



Análise jurisprudencial no contexto do julgamento com perspectiva de gênero

Jurisprudencial analysis in the context of judgment with a gender perspective

Análisis jurisprudencial en el marco del juicio con perspectiva de género

Marcela Rage Pereira

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1694648550520120>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5209-2416>

Viviane Afonso de Araújo

Universidade do Porto (UP)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1275021777891812>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1171-3957?lang=pt>

RESUMO

O trabalho objetiva discutir se o julgamento que inclui a dimensão de gênero como categoria analítica das normas jurídicas e o feminismo jurídico permitem distanciamento da ficção normativa que leva em consideração um trabalhador padrão, homem, branco, heterossexual. Para tanto, buscar-se-á verificar se o julgamento com perspectiva de gênero tem adotado interpretação interseccional, que escapa da cilada de considerar gênero como uma categoria não problematizada, ou, a categoria mulher representativa de todas as mulheres. Pretende-se compreender como as diretrizes para o julgamento com perspectiva de gênero têm refletido na Justiça do Trabalho, a partir de revisão bibliográfica e análise de decisões judiciais.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho; perspectiva de gênero; interseccionalidade.

ABSTRACT

This work has the objective to discuss the judgments which include a gender dimension as analytics categories of legal standards and if the legal feminism is able to detach of the legal fiction which consider a male, white, heterosexual standard worker. For this purpose, it will be analysed if the judgments with gender perspective have adopted an intersectional interpretation, which escape from the common trap to consider as a non-problematized category, or a category where woman represents all women. The intent is to understand how the guidelines for a judgment with gender perspective has been impacting on the labour law, through a bibliography review and judicial decisions analyses.

KEYWORDS: Labour Justice; gender perspective; intersectionality.

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo discutir si el juicio que incluye la dimensión de género como categoría analítica de las normas jurídicas y del feminismo jurídico permite distanciarse de la ficción normativa que toma en cuenta a un trabajador estándar, varón, blanco, heterosexual. Para ello, se buscará verificar si la sentencia con perspectiva de género ha adoptado una interpretación interseccional, que escape a la trampa de considerar el género como una categoría no problemática, o la categoría mujer representativa de todas las mujeres. Se pretende comprender cómo se han reflejado los lineamientos para juzgar con perspectiva de género en el Tribunal Laboral, a partir de una revisión bibliográfica y análisis de decisiones judiciales.

PALABRAS CLAVE: Justicia Laboral; perspectiva de género; interseccionalidad.

INTRODUÇÃO

A Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) lançou no dia 11/12/2020 a cartilha para o julgamento com perspectiva de gênero. O documento foi apresentado durante a programação da semana do associado e da associada que ocorreu entre os dias 8 e 11 de dezembro de 2020. No âmbito institucional representou a primeira iniciativa oficial de se buscar efetivamente a igualdade material sob a perspectiva interseccional.¹

O documento objetivou orientar os juízes e juízas federais a levarem em consideração os aspectos que perpassam a vida do jurisdicionado como gênero, raça e classe. Destaca-se que a cartilha da Ajufe foi produzida em atendimento a normas internacionais: a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; e as diretrizes da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), relativas ao julgamento com perspectiva de gênero.

¹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). *Julgamento com Perspectiva de Gênero. Um guia para o direito previdenciário*. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHAJULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.



Com efeito, os julgamentos com perspectiva de gênero têm o potencial de alcançar a igualdade material, vez que buscam desconstruir o mito da neutralidade jurídica perpetuada ao longo de décadas. Suplantar a suposta noção de neutralidade abstrata é feito de suma importância, pois essa não é neutra em sua essência, haja vista que atua na realidade como método de exclusão e perpetuação de desigualdade em diferentes níveis.

A seu turno, o Poder Judiciário constitui reflexo da sociedade na qual se insere, portanto, sua estrutura institucional não está imune às dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Destaca-se que, inicialmente, no momento do preenchimento das vagas, não se verifica desigualdade entre homens e mulheres, em razão da igualdade garantida pela norma constitucional do concurso público. No entanto, em relação à progressão da carreira, os dados revelam que as juízas encontram as mesmas barreiras que todas as mulheres enfrentam no mercado formal de trabalho.

De acordo com o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário de 2019, o Judiciário brasileiro é composto majoritariamente por homens: 62,2%. As magistradas representam 38,8% do total. Já nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes a participação das mulheres está no patamar de 25% a 30% do total. Analisando somente a Justiça do Trabalho, esta apresenta perfil mais igualitário, em 2018, 50,5% do corpo de magistrados em atividade eram mulheres, sendo que do total 52,5% são juízas substitutas. Já nos Tribunais Regionais do Trabalho a proporção de mulheres desembargadoras cai para 41,3%, em relação aos desembargadores. No Tribunal Superior do Trabalho, as mulheres ocupam 5% das vagas de ministras.²

É preciso fazer essa introdução para demonstrar que o Judiciário, assim como os demais setores da sociedade perpetuam a desigualdade de gênero, principalmente quando se fala de cargos de direção e chefia. Assim, exatamente por essa

² Anota-se que os dados extraídos do referido Diagnóstico foram em números percentuais, razão pela qual os números absolutos não puderam ser informados no presente trabalho. CNJ. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. Brasília, [2019]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2021.



desigualdade de representação, convertem-se em instrumentos de grande valia as diretrizes constantes da cartilha publicada pela Ajufe.

Breve panorama teórico permite afirmar que a teoria feminista sociojurídica tem se desenvolvido nos últimos vinte anos de forma polêmica e instigante no mundo.³ Embora não tenha sido diferente no Brasil, parece que o alcance dessas teorias na prática jurídica ainda é limitado. Apenas nos últimos anos as teorias jurídicas feministas deixaram a academia para ganhar espaço no Judiciário brasileiro. Observa-se, por exemplo, que algumas poucas decisões na Justiça do Trabalho utilizaram, o método da pergunta feminista para aplicar a lei ao caso concreto.

Adotar o método da pergunta feminista consiste na postura adotada pelo julgador ao proferir sua decisão, no sentido de questionar se a legislação aplicável ao caso concreto quando concebida levou em consideração a situação fática das mulheres.

Decisões fundamentadas nesse parâmetro argumentativo permitem demonstrar como os instrumentos utilizados pelo Direito não são neutros. Pelo contrário, são masculinizados, vez que adotam o sujeito homem como universal. No entanto, para melhor alcançar a pluralidade de sujeitos que compõem a sociedade, a melhor interpretação da norma deve partir de uma perspectiva interseccional.

De acordo com as lições de Kimbérle Crenshaw, o gênero e a raça são dois eixos de subordinação que interagem formando a interseccionalidade, tornando visível o que não é tão evidente quando as categorias estão separadas.⁴ As categorias mulher e negro enquanto separadas não incluem a mulher de cor. Assim, mulheres não brancas experimentam no mínimo duas formas de opressões: i) ligada ao gênero e; ii) ligada à cor da pele. Pela primeira, são inferiorizadas por serem mulheres. Pela segunda, são mais uma vez expropriadas do poder por não serem brancas.

