato de indisciplina” como o descumprimento das normas, regulamentos e diretrizes gerais da empresa pelo empregado. Portanto, como no período referido os empregados demitidos estavam em greve, ou seja, não estavam trabalhando, a alegação das suscitantes não se sustenta. O mesmo ocorre quanto à referência ao item “j” do artigo

482 da CLT, cuja tipificação exige expressamente que o ato seja “praticado no serviço”, o que impede a configuração durante o período em que o trabalhador, por estar em greve, evidentemente não estava “no serviço”.

Importante destacar que os comunicados de dispensa, além de idênticos, são genéricos, não esclarecendo como, onde e quando os atos imputados aos empregados ocorreram (“*agressão verbal*”). Ademais, *apesar de ter juntado várias mídias envolvendo pessoas que não eram seus empregados, nenhuma delas se refere aos demitidos, de sorte que as suscitantes deixaram de demonstrar que Alan Pereira Bento - Claudinei Rosa Ribeiro - Eleandra Cristine Silva e Souza - Fabiana Fagundes de Souza Santos - Lais Ribeiro da Silva - Maria Elinete Lima Galvão - Patrícia Aparecida Costa Nunes - Suianne de Meneses Farias - e Maria Nazaré Borges Pupo praticaram a alegada Agressão verbal durante o período de greve’*.

A fragilidade das alegações revelam que, na verdade, a dispensa por justa causa ocorrida no dia 04/09/2024, ou seja, no mesmo momento em que os trabalhadores e trabalhadoras retornavam ao trabalho, após o término da greve, configura inequívoco ato antissindical de retaliação aos grevistas, cuja gravidade se torna ainda mais acentuada porque as suscitantes concordaram, expressamente, com a estabilidade (garantia de emprego) de 60 dias (ID 5beef16).

Portanto, ante a violação do preceituado no artigo 1º da Convenção 98 da OIT e artigo 9º da Constituição Federal de 1988, restou inequívoca a ilegalidade das demissões, decorrentes de conduta antissindical praticada pelas empresas suscitantes, assim justificando o reconhecimento da nulidade das dispensas por justa causa, com a consequente determinação de reintegração ao emprego.

Fixa-se multa diária no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por empregado (a) e a ele(ela) revertida, em caso de descumprimento da obrigação de fazer, devida até a efetiva reintegração ao emprego, limitada ao valor do principal corrigido.

Ante todo o exposto, decido: **1)** declarar a nulidade das dispensas realizadas no dia 04/09/2024 dos seguintes empregados/empregadas: Alan Pereira Bento; Claudinei Rosa Ribeiro; Eleandra Cristine Silva e Souza; Fabiana Fagundes de Souza Santos; Lais Ribeiro da Silva; Maria Elinete Lima Galvão; Patrícia Aparecida Costa Nunes; Suianne de Meneses Farias; e Maria Nazaré Borges Pupo; **2)** determinar a imediata reintegração ao emprego dos referidos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), por empregado (a) e a ele (ela) revertida, até o cumprimento da obrigação; e **3)** determinar o pagamento dos salários e demais vantagens a que têm direito, desde o desligamento até a efetiva reintegração, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de fundamentação.

6. DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO

Incontroverso o início da greve em 30/07/2024 e o retorno ao trabalho em 04/09/2024, em relação à proposta apresentada em audiência por esta Relatora em conjunto com o MPT, quanto aos dias de paralisação, as suscitantes se manifestaram nos seguintes termos:

“Proposta apresentada no item 3 - em relação aos dias paralisados, as empresas Suscitantes não podem concordar com o pagamento integral, pois não possuem condições financeiras para arcar com esta despesa adicional, visto que a fábrica está há quase 1 mês sem produção. Para efetuar o pagamento destes dias parados de forma integral, no dia 05/09/2024, seria necessário recorrer a empréstimos bancários, o que impactaria ainda mais negativamente a saúde das mesmas se as horas não trabalhadas não fossem posteriormente compensadas na sua totalidade. Diante disso, propomos que as horas não trabalhadas sejam compensadas, de modo que possamos garantir o cumprimento dos nossos compromissos financeiros sem comprometer a sustentabilidade da empresa.” (ID f5f0041 - g.n.)

Em cumprimento ao despacho de ID ff2a6e0, houve nova manifestação das suscitantes, oportunidade em que detalharam, através de planilhas, os critérios para proceder a compensação dos dias (horas) de paralisação (ID bb49142 e ID 297895d).