³ SMART, Carol. *Feminism and the Power of Law*. London: Routledge, 1989. p. 1419.

⁴ CRENSHAW, Kimbérle W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In: VV.AA. Cruzamento: raça e gênero*. v. 1, n. 1, p. 7-16, Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, ONU Brasil, Brasília, 2004.



Desse modo, a partir desse panorama buscar-se-á apresentar a amostragem das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho entre 2018 e 2020, em diferentes estados da federação, a fim de evidenciar a aplicação ou não do método das teorias feministas para alcançar a solução mais adequada do caso concreto diante das peculiaridades das partes envolvidas.

Nesse ponto, é importante abrir parênteses para pontuar que a maioria dos julgados foram proferidos por homens. Tal fato, contudo, não invalida os argumentos lançados anteriormente de que o direito é sexista e historicamente colocou mulheres em desvantagem.⁵ Na verdade, o fato de a maior parte das decisões ter sido proferida por Desembargadores, apenas corrobora a hipótese defendida.

O principal objetivo do presente trabalho consiste em demonstrar em que medida a Justiça do Trabalho tem adotado o método das teorias feministas ao aplicar e interpretar a legislação levando em consideração a perspectiva de gênero e os métodos interseccionais. Para tanto, ao apresentar as decisões judiciais selecionadas, buscar-se-á verificar o potencial dos julgamentos com perspectiva de gênero para transformar a cultura jurídica em matéria de acesso à justiça. Na análise, será trazida à tona a influência dos estereótipos de gênero, bem como as opressões interseccionadas de raça, classe e gênero no sistema de justiça.

1. Metodologia

Para execução do estudo será realizada análise de conteúdo de decisões de primeira e segunda instância da Justiça do Trabalho, nas quais o gênero representou o cerne da disputa laboral de alguma forma.

A pesquisa dos julgados foi realizada pelo sistema de consulta do Tribunal Superior do Trabalho, utilizando como palavras-chave: “discriminação e gênero”. Vale esclarecer que houve uma primeira tentativa de busca com as palavras

⁵ SMART, Carol. *Feminism and the Power of Law*. London: Routledge, 1989. p. 1422.



“julgamento, perspectiva e gênero” como parâmetro. Todavia, não se obteve êxito na busca, vez que nenhum acórdão foi encontrado com tais palavras.

Como se trata de análise qualitativa e não quantitativa, foram selecionados julgados de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) diversos, utilizando como critério pelo menos um julgado de cada região do Brasil. Registra-se que a região Sudeste apresentou mais julgados do que as demais.

Nessa trilha, foram selecionadas 14 (quatorze) decisões judiciais - acórdãos - oriundas dos TRT's dos estados de Alagoas⁶ (TRT-19), Campinas⁷ (TRT-15), Mato Grosso⁸ (TRT-23), Mato Grosso do Sul⁹ (TRT-24), Minas Gerais¹⁰ (TRT-3), Paraná¹¹ (TRT-9), Pará (TRT-8)¹² e Rio de Janeiro¹³ (TRT-1).

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). Acórdão. Processo n. 0000468-58.2019.5.19.0061. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. 1ª Turma. Relator: Desembargador Pedro Inácio da Silva. 4 Dez. 2020. Maceió, [2020].

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0010021-18.2017.5.15.0092. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relator: Desembargador Helcio Dantas Lobo Júnior. 25 Set. 2018. São Paulo, [2018]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0011989-27.2017.5.15.0046. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. 24 Out. 2019. São Paulo, [2019]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0011314-30.2016.5.15.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 4ª Turma. Relator: Desembargador Marcelo Magalhães Rufino. 12 Fev. 2019. São Paulo, [2019].

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). Acórdão. Processo n. 0000382-04.2015.5.23.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Edson Bueno. 16 Dez. 2016. Cuiabá, [2016]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). Acórdão. Processo n. 0000349-61.2019.5.23.0037. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Paulo Barrionuevo. 26 Maio 2020. Cuiabá, [2020].

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Acórdão. Processo n. 0010325-27.2019.5.03.0174. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. 23 Nov. 2020. Belo Horizonte, [2020].

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Acórdão. Processo n. 0001054-18.2018.5.09.0673. Recurso Ordinário Trabalhista. 5ª Turma. Relator: Desembargador Sérgio Guimarães Sampaio. 15 Out. 2020. Curitiba, [2020].

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0101649-76.2016.5.01.0201. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Bruno Losada Albuquerque Lopes. 25 Jul. 2017. Rio



Pontua-se que grande parte dos julgados analisados na presente pesquisa são anteriores à publicação da cartilha da Ajufe. Do total de 14 (quatorze) julgados analisados, 2 (dois) foram posteriores à divulgação da cartilha.¹⁴ Ainda, destaca-se que 11 decisões foram proferidas por Desembargadores e 3 por Desembargadoras.¹⁵

No que tange ao processo de análise, explica-se que esta será objetiva. A análise dos julgados irá atentar aos critérios para um julgamento com perspectiva de gênero, propostos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), replicados pela Ajufe.¹⁶ Em cada uma das 14 decisões, foram analisados objetivamente os 7 (sete) critérios propostos na Cartilha, ou seja, se os critérios foram considerados naquela decisão ou não. Após haverá breve explicação de cada critério, sendo apresentados trechos de algumas das decisões que ilustram a aplicação ou não do critério em discussão.¹⁷

de Janeiro, [2017]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021].

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021].

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021]. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016].

¹⁶ CIDH. Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos, 2020. OEA, documento 331. 30 de outubro de 2020, *on-line*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

¹⁷ É importante destacar que embora a questão racial seja amplamente discutida e considerada na Cartilha da AJUFE, não foi possível fazer essa análise pormenorizada aqui, haja vista a não identificação racial das reclamantes nos acórdãos. Desta forma, não é possível afirmar categoricamente se houve nos casos selecionados intersecção entre raça, gênero, deficiência e orientação sexual.



Quadro 1 - Critérios para um julgamento com perspectiva de gênero

Critérios de análise dos julgados sob o viés da perspectiva de gênero	Julgados posteriores a cartilha	Julgados anteriores a cartilha
Análise do contexto social, político e cultural	1 caso ¹⁸	6 casos ¹⁹
Apreciação dos fatos	1 caso ²⁰	13 casos ²¹
Valoração das provas	2 casos ²²	12 casos ²³
Verificação dos procedimentos da investigação administrativa	1 caso ²⁴	3 casos ²⁵

¹⁸ Processo nº 0000468-58.2019.5.19.0061.

¹⁹ Processos nº 0011989-27.2017.5.15.0046; nº 0012154-35.2017.5.15.0059; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673; nº 0000023-83.2020.5.08.0005; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.

²⁰ Processo nº 0000468-58.2019.5.19.006.

²¹ Processos nº 0010021-18.2017.5.15.0092; nº 0011989-27.2017.5.15.0046; nº 0012154-35.2017.5.15.0059; nº 0011314-30.2016.5.15.0101; nº 0000382-04.2015.5.23.0001; nº 0000349-61.2019.5.23.0037; nº 0025271-49.2016.5.24.0101; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673; nº 0000023-83.2020.5.08.0005; nº 0010051-48.2015.5.01.0501; nº 0101649-76.2016.5.01.0201; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.

²² Processos nº 0000468-58.2019.5.19.0061; nº 0010021-18.2017.5.15.0092.

²³ Processos nº 0011989-27.2017.5.15.0046; nº 0012154-35.2017.5.15.0059; nº 0011314-30.2016.5.15.0101; nº 0000382-04.2015.5.23.0001; nº 0000349-61.2019.5.23.0037; nº 0025271-49.2016.5.24.0101; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673; nº 0000023-83.2020.5.08.0005; nº 0010051-48.2015.5.01.0501; nº 0101649-76.2016.5.01.0201; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.

²⁴ Processo nº 0010021-18.2017.5.15.0092.

²⁵ Processos nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0010051-48.2015.5.01.0501; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.



Critérios de análise dos julgados sob o viés da perspectiva de gênero	Julgados posteriores a cartilha	Julgados anteriores a cartilha
Identificação dos níveis de discriminação/ interseccionalidade	1 caso ²⁶	5 casos ²⁷
Identificação preconceito e estereótipos de gênero	2 casos ²⁸	10 casos ²⁹
Fixação Medidas de Reparação	1 caso ³⁰	12 casos ³¹

Fonte: Elaboração própria

2. Análise dos critérios para um julgamento com perspectiva de gênero

2.1. Análise do contexto social e político

Por esse critério, explica a Cartilha da Ajufe que o julgador deve ponderar na decisão se existe uma desigualdade estrutural entre homens e mulheres na

²⁶ Processos nº 0012154-35.2017.5.15.0059.

²⁷ Processos nº 0011989-27.2017.5.15.0046; nº 0100846-58.2019.5.01.0017; nº 0000382-04.2015.5.23.0001; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673.

²⁸ Processos nº 0000468-58.2019.5.19.0061; nº 0010021-18.2017.5.15.0092.

²⁹ Processos nº 0011989-27.2017.5.15.0046, nº 0012154-35.2017.5.15.0059; nº 0000382-04.2015.5.23.0001; nº 0000349-61.2019.5.23.0037; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673; nº 0000023-83.2020.5.08.0005; nº 0010051-48.2015.5.01.0501; nº 0101649-76.2016.5.01.0201; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.

³⁰ Processos nº 0000468-58.2019.5.19.0061;

³¹ Processos nº 0010021-18.2017.5.15.0092; nº 0011989-27.2017.5.15.0046; nº 0012154-35.2017.5.15.0059; nº 0011314-30.2016.5.15.0101; nº 0000382-04.2015.5.23.0001; nº 0000349-61.2019.5.23.0037; nº 0010325-27.2019.5.03.0174; nº 0001054-18.2018.5.09.0673; nº 0000023-83.2020.5.08.0005; nº 0010051-48.2015.5.01.0501; nº 0101649-76.2016.5.01.0201; nº 0100846-58.2019.5.01.0017.



sociedade, a qual deve ser levada em consideração para análise das relações de poder na sociedade e, especialmente, no ambiente de trabalho.

Por exemplo, na decisão proferida no processo nº 0100846-58.2019.5.01.0017, a Desembargadora, Carina Rodrigues Bicalho do TRT 1ª Região, não só manteve a decisão de primeiro grau, que reconheceu a dispensa discriminatória de empregado transgênero, como ao analisar o contexto econômico e social atual, ponderou sobre o papel da empresa nesse universo:

[...] A empresa, como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva, mais justa, mais igualitária, mais feliz a partir da felicidade de cada um. [...].³²

O entendimento exarado no acórdão está de acordo com as proposições de julgamento com perspectiva de gênero, ao passo que se reconheceu o papel da empresa em desconstruir estereótipos que se traduzem em características, atitudes e papéis que a sociedade impõe aos indivíduos, reforçando posições de subordinação e submissão.

Já nos autos do processo nº 0000023-83.2020.5.08.0005, proveniente do TRT da 8ª Região, a Desembargadora Pastora Leal, embora tenha mantido a decisão de primeiro grau que condenou a empresa Natura ao pagamento de danos morais por discriminação de empregado homossexual e com deficiência, foi vencida quanto à manutenção do valor da condenação em danos morais, arbitrados em R\$60.000,00 pelo Juízo de primeiro grau.³³

Veja que a condenação em primeira instância foi fixada em R\$ 60.000,00, tendo a relatora manifestado pela manutenção do valor fixado. No entanto, os demais membros da 3ª Turma do TRT da 8ª Região abriram divergência para reduzir

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021].

³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].



a condenação para R\$ 15.000,00. No caso, chama a atenção a redução considerável do valor e os argumentos apresentados. Segundo o desembargador, Luis José de Jesus Ribeiro, o fato de o empregado não ter utilizado os canais de denúncia e o fato de o preposto da empresa ter comportamento desrespeitoso com outros empregados, foram determinantes para a mitigação do dano.³⁴

É de se notar que os demais Desembargadores desconsideraram o contexto social e político do caso. Não levaram em consideração a dependência econômica da vítima, a homofobia estrutural da sociedade brasileira, que no caso em apreço foi exacerbada pela deficiência física. Minimizar o sofrimento da vítima porque ela não se insurgiu contra a violência praticada durante a vigência do contrato de trabalho demonstra certo desconhecimento da realidade cotidiana do mercado laboral brasileiro.³⁵

Ademais, diminuir a gravidade da conduta do preposto da empresa, por agir da mesma forma com vários empregados, sejam eles homossexuais, pessoas com deficiência, gordos ou negros, não parece forma adequada de prevenir novos casos.

Por outro lado, a decisão proferida pelo Desembargador do TRT da 15ª Região, Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo, no processo nº 0011989-27.2017.5.15.0046, reconheceu a gravidade da conduta da ré, ao dispensar empregada em virtude da sua transexualidade, mantendo condenação no montante de R\$ 60.000,00.³⁶

A decisão também destacou a importância do papel social da empresa no contexto da sociedade contemporânea em não só respeitar, mas integrar a diversidade em seus quadros:

Nos dias atuais, a sociedade ainda encontra dificuldades para compreender e aceitar os efeitos decorrentes da mudança de sexo e nome, mormente quando não se realiza a cirurgia, tanto que o Poder

³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].

³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0011989-27.2017.5.15.0046. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. 24 Out. 2019. São Paulo, [2019].