Instado a se manifestar, o Sindicato suscitado não concordou com a proposta das suscitantes, justificando a negativa sob a alegação de que *“a maioria dos grevistas é composta de mulheres e qualquer mudança na jornada de trabalho acarretará problemas em relação aos horários de entrada e saída dos seus filhos em creches e escolas, sendo certo, ainda, que o trabalho aos sábados, mesmo alternados, também será prejudicial, porque estamos diante de uma situação em que as trabalhadoras têm o sábado como um único momento especial para viver suas vidas social e familiar.”* (ID a343f55).

O sindicato não apresentou qualquer contraproposta quanto aos critérios de compensação.

Nos termos do artigo 7º da Lei n.º 7.783/89, as relações obrigacionais referentes ao período de greve serão dirimidas, dentre outras, por decisão da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

“Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.” (Lei 7.783/1989).

Importante pontuar que foi afastada a ilegalidade/abusividade da greve, sendo que a controvérsia, que ensejou o movimento paredista (pagamento do PLR de 2024) foi resolvida por acordo, conforme razões de decidir constantes dos itens 2 e 3 desta fundamentação.

Os autos evidenciam que os empregados das suscitantes cumprem jornada com a duração de 9 (nove) horas em 4 (quatro) dias da se-

mana e 8 (oito) horas no quinto dia da semana, com a compensação dos sábados, perfazendo a carga horária de 44 horas semanais.

A compensação integral dos dias (horas) de paralisação implicaria em estender a jornada em 1(uma) hora a mais em 3 (três) dias por semana, além do trabalho em 8 (oito) horas em sábados alternados, pelo menos até abril de 2025, o que representa onerosidade excessiva para os trabalhadores, sendo relevante considerar que em sua expressiva maioria são mulheres que, junto com as responsabilidades do trabalho, também tem encargos familiares, como asseverou o sindicato suscitado (ID a343f55).

Neste contexto, imperioso observar as diretrizes do “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, conforme Recomendação CNJ n. 128/2022 e Resolução CNJ n. 492/2023 que, considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, chamou atenção para a importância de “olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero”, o que implica em considerar os marcadores interseccionais de vulnerabilidade, quando são analisados os “direitos envolvidos nos casos concretos”, assim vinculando também os julgamentos da Justiça do Trabalho.

Por tais razões e visando evitar danos à saúde e integridade física dos trabalhadores e trabalhadoras, ante a natureza precipuamente alimentar do salário, defere-se o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a 50% dos dias (horas) de paralisação,

Neste sentido tem julgado esta SDC:

“(…) - LEGALIDADE/NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE. Pretende o Suscitante a declaração de abusividade da greve, asseverando, em apertada síntese, que o movimento de greve é ilegal, uma vez que o percentual mínimo de manutenção das atividades não teria sido observado.

Pois bem. A Lei n. 7.783/89, em seu artigo 11, não exige a prévia fixação de critérios para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, mas apenas que durante a greve, tais necessidades sejam atendidas. No caso dos autos, a Exma. Vice-Presidente Judicial, Desembargadora Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes, em 24.6.2016, considerando que as atividades executadas pelo Suscitante caracterizam-se como essenciais, nos termos do art. 10, I, II, III e V, da Lei nº 7.783/89 e 227 da CF/88, determinou que fosse observada a manutenção das atividades indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Desta forma, vislumbrando a presença dos requisitos do fumus boni iuris e do periculum in mora, concedeu em parte a liminar postulada para determinar a manutenção de 70% (setenta por cento) dos trabalhadores e da prestação dos serviços dos setores das unidades básicas de saúde (centro médico e odontológico), farmácia, fonoaudiologia, transportes, limpeza, agentes comunitários de saúde, educação (creches e ensino fundamental I) e redes de distribuição e tratamento de água, sob pena de incidência de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador que não cumprir a ordem, restando evidente que as necessidades inadiáveis da comunidade foram devidamente atendidas. Destaque-se, ainda, neste trilhar, que o Sindicato Suscitado informou que em 27.6.2016, em assembleia, os empregados do Município decidiram pela suspensão temporária do movimento grevista, com o retorno aos serviços de todos seus participantes. Acrescente-se, ainda, embora não tenha sido alegado pelo Município Suscitante, que restou demonstrado nos autos a observância dos ditames contidos na Lei n. 7.783/89 para a deflagração do movimento paredista, tais como tentativas de negociação prévia com o Município acerca dos pleitos reivindicados pelos servidores municipais, inclusive com a mediação do Ministério Público do Trabalho; edital de convocação (ID n. e87d631), assembleia dos servidores (ID n. 8302b57), a notificação do Município (ID n. 7bc011d). Assim, deve ser declarada a legalidade e não abusividade do movimento paredista. No tocante aos dias parados, no período de 8.6.2016 a 27.6.2016, é certo que a greve provoca a suspensão do contrato de trabalho, em conformidade com o “caput” do artigo 7º da Lei 7.783/89. Assim, eventual não pagamento dos salários é um risco que deve ser assumido previamente pelos trabalhadores