Legislativo não enfrentou esta questão, exigindo o pronunciamento da questão pelo Supremo Tribunal Federal. Apesar de causar perplexidade em algumas pessoas, não deveria causar insegurança, dúvida ou perplexidade em uma empresa de grande porte como a reclamada que deveria saber como proceder nestas situações.³⁷

Em meticulosa decisão, o desembargador João Batista Martins César do também do TRT da 15ª Região nos autos nº 0012154-35.2017.5.15.0059, apresentou dados estatísticos, que permitem visualizar o quadro geral da discriminação de gênero no Brasil. Ao analisar o caso concreto se valeu da Constituição Federal e das Convenções Internacionais para enquadrar como discriminatória a conduta da empresa, que se negou a promover a empregada pelo simples fato dela ser mulher:

[...] Esses dados confirmam a falta de foco na paridade de **gênero** em níveis mais baixos e revelam que, se os problemas na extremidade inferior da balança não forem resolvidos, não haverá mulheres disponíveis, nas organizações, para alcançarem cargos de liderança. Nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jus fundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. [...]³⁸

A análise do contexto social e político que envolve o caso concreto é a única forma de se ir além da igualdade formal prevista na Constituição Federal e alcançar a igualdade material. É necessário reconhecer as diferenças sociais, históricas e

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0011989-27.2017.5.15.0046. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. 24 Out. 2019. São Paulo, [2019].

³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].



culturais que perpassam os gêneros em cada época, para combater as discriminações e as posições de subalternidade das mulheres.

Aqui, cumpre anotar que por subalternidade entende-se a condição de indivíduos sem voz e destituídos de poder na estrutura hegemônica que estão inseridos, consoante os ensinamentos de feministas decoloniais, como María Lugones.³⁹

No presente estudo, 7 (sete) dos 14 (quatorze) acórdãos analisados consideraram no julgamento os aspectos sociais e políticos que envolviam o processo, atendendo integralmente as diretrizes da Cartilha da Ajufe.⁴⁰ Os demais julgados se ativeram aos fatos, provas e legislação aplicável, nada mais.

2.2. Da apreciação dos fatos

Na análise desse critério, buscou-se averiguar se o julgador ao identificar os fatos envolvidos no caso concreto, se ateu ao máximo à realidade, sem julgamentos prévios de valor. Verificou-se se foram levados em consideração pelo juiz os problemas sociais, econômicos e políticos que podem impactar na conduta de cada uma das partes. Também foi analisado se o magistrado sopesou as relações de poder estabelecidas na sociedade e que podem de alguma forma estar refletidas nas instituições envolvidas no caso.

No julgado proveniente do TRT da 15ª Região, proferido pelo Desembargador, Hélcio Dantas Lobo Junior, a relação de poder entre a empregada e o seu superior foi analisada e reconhecida como um dos fatores, para caracterizar o assédio moral e a discriminação de gênero:

³⁹ LUGONES, María. Colonialidad y género. In: *Tabula rasa*. Revista de Humanidades, n. 9, p. 73-101, Bogotá, 2008. p. 84. Disponível em: <https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2021.

⁴⁰ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). *Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Um guia para o direito previdenciário. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.



Ao contrário, ficou claro em ata de audiência que essas avaliações eram feitas unilateralmente pelo Sr. Kanji, algoz e ofensor da Reclamante, e depois repassadas para o gestor, tudo acompanhado pelo RH. Assim, a Reclamante foi dispensada com base em relatórios elaborados pelo seu superior Kanji, que conforme já exposto, a humilhava e manifestava menosprezo por suas atividades no trabalho, pois era mulher.⁴¹

Em outra decisão proveniente do TRT da 15ª Região, agora da lavra do Desembargador João Batista Martins César, o acórdão analisou não apenas a prova dos autos, documental e oral, mas também as estatísticas do mercado de trabalho das mulheres no Brasil, para reconhecer:

No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos.⁴²

Em geral, é de notar que em menor ou maior grau os julgadores buscaram apontar que os problemas detectados no processo não eram casos isolados. Pelo contrário, estavam inseridos em contexto social, econômico e político que impacta diretamente a vida dos envolvidos. As relações de poder também foram consideradas em alguns acórdãos, inclusive para afastar eventual inação da vítima frente às agressões diárias sofridas. Nesse ponto, vale citar trecho da decisão proferida pela Desembargadora Pastora Leal do TRT da 8ª Região, no processo nº 0000023-83.2020.5.08.0005:

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0010021-18.2017.5.15.0092. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relator: Desembargador Helcio Dantas Lobo Júnior. 25 Set. 2018. São Paulo, [2018].

⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].



Com receio de penalidades, os funcionários não denunciam, perfazendo-se o pacto do silêncio coletivo. Diante desse contexto, não podemos culpabilizar a vítima pela ausência de denúncia durante a relação de emprego, sob pena de cometer mais uma agressão.⁴³

Em ponto oposto ao dos julgadores do TRT das 15ª e 8ª Regiões, apresenta-se a decisão proferida no processo nº 0025271-49.2016.5.24.0101, proveniente do TRT da 24ª Região. O Desembargador Francisco das C. Lima Filho, ao proferir o acórdão, não se ateu aos fatos, nem às provas dos autos, realizando julgamento de acordo com seus valores de foro pessoal e íntimo.⁴⁴

Constatou-se que ao longo de todo o julgado há menções a estereótipos de gênero. Por exemplo, justificou-se o agravamento da depressão da empregada pelo único fato de ela ter sofrido um aborto. Desconsiderou o contexto em que a obreira estava inserida: labor em regime recorrente horas extras, em frigorífico, submetida a baixas temperaturas, realizando atividades repetitivas, deslocando peças de alto peso. Tais fatos foram atestados pela perícia médica, a qual concluiu pela existência de nexos de causalidade entre os problemas de saúde da ex-empregada e as atividades desenvolvidas na empresa. Contudo, os elementos da perícia não foram utilizados pelo julgador.

Insta anotar que não se desconsidera o aborto como evento traumático, que envolve aspectos físicos e psicológicos da mulher. Todavia, o principal fato a ser enfrentado no caso era a condição do cotidiano de trabalho no frigorífico, o que não foi expressamente ponderado pelo Juízo.⁴⁵ Aliás, extrai-se que o julgador

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].

⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].



demonstrou desconhecimento dos impactos da dinâmica do trabalho em frigorífico para a saúde da trabalhadora, ao afirmar que:

Portanto, não poderia a mera mudança de temperatura do ambiente laboral ou o esforço físico no cumprimento de atribuições, ter aptidão para agravá-la, especialmente porque tendo a sido vítima de aborto natural, certamente foi abalada pela perda de um futuro filho, sendo esse tipo de fato um dos fatores de desencadeamento ou agravamento desse tipo de patologia como afirma a doutrina especializada, inclusive internacional. (Grifo nosso)⁴⁶

Nota-se que, nesse caso específico, o julgador, ainda que de forma inconscientemente, acabou por reproduzir estereótipos, sem levar em consideração as especificidades do caso concreto.

Em suma, nos 14 acórdãos analisados, os julgadores identificaram os fatos envolvidos no caso concreto, em 13 deles se ativeram ao máximo à realidade, sem julgamentos prévios de valor. Em um deles, todavia, no julgamento proferido pelo TRT da 24ª Região⁴⁷, conforme já mencionado, houve uma análise dos fatos que reverberou estereótipos de gênero que devem ser evitados, segundo as diretrizes da Cartilha da Ajufe.⁴⁸

2.3. Da valoração das provas

Quanto às provas, resguardado que as provas colidas são idôneas e produzidas de acordo com o devido processo legal, a valoração destas é de suma importância.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁴⁸ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). *Julgamento com Perspectiva de Gênero. Um guia para o direito previdenciário*. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.



Cabe aqui frisar que, sendo o empregado hipossuficiente, não detém a posse da maior parte dos documentos relativos ao seu contrato de trabalho, razão pela qual o juiz deve avaliar o arcabouço probatório em função do cenário fático de desigualdades entre empregado e empregador, conforme diretivas da Cartilha - Julgamento com perspectiva de Gênero da Ajufe.

De acordo com a cartilha da Ajufe, dois aspectos devem ser considerados quanto à produção da prova:

- i) em primeiro lugar, é preciso analisar se a própria produção das provas foi enviesada por estereótipos de gênero;
- ii) em segundo lugar, cabe ao julgador se questionar se as provas apresentadas são suficientes para um julgamento com perspectiva de gênero ou se é necessário solicitar *ex officio* a produção de novas.⁴⁹

Em nenhum dos julgados analisados foi necessária a realização de provas *ex officio*, bem como não foi determinada a inversão do ônus da prova, prevista no artigo 818, §1º da CLT, para os casos em que seja reconhecida pelo julgador a impossibilidade ou dificuldade excessiva para a parte autora cumprir o encargo probatório.

Dos 14 acórdãos analisados a prova oral só não foi determinante para a decisão em um deles.⁵⁰ Vale mencionar que na decisão proferida pelo Desembargador Paulo Barrionuevo do TRT da 23ª Região, no processo nº 0000349-61.2019.5.23.0037, a prova oral foi crucial para afastar a discriminação de gênero discutida.⁵¹

Já, a prova documental foi utilizada direta e indiretamente em todos os processos, mesmo naqueles em que foi afastada a discriminação de gênero.

⁴⁹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Um guia para o direito previdenciário. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁵¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). Acórdão. Processo n. 0000349-61.2019.5.23.0037. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Paulo Barrionuevo. 26 Maio 2020. Cuiabá, [2020].



A prova pericial foi utilizada em 1 (um) dos 14 (quatorze) processos analisados.⁵² No caso julgado pelo TRT da 24ª Região, a decisão de primeiro grau foi embasada no laudo pericial médico, que concluiu que a doença da empregada foi significativamente agravada pelo trabalho executado na reclamada, o qual consistia no corte e embale de carne. Apesar disso, o Desembargador, Francisco das C. Lima Filho, entendeu pela reforma da decisão que condenou a empresa a pagar danos morais.⁵³

Destaca-se que não foram apresentados argumentos científicos ou médicos para desqualificar a conclusão do perito. A perícia técnica e a consequente condenação foram afastadas por argumentos baseados na “experiência” do magistrado relator.

Por fim, é de se observar que em alguns julgados as expressões utilizadas pelas testemunhas e prepostos foram consideradas para caracterizar a discriminação de gênero, como por exemplo, “trabalho de mulher”, “não é trabalho de mulher”, “mulher não podia ser promovida por menstruar”, “dormiu de calça jeans”, dentre outras. Os julgadores consideraram o contexto social e cultural em que foram utilizadas tais expressões, para caracterizar a conduta do empregador como discriminação de gênero. Nesse aspecto cabe citar a decisão proferida pelo Desembargador João Batista Martins César da 15ª Região:

A autora alegou, na inicial, que “durante todo o pacto laboral recebeu tratamento diferenciado e degradante pelo seu Chefe direto”, que a preteriu nas promoções e afirmava que “mulher não podia ser promovida por menstruar e por isso não aguentam a rotina pesada dos fornos”.⁵⁴

⁵² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). **Acórdão**. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). **Acórdão**. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].



Em síntese, tem-se que dos 14 acórdãos analisados a prova oral e documental foi determinante para a decisão final em 13 deles. A seu turno, a prova pericial foi realizada em um processo, no qual foi desconsiderada pelo Tribunal.⁵⁵

2.4. Dos procedimentos da investigação administrativa

Nesse ponto buscou-se analisar se houve algum procedimento administrativo prévio ao ajuizamento da ação. No caso de resposta afirmativa, se tal procedimento buscou mitigar o conflito relatado, ou, se o próprio procedimento estava enviesado por estereótipos de gênero.

No acórdão proferido pela Desembargadora do TRT da 1ª Região, Carina Rodrigues Bicalho, houve o reconhecimento de que a empresa tentou tomar medidas administrativas para coibir as micro agressões sofridas todos os dias pelo empregado transgênero. No entanto, a empresa não comprovou ter punido nenhum dos algozes do empregado, tendo, ao final, optado por demitir a vítima.

Tal fato demonstrou, tanto para a juíza de primeiro grau, quanto para a Turma julgadora, que o procedimento administrativo em nada mitigou o conflito e estava impregnado pelos mesmos preconceitos que tentava coibir.⁵⁶

No mesmo sentido, o acórdão proferido pelo Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, do TRT da 3ª Região:

Com efeito, o simples fato de a empresa entregar cartilhas contendo Código de Ética ou promover eventuais palestras, só por si, não é suficiente para combater o preconceito e orientar os funcionários, de modo a traçar uma política realmente inclusiva de tratamento e de

⁵⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). Acórdão. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021].

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021].



enfrentamento da questão. A empresa Ré deveria adotar meios concretos e eficazes de promover a verdadeira inclusão e promoção da igualdade de gênero, com campanhas de conscientização e aplicação de penalidades aos funcionários que pratiquem atos de discriminação, bem como promover alterações em suas instalações sanitárias de modo a mitigar possíveis constrangimentos.⁵⁷

Em síntese, nota-se que dos 14 acórdãos analisados, em 4 deles, as empresas informaram que abriram processo administrativo para apurar os casos de discriminação ou violência de gênero, sendo que tais iniciativas foram consideradas pelos julgadores na apreciação dos fatos. No entanto, verifica-se pelos acórdãos que tal prática não é usual. Como destacado no acórdão supratranscrito, a instauração de processo interno pela empresa na maioria dos casos é insuficiente e ineficaz, haja vista a ausência da real intenção de se promover a alteração da cultura da empresa.

2.5. Identificação dos níveis de discriminação/interseccionalidade

Aqui, buscou-se verificar se o julgador ultrapassou a análise do gênero para buscar uma perspectiva interseccional e se existem fatores no caso concreto que podem acentuar ou atenuar as discriminações de gênero.