que aderirem ao movimento grevista. No presente caso, os servidores iniciaram o movimento grevista após a recusa do atendimento de suas reivindicações, havendo total intransigência por parte do Município Suscitante no atendimento dos pleitos formulados, o que acarretou na deflagração da greve. Desta forma, visando evitar prejuízos que repercutirão diretamente na saúde e integridade física dos trabalhadores, ante a natureza precariamente alimentar do salário, determina-se, tão somente, a compensação de 50% dos dias parados, o que deverá ser procedido até 31.12.2017, sem quaisquer descontos dos dias não trabalhados. (...)” (TRT 15ª Região - Processo 0006362-20.2016.5.15.0000 - Sessão SDC - 14/12/2016 - Relatora Desembargadora ROSEMEIRE UEHARA TANAKA - g.n.)

“(...) - DA PLR DE 2016. O presente dissídio coletivo cinge-se, portanto, ao valor da PLR de 2016 a ser aplicado aos trabalhadores da empresa suscitante. O sindicato suscitado requereu junto a suscitante a fixação da PLR em R\$ 13.000,00 (treze mil reais). Por sua vez, o empregador ofereceu e requer judicialmente a fixação em R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Alega a suscitante que vem sofrendo prejuízos, não podendo arcar com o valor pretendido pelo sindicato. Por sua vez, o sindicato alega que a reclamada vem tomando decisões temerárias quanto às suas estratégias de mercado, de forma que eventual ausência de lucros por decisões equivocadas da diretoria da empresa não pode prejudicar os trabalhadores, informando, ainda, que no ano anterior a participação nos lucros foi estabelecida em R\$ 9.000,00 (nove mil reais). Como bem ressaltou o Ministério Público do Trabalho em seu parecer, “o impasse entre a reivindicação do sindicato (R\$13.000,00) e a oferta da empresa (R\$ 2.000,00), a qual não se opõe ao pagamento do PLR de 2016 nesse valor, encontra-se muito distante de um meio termo e não permite, assim, frente ao alegado e trazido aos autos, opinativo outro senão pelo acolhimento do valor ofertado pela suscitante como patamar mínimo, seja pelo prejuízo experimentado no período e indicado no balancete vindo aos autos, seja pelas inúmeras demissões de trabalhadores ocorridas em passado recente a indicar que a alegação de produção para mera estocagem em pátio revela-se verdadeira, o que não restou infirmado pelo suscitado.” (g.n.). Assim, à míngua de outros elementos de

convicção constantes dos autos e atento à atual crise econômica nacional - o próprio sindicato suscitado, em contestação (vide ID 38108fe), confirma que a empresa suscitante já demitiu quase metade dos seus empregados -, o valor da PLR noticiada na inicial deve ser fixado em R\$ 2.000,00 (dois mil reais), importância que a empresa suscitante ofereceu na audiência de instrução. Pelas mesmas razões e na esteira dos Precedentes Normativos 29 desta Seção e 82 da SDC do C.TST, concede-se garantia de emprego de 90 (noventa) dias a contar da publicação do acórdão, devendo a categoria em greve retornar imediatamente ao trabalho. Considerando que a greve não é ilegal ou abusiva, a Suscitante deverá efetuar o pagamento dos dias parados, com posterior compensação de 50% desses dias. (...)”(TRT 15ª Região - Processo 0005830-46.2016.5.15.0000 - Sessão SDC - 11/05/2016 - Relator Desembargador Hélio Grasselli - g.n.)

Assim sendo, decido determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d), nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

7. DO AGRAVO INTERNO

Conforme relatado, ajuizado o presente dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela de urgência, os autos foram encaminhados à Vice-Presidência Judicial, que indeferiu a liminar (decisão monocrática de ID 94d035c).

Contra tal decisão as suscitantes apresentaram agravo interno (ID bfa2299).