Com efeito, é válido situar que o conceito de interseccionalidade surgiu nas décadas de 1960 e 1970, inicialmente aplicado na Sociologia e ligado aos movimentos feministas de mulheres negras. A perspectiva interseccional mostra-se fundamental para compreender a condição da mulher negra na sociedade a partir das opressões entrecruzadas.⁵⁸

A interseccionalidade é um método utilizado por diferentes teóricas feministas para enfrentar a inferiorização/discriminação sob o prisma da raça/classe/gênero. A título de exemplo, menciona-se Lélia Gonzales que, mesmo

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Acórdão. Processo n. 0010325-27.2019.5.03.0174. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. 23 Nov. 2020. Belo Horizonte, [2020].

⁵⁸ HOLLANDA, Heloísa Buarque de. *Pensamento Feminista: Conceitos Fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.



sem utilizar o termo interseccionalidade em suas palestras, fóruns nacionais ou internacionais, entrevistas e manifestos, defende a interconexão entre discriminações e desigualdades da ordem de gênero, raça e classe. Para a autora, o reconhecimento dessas opressões atuando em conjunto são fundamentais para apreender a historicidade das mulheres negras na América Latina, diante do longo histórico de colonialidade das Américas.⁵⁹

O estudo e a prática do julgamento com perspectiva de gênero têm como baluarte exatamente esse conceito de múltiplas e entrecruzadas opressões que incidem na realidade da jurisdicionada. Assim, segundo a cartilha da Ajufe compete ao julgador verificar:

i) as diversas características de identidade de cada uma das partes, como idade, estado civil, raça e etnia, orientação sexual, nacionalidade, língua e idioma, deficiência física, religião; e ii) o contexto de cada uma, o que implica analisar aspectos como questões migratórias, condições de saúde, educação formal, existência de dependentes ou de dependência, condição econômica e trabalho.⁶⁰

Em apreço a essa perspectiva, apurou-se que no julgamento proferido no processo nº 0012154-35.2017.5.15.0059, o Desembargador João Batista Martins César ponderou a necessidade de se realizar um julgamento com perspectiva interseccional a fim de atender às diretrizes da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho⁶¹:

Pontue-se que a Convenção 190 da OIT trouxe conceito amplo de violência e assédio em razão de **gênero**, avançando na salvaguarda do

⁵⁹ GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. **Pensamento Feminista: Conceitos Fundamentais**. p. 41-55. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

⁶⁰ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Um guia para o direito previdenciário. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

⁶¹ OIT. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 19 jul. 2021.



direito ao trabalho digno para todos os seres humanos ao englobar não apenas as mulheres cisgênero, mas também as pessoas transgênero, as que possuem orientação afetiva-sexual divergente do padrão heteronormativo e aquelas não enquadradas no contexto binário de **gênero**. A norma reconhece, portanto, a interseccionalidade, termo desenvolvido por Kimbérle Crenshaw, dentro do movimento das feministas negras, que se refere a sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou **discriminação** [...]. (Grifo nosso)⁶²

Já, no julgamento do processo nº 0010051-48.2015.5.01.0501, proveniente do TRT da 1ª Região, a Desembargadora Sayonara Grillo, analisou o caso concreto minuciosamente para constatar várias formas de discriminação interseccionadas, como, por exemplo, desrespeito à saúde da mulher e aos seus direitos reprodutivos:

[...] desrespeito às mulheres nos locais de trabalho, de desconsideração por suas opções reprodutivas, de violação de seus direitos em razão da gravidez, de coisificação e de violência sexual (considerando como tal não somente a violência física, como também a violência psíquica e os insultos de conotação sexual), verificado no caso dos autos merece uma pronta reparação, para que tais atos não prossigam em afronta à ordem jurídica e à dignidade das mulheres.⁶³

Na decisão do processo nº 0000023-83.2020.5.08.0005, a Desembargadora Pastora Leal do TRT da 8ª Região, destacou a conduta insidiosa do preposto da empresa, não só por perseguir o seu subordinado em virtude de sua orientação sexual, mas também por ser deficiente visual:

[...] A teor do transcrito, fica claro que o Sr. Rodrigo praticava xingamentos, agressões verbais, brincadeiras ofensivas e constrangedoras, todas baseadas na orientação sexual e deficiência

⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Acórdão**. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016].



visual do reclamante, as quais são capazes de causar humilhações e, portanto, atingir a dignidade do trabalhador.⁶⁴

A desembargadora, apesar de não ter mencionado expressamente o termo “interseccionalidade”, reconheceu a dupla opressão sofrida pelo reclamante, em razão de sua orientação sexual e deficiência visual.⁶⁵

Nos 14 acórdãos estudados, detectou-se uma análise interseccional em 7 deles, sendo que desse total 3 processos foram julgados por desembargadoras. Não é possível afirmar com base em amostra tão diminuta que o fato de o julgador ser uma mulher demonstra mais sensibilidade para as formas interseccionadas de discriminação, tais como idade, estado civil, raça e etnia, orientação sexual, nacionalidade, língua e idioma, deficiência física, religião.

Ademais, vale destacar que homens também proferiram votos com base na perspectiva interseccional. Tal fato é indicativo de que os julgadores, independentemente do gênero, têm mantido os olhares atentos para um dos aspectos mais importantes do julgamento com perspectiva de gênero, qual seja a existência de fatores sobrepostos ou concomitantes de discriminação.

2.6. Identificação preconceito e estereótipos de gênero

Neste ponto, foi analisada a conduta do empregador, isto é, se as ofensas perpetradas tiveram como sucedâneos os preconceitos e os estereótipos de gênero, fincados em ideias patriarcais e machistas, que estabelecem historicamente um lugar de submissão e inferioridade das mulheres. Também, foi analisado o posicionamento do próprio julgador ao decidir: se de alguma forma a decisão restou eivada por

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Acórdão. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021].



preconceitos e estereótipos, associando as partes a papéis de gênero predeterminados.

Especificamente quanto ao julgamento proferido pelo TRT da 1ª Região, o Desembargador, Bruno Losada Albuquerque Lopes, verificou que foi imposto às empregadas atividade distinta da função para a qual foi contratada auxiliar de pintura, exclusivamente por serem mulheres. No caso, o empregador determinava que as empregadas do setor realizassem um rodízio para lavar os banheiros femininos, mesmo havendo equipe de limpeza na empresa.⁶⁶

Também em julgado proveniente do TRT da 1ª Região, a Desembargadora Sayonara Grillo destacou que as ofensas perpetradas pela empresa não tinham “outro intuito senão ferir a reclamante, por sua condição de mulher e gestante, em total afronta à ordem internacional, bem como as disposições constitucionais e legais brasileiras.”⁶⁷

No caso, a empregada passou a ser perseguida pelo empregador a partir do momento em que comunicou que estava grávida. O superior da reclamante tomou várias medidas para dificultar e/ou impossibilitar a continuidade do contrato de trabalho, como alteração de turno, determinação para que realizasse atividades incompatíveis com sua condição de saúde, bem como impediu que outros empregados lhe prestassem socorro quando passou mal no local de trabalho.⁶⁸

Já, na decisão proferida pelo Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, do TRT da 3ª Região, a análise das provas, especialmente dos depoimentos prestados, identificou os estereótipos e preconceitos de gênero na atuação da empresa e de seu preposto:

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0101649-76.2016.5.01.0201. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Bruno Losada Albuquerque Lopes. 25 Jul. 2017. Rio de Janeiro, [2017].