Com o julgamento do presente dissídio coletivo de greve, por este órgão colegiado (Seção de Dissídios Coletivos), o agravo interno per-

deu seu objeto, de sorte que deve ser extinto sem julgamento de mérito, nos termos do artigo 485, VI do CPC.

Mérito

Recurso da parte

Item de recurso

Conclusão do recurso

Dispositivo

ISTO POSTO, reputo **cabível** e julgo **parcialmente procedente** o presente dissídio coletivo de greve para: **1)** homologar acordo parcial e extinguir o feito com julgamento de mérito, nos termos do artigo 487, III, “b” do CPC, em relação às seguintes matérias: **1.1.** pagamento, pelas suscitantes, a cada um dos seus empregados, de R\$500,00 (quinhentos reais) a título de PLR referente ao ano de 2024, sendo R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de fevereiro de 2025 e R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) no dia 15 de março de 2025; **1.2.** período de estabilidade de 60 (sessenta) dias, a contar do retorno ao trabalho, salvo despedida por justa causa do empregado, término do contrato por prazo determinado ou término do contrato de aprendizagem; **2)** extinguir sem resolução de mérito o pedido de redução de jornada, nos termos do artigo 485, VI do CPC; **3)** determinar o pagamento integral de todos os dias (horas) de paralisação, ficando a compensação restrita a apenas 50% dos dias (horas) de paralisação, que se dará conforme os critérios apresentados pelas suscitantes (ID bb49142 e ID 297895d); **4)** declarar a nulidade das dispensas por justa causa, realizadas no dia 04/09/2024, dos seguintes empregados/empregadas: Alan Pereira Bento; Claudinei Rosa Ribeiro; Eleandra Cristine Silva e Souza; Fabiana Fagundes de Souza Santos; Laís Ribeiro da Silva; Maria Elinete Lima Galvão; Patrícia Aparecida Costa Nunes; Suianne de Meneses Farias; e Maria Nazaré Borges Pupo; **5)** determinar a imediata reintegração ao emprego dos referidos trabalhadores e trabalhadoras, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos

reais), por empregado (a) e a ele (ela) revertida, até o cumprimento da obrigação; e **6)** determinar o pagamento dos salários e demais vantagens a que têm direito, desde o desligamento até a efetiva reintegração, tudo nos termos da fundamentação.

Ante a perda de objeto, é extinto o agravo interno sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, VI do CPC.

Custas, pelas suscitantes, no importe de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$50.000,00.

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Em sessão ordinária, realizada em 11 de setembro de 2024 (4ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente Dissídio Coletivo de Greve, em conjunto com o Agravo Interno.

Presidiu o julgamento, regimentalmente, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados:

Relator: Desembargadora do Trabalho TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargador do Trabalho GERSON LACERDA PISTORI

Desembargador do Trabalho ANTONIO FRANCISCO MONTANAGNA

Desembargador do Trabalho EDER SIVERS
 Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA MARTINS
 CESAR
 Desembargador do Trabalho WILTON BORBA CANICOBA
 Desembargador do Trabalho LUIS HENRIQUE RAFAEL
 Desembargadora do Trabalho MARIA DA GRAÇA BONANÇA
 BARBOSA
 Desembargador do Trabalho ORLANDO AMANCIO
 TAVEIRA
 Desembargadora do Trabalho ANDREA GUELFY CUNHA
 Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PORTO
 Desembargadora do Trabalho RITA DE CÁSSIA SCAGLIUSI
 DO CARMO
 Desembargadora do Trabalho ANA CLÁUDIA TORRES
 VIANNA

Participaram da sessão, para julgar processos de suas competências, as Exmas. Sras. Juízas Titulares de Vara do Trabalho Laura Bitencourt Ferreira Rodrigues (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Orlando Amancio Taveira) e Ana Lúcia Cogo Casari Castanho Ferreira (substituindo nas cadeiras dos Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho João Batista Martins Cesar e Luis Henrique Rafael)

O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino.

Sustentou oralmente, pelo Suscitado, o Ilmo. Sr. Advogado Marcelo Martins.

Resultado:

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima

Quinta Região, em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Desembargadora Relatora.

Votação por maioria, para julgar parcialmente procedente o presente dissídio coletivo de greve, e extinguir o agravo interno sem resolução de mérito, ante a perda de objeto.

Vencidas em parte, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Maria da Graça Bonança Barbosa, que votava por determinar a compensação integral dos dias de paralisação, acompanhada pela Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Andrea Guelfi Cunha, que divergia, inclusive, quanto ao agravo interno, reputando-o prejudicado e não extinto sem resolução do mérito, nos exatos termos das divergências adiante colacionadas.