⁶⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016].

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016].



Os próprios termos do depoimento prestado pelo superior hierárquico da Reclamante, ouvido como testemunha, evidenciam que não havia respeito ao direito do uso do nome social dos empregados transexuais, o que, aliás, como deflui do conjunto probatório ocorria não apenas com a Reclamante, mas também com outros empregados transgêneros.⁶⁹

Outrossim, na decisão proferida pelo Desembargador do TRT da 9ª Região, Sérgio Guimarães Sampaio, foi ressaltado como os estereótipos de gênero foram utilizados para diminuir e humilhar as mulheres da banda:

Em relação ao fato ocorrido em setembro de 2018, a Reclamada confessou em depoimento que os seus prepostos, ao verem três mulheres da banda descansando antes do show, fizeram os seguintes comentários: "ih, estou achando vocês lavaram muita louça hoje"; "ah, eu to achando que vocês passaram muito escovão e muita cera"; "ah, eu acho que elas estão pensando no que fazer no almoço de amanhã" [...] Infere-se, mais uma vez, comportamento repreensível direcionado às mulheres, que reforça o preconceito de gênero que já era externalizado nas mensagens do grupo de *whatsapp*. Pontue-se que o fato de a Reclamante ter respondido tais comentários com xingamentos não se mostra apto a afastar a caracterização do dano moral.⁷⁰

Na fundamentação, o julgador apontou que o réu externalizava um conjunto de ideias machistas, que ligava às mulheres a atividades supostamente menores, que lhes colocaria em posição de subordinação, inferioridade e submissão em relação ao demais integrantes da banda.⁷¹

Tendo em vista que essa forma de pensamento machista e patriarcal ainda integra a estrutura da sociedade contemporânea, ressalta-se a importância de os Tribunais atuarem de forma a punir esse tipo de comportamento, não perpetuando

⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Acórdão. Processo n. 0010325-27.2019.5.03.0174. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. 23 Nov. 2020. Belo Horizonte, [2020].

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Acórdão. Processo n. 0001054-18.2018.5.09.0673. Recurso Ordinário Trabalhista. 5ª Turma. Relator: Desembargador Sérgio Guimarães Sampaio. 15 Out. 2020. Curitiba, [2020].

⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Acórdão. Processo n. 0001054-18.2018.5.09.0673. Recurso Ordinário Trabalhista. 5ª Turma. Relator: Desembargador Sérgio Guimarães Sampaio. 15 Out. 2020. Curitiba, [2020].



condutas machistas que discriminam, diminuem e silenciam a mulher no ambiente de trabalho.

Nesse trilho, o desembargador João Batista Martins César do TRT da 15ª Região expôs como os preconceitos e estereótipos estão enraizados na sociedade contemporânea, impedindo que mulheres alcancem melhores salários e posições de liderança:

Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade machista e patriarcal perpetuam a **discriminação** contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que à emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos. (Grifo nosso).⁷²

Desse modo, a partir da análise dos acórdãos selecionados é possível dizer que os estereótipos de gênero estão presentes nas empresas, impondo às mulheres e às pessoas com deficiência e LGBTQIA+ a convivência com agressões de todo o tipo em seu dia a dia laboral.

Em 12 dos 14 acórdãos analisados, houve a identificação de preconceitos e estereótipos de gênero, especialmente quanto às mulheres e às pessoas transgêneros, que tiveram seus direitos trabalhistas e constitucionais desrespeitados.

2.7. Fixação de medidas de reparação

No âmbito da Justiça do Trabalho, as medidas de reparação mais comuns são as de ordem pecuniária. Todavia, a depender do caso, ante a gravidade da conduta constatada, cabe também ao magistrado encaminhar para o Ministério Público do Trabalho e para outros órgãos fiscalizatórios informações sobre os fatos relatados na

⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].



reclamação trabalhista, para que sejam adotadas as medidas cabíveis, seja de ordem penal, administrativa ou processual, na tutela da coletividade.

Por outro lado, antes do julgamento final o juiz deve ficar atento para identificar possíveis situações de violência de gênero atual e eminente que exijam atuação imediata. Por exemplo, se o caso envolve pedido de rescisão indireta, o juiz pode determinar de imediato o afastamento da empregada de suas funções.

O presente trabalho voltou-se para a análise das medidas de reparação arbitradas e a adequação delas ao direito lesado. Sintetiza-se que na maioria dos julgados foi determinado apenas o pagamento de indenização reparatória pelos danos morais sofridos, variando os valores arbitrados entre R\$ 3.000,00 e cem vezes o último salário da ex-empregada.

Em relação ao *quantum* indenizatório, apurou-se que dos 14 (quatorze) casos analisados, o Tribunal chegou a majorar o valor em 1 (um) processo. Na decisão proferida pela Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho do TRT da 1ª Região, a condenação de R\$ 20.000,00 em primeira instância foi majorada para R\$ 30.000,00.⁷³

Nos demais acórdãos, os valores da condenação foram mantidos e em alguns casos chegou a ser reduzido. Por exemplo, em um caso apreciado pelo TRT 15ª Região, o Desembargador Hércio Dantas Lobo Junior reduziu a condenação em danos morais arbitrados em R\$ 30.000,00 para R\$15.000,00, sob o fundamento de que o valor fixado em primeira instância se mostrava elevado, ante a conduta da ré, assédio moral por parte do superior hierárquico da reclamante, bem como dispensa discriminatória e o tempo de labor da reclamante (1 ano e 3 meses).⁷⁴

Em relação aos parâmetros utilizados para a mensuração do dano, todas as decisões mencionaram “proporcionalidade”, “razoabilidade”, “gravidade da lesão”, “capacidade econômica do ofensor”, “caráter pedagógico da pena”, “não

⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Acórdão. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021].

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0010021-18.2017.5.15.0092. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relator: Desembargador Helcio Dantas Lobo Júnior. 25 Set. 2018. São Paulo, [2018].



enriquecimento sem causa”. O artigo 944 do Código Civil foi reiteradamente citado para fundamentar juridicamente as decisões.

Destaca-se que na decisão proferida pelo Desembargador João Batista Martins César, restou reconhecido o dano à coletividade e a fixação de medidas pedagógicas que ultrapassaram o limite da reparação individual da reclamante:

No caso, a lesão extrapola o âmbito individual e atinge a coletividade de empregados da empresa. Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a importância da adoção de ações afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades às mulheres nas promoções.⁷⁵

A decisão acima mencionada enfrentou a discriminação de gênero no aspecto de ofensa aos direitos humanos, aos direitos coletivos, em consonância com o comando constitucional e principalmente com os tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário. Há de conferir relevo a tal decisão, vez que normalmente as tratativas internacionais e os direitos humanos não são invocadas pelos julgadores.

O reconhecimento da discriminação de gênero como violação a direitos difusos coletivos e/ou individuais homogêneos, fixando indenizações e punições que vão além do montante a ser pago pelo empregador diretamente ao empregado que sofreu a violência serve de referência histórica para futuros julgados. O reconhecimento pelo Judiciário de violações à igualdade de gênero é de suma importância, vez que implicitamente sinaliza que esse tipo de violência, ofende a própria sociedade e deve ser veementemente repudiada, a fim de superar opressões seculares.

⁷⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Acórdão. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020].



Com efeito, em 12 dos 14 acórdãos analisados, ou seja, em todos em que foi reconhecida alguma forma de discriminação de gênero, as empresas foram condenadas ao pagamento de indenizações por dano moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foram analisadas decisões judiciais proferidas no âmbito dos TRT's da 1ª, 3ª, 8ª, 9ª, 15ª, 19ª, 23ª, 24ª regiões. Nesses casos, a questão do gênero foi central para configuração de um comportamento discriminatório por parte do empregador. Apenas em uma decisão o julgamento foi evitado de preconceitos e estereótipos patriarcais e sexistas.

A primeira conclusão que se pode destacar é que mesmo a maior parte dos julgados sendo anteriores à publicação da Cartilha da Ajufe de 2020, sobre o julgamento com perspectiva de gênero, as decisões seguiram as diretrizes ali propostas e atenderam a maior parte dos critérios propostos pela Corte IDH. As decisões não chegaram a cumprir os sete critérios propostos pela Corte IDH integralmente, nem explicitamente. No entanto, é possível dizer que pelo menos dois dos critérios sempre foram considerados pelos julgadores, sendo os mais comuns: a valoração da prova e a apreciação dos fatos.

Ainda que em número ínfimo, tais decisões apontam para uma mudança de comportamento do Judiciário, no sentido de haver preocupação real com a busca da igualdade material e com os aspectos da interseccionalidade, que estão saindo da seara meramente acadêmica para buscar efeitos práticos.

A segunda conclusão é que o número de decisões com julgamento com perspectiva de gênero, ainda é muito escasso. Demonstrando, pois, a necessidade de se promover capacitação e conscientização dos magistrados, no que tange às teorias interseccionais, bem como buscar comprometimento maior com os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

De fato, três dos quatorze julgados citaram explicitamente Recomendações e Convenções da OIT, não sendo possível identificar o motivo de tal escassez



referencial. No entanto, parece que o uso estratégico dessas Convenções e Recomendações é essencial para um julgamento com perspectiva de gênero, já que apresentam parâmetros claros nesse sentido, estando em total consonância com os princípios da Constituição da República de 1988. Ademais, as Convenções ratificadas pelo Brasil, integram o arcabouço jurídico pátrio não devendo ser deixadas de lado pelo julgador.

A terceira conclusão é no sentido de que ainda há certa reticência em reconhecer que discriminação de gênero, raça e orientação sexual, implicam ofensa aos direitos individuais dos ofendidos, mas também a toda a coletividade. Apenas um julgado arbitrou indenização por dano à coletividade, bem como medidas pedagógicas para prevenir novos casos. O valor das indenizações também tem se mostrado modesto, o que não contribui para o aspecto pedagógico da decisão, nem para evitar a reincidência do empregador na conduta discriminatória com outros empregados.

Como a publicação da cartilha da Ajufe é recente e tendo em vista as dificuldades do último ano, ante a pandemia de Covid-19, talvez no próximo ano, já seja possível vislumbrar mudança mais significativa nos julgados, inclusive nos Estados em que não foram encontradas decisões. Para os próximos anos, a pesquisa não somente deve ser reiterada, como pode ser aprofundada no sentido de verificar o alcance do julgamento com perspectiva de gênero na solução justa e adequada das questões interseccionais levadas à apreciação do Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Um guia para o direito previdenciário. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Acórdão**. Processo n. 0010051-48.2015.5.01.0501. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora:



PEREIRA, Marcela Rage; ARAÚJO, Viviane A. de. Análise jurisprudencial no contexto do julgamento com perspectiva de gênero. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 5, p. 1-34, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.129>

Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 18 Jan. 2016. Rio de Janeiro, [2016]. Disponível em:

<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010051-48.2015.5.01.0501/2#b68238f>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Acórdão**. Processo n. 0101649-76.2016.5.01.0201. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator:

Desembargador Bruno Losada Albuquerque Lopes. 25 Jul. 2017. Rio de Janeiro, [2017]. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101649-76.2016.5.01.0201/2#68e1c05>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Acórdão**. Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017. Recurso Ordinário Trabalhista. 7ª Turma. Relatora:

Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. 22 Mar. 2021. Rio de Janeiro, [2021]. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100846-58.2019.5.01.0017/2#d3ee305>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Acórdão**. Processo n. 0010325-27.2019.5.03.0174. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator:

Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. 23 Nov. 2020. Belo Horizonte, [2020]. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010325-27.2019.5.03.0174/2#eedcbd4>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Acórdão**. Processo n. 0000023-83.2020.5.08.0005. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relatora:

Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. 17 Mar. 2021. Belém, [2021]. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000023-83.2020.5.08.0005/2#776fbb4>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). **Acórdão**. Processo n. 0001054-18.2018.5.09.0673. Recurso Ordinário Trabalhista. 5ª Turma. Relator:

Desembargador Sérgio Guimarães Sampaio. 15 Out. 2020. Curitiba, [2020]. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001054-18.2018.5.09.0673/2#47365ac>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0010021-18.2017.5.15.0092. Recurso Ordinário Trabalhista. 3ª Turma. Relator:

Desembargador Helcio Dantas Lobo Júnior. 25 Set. 2018. São Paulo, [2018].



Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010021-18.2017.5.15.0092/2#6634377>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0011989-27.2017.5.15.0046. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. 24 Out. 2019. São Paulo, [2019]. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011989-27.2017.5.15.0046/2#26be88c>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0012154-35.2017.5.15.0059. Recurso Ordinário Trabalhista. 6ª Turma. Relator: Desembargador João Batista Martins César. 26 Nov. 2020. São Paulo, [2020]. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012154-35.2017.5.15.0059/2#3d24517>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Acórdão**. Processo n. 0011314-30.2016.5.15.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 4ª Turma. Relator: Desembargador Marcelo Magalhães Rufino. 12 Fev