Vencida ainda, parcialmente, a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Rita de Cássia Scagliusi do Carmo, quanto à possibilidade de negociação entre as partes sobre a forma de compensação dos 50% dos dias (horas) de paralisação, em relação a cada trabalhador, nos moldes da divergência a seguir transcrita.

Divergência:

“COMPENSAÇÃO (INTEGRAL) DOS DIAS (HORAS) DE PARALISAÇÃO. Consoante consta do voto, a empresa apresentou planilha para a compensação dos dias de paralisação, tendo o Sindicato apresentado discordância genérica. Seguindo os precedentes desta C. SDC, voto por determinar a compensação integral dos dias de paralisação, a ser fixada mediante negociação coletiva com o Sindicato (oportunidade em que questões pontuais de trabalhadores poderão ser negociadas). Nesse sentido - da compensação dos dias de paralisação e também da negociação coletiva para tanto, trago os seguintes precedentes: processo 0006783-05.2019.5.15.0000, de relatoria do Des. EDER SIVERS, publi-

cado em 2/7/2020, em que ficou decidida a compensação dos dias de paralisação nos seguintes termos: “Logo, impõe-se reconhecer a legalidade e não abusividade da greve e, conseqüentemente, determina-se a remuneração dos dias parados e a sua posterior compensação, nos termos em que forem objeto de negociação neste particular entre as partes.”; processo 0010885-56.2017.5.15.0092, de relatoria do Des. JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, publicado em 27/04/2020; e processo 0011026-51.2017.5.15.0003, de relatoria do Des. FERNANDO DA SILVA BORGES, publicado em 16/12/2020, que determina “a compensação das horas não trabalhadas pelos empregados que aderiram à greve do dia 28/04/2017, na forma que as partes estabelecerem, mediante negociação, observado o limite de duas horas diárias”, tendo constado da fundamentação: “há que se buscar o equilíbrio entre o direito dos empregados ao exercício da greve, assegurado constitucionalmente, e o direito do empregador à prestação dos seus serviços.”

MARIA DA GRACA BONANCA BARBOSA / Gabinete da Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa - SDC em 10/09/2024.”

Divergência:

“Em atenção aos precedentes desta E. SDC, **acompanho a divergência** da Desembargadora Maria da Graça.

E, quanto ao agravo interno, tratando-se de incidente e não de ação, sugiro à Desembargadora Relatora que o repute prejudicado e não extinto sem resolução do mérito.

ANDREA GUELFİ CUNHA / Gabinete da Desembargadora Andrea Guelfi Cunha - SDC em 11/09/2024.”

Divergência:

“Acompanho a Relatora quanto ao pagamento de 50% dos dias de greve e compensação dos outros 50%, destacando o longo período de duração do movimento e, neste caso, também as implicações apontadas pela entidade sindical, em relação à realidade das trabalhadoras, cujo papel social de cuidados dos filhos não pode ser desconsiderado. Nesse sentido, entendo, respeitosamente, que deve permanecer aberta a possibilidade de negociação entre as partes sobre a forma como será feita a compensação aqui determinada, em relação a cada trabalhador(a).

RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO / Gabinete da Desembargadora Rita de Cássia Scagliusi do Carmo - SDC em 11/09/2024.”

Assinatura

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

Desembargadora do Trabalho

Relatora

Seção

artística



O NDE O INVISÍVEL VIGIA

Maria de Lourdes Correia Ferreira

Servidora do TRT6, Graduada em Direito, Pós-graduada em Contratos e Obrigações, Psicóloga em formação, Conciliadora.

(Sobre os direitos fundamentais das mulheres e suas vivências)

Existe um lugar que não tem nome,
mas que acolhe sem condição.
É a coragem de quem caminha
com firmeza no coração.

Não é silêncio por medo,
mas pausa que observa e escolhe.
É voz que não quer permissão
quer respeito que não se recolhe.

Não teme o peso do dia,
nem a sombra do julgamento.
Há força em cada gesto
e história em cada momento.

Não pede que o mundo se curve,
mas que seja justo e inteiro.

Que a escuta não seja favor,
mas direito verdadeiro.

Mil olhares passam ao lado,
alguns tentam apagar seu chão.
Mas ela caminha, firme e clara,
com memória na mão.

Não quer trono, nem moldura,
só o espaço que é seu por lei.
Ser mulher não é limite
é raiz que sustenta e transforma o lugar.

Se tropeça, não cai sozinha:
há chão feito de outras antes dela.
E o medo, quando vem sem aviso,
a encontra em silêncio, mas desperta.

Não quer menos dor nem mais carga,
quer partilha, respeito e escuta.
Direitos não são dádivas raras,
são sementes que a luta cultua.

MULHER

Marileide Lonzetti

Nascida em Erechim-RS, em 3 de março de 1963. Formada em Letras pela Universidade Regional Integrada de Erechim, com especialização em Metodologia da Língua Portuguesa e Magistério Superior e especialização em Gestão escolar. Poetisa com cinco livros editados. Membro fundador da Academia Itapemense de Letras - AIL. Professora que atuou como Coordenadora Pedagógica na Educação Infantil.

Mulher guerreira
Que luta pelos seus direitos
Mulher coragem
Que enfrenta os desafios
Mulher bondade
Que acalenta os necessitados
Mulher profissional
Que realiza seu trabalho com maestria
Mulher mãe
Que envolve seus filhos com meu manto de ternura
Mulher!
Será sempre admirada...
Será eternamente recompensada...
Por tudo que foi, é e continua sendo.
Mulher, sempre Mulher.

R

EFLEXÕES

À BEIRA MAR

Janice Amorim Paiva e Silva

Graduada em Psicologia pela Unicap; Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Região.

Ao caminhar na praia, em um final de tarde de um dia ensolarado, com os pés molhados pela água salgada, observo o vai e vem das ondas e a imensidão do mar... o pensamento voa buscando compreender a humanidade que, neste momento, se apresenta para mim como uma grande mistura de “espécies” que compõem um todo, com uma força, uma “ebulição” da qual se nutrem e se movimentam.

Percebo a humanidade formada por vários grupos e quando olho mais de perto, surgem muitas divisões menores, tais como: raça, religiosidade, crianças, adultos, idosos, ativos e inativos (profissionalmente falando), capazes, incapazes, alfabetizados, não alfabetizados, ricos, pobres e outros muitos “tons”, formando um interessante e belo colorido, onde cada integrante pode fazer parte de vários grupos.

O direito feminino à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança tem sido uma conquista árdua e, algumas vezes, sangrenta. Atualmente, neste mundo tecnológico, fluido, ainda há mulheres sofrendo situações inenarráveis, quer seja no espaço da vida familiar, doméstica ou no traba-

lho, havendo uma ruptura na conquista dos direitos humanos femininos e na sua resiliência natural.

Várias mulheres sofrem abusos, violências e, desde a infância, as suas autoestimas e confianças em si mesmas são extraídas, gota a gota, através de uma educação machista e autoritária, fazendo com que as suas compreensões de mundo fiquem circunscritas, limitadas, para cuidar, gerar e nutrir a todos ao seu redor, mas elas, naturalmente ficam de fora deste perímetro, gerando limitações intransponíveis na fase adulta e, com o tempo, elas enfraquecem, esvaziam e morrem.

A imperfeição ainda permeia a mente e o coração dos homens e o desejo pelo poder, pelo prazer, promove um fascínio em que, através da força, intelectual e/ou física, uma minoria se sobrepõe aos demais.

Ouvi algumas vezes que cada geração nova promove melhorias na humanidade, em vários aspectos. Gosto de acreditar nisso, pois tenho a sensação que a Vida será melhor e, assim, a fé e a esperança animam meu coração.

No caminho de volta, onde o silêncio é cortado pelos sons dos pássaros marinhos e do quebrar das ondas, não encontro mais as pegadas do início, pois as águas levaram, dissolveram, então percebo que os pensamentos agora conduzem-me à rotina doméstica, lembrando das providências que se fazem necessárias para cuidar e nutrir os meus... ah e também a mim.

MULHER

Yasmin Lonzetti Skovronski

Nascida em Erechim-RS, em 1º de março de 1990. Formada em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, com especialização em direito constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP e com especialização em meio ambiente e sustentabilidade pela Fundação Getúlio Vargas - FGV - Ead. É servidora no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Gosta de ler e escrever desde criança. Adora plantas e animais.

És sinônimo de luta
Em todo o amanhecer.
Cuida dos seus com amor
E sem esmorecer.

Força e determinação
Traduzem o seu ser.
Não lhe falta coragem
Para crescer e viver.

É preciso valorizar
Tudo que foi e és.
É necessário aplicar
Os direitos da mulher.

Por mais direitos à mulher
Que gerem equidade.
Por mais respeito à mulher
E o mínimo de igualdade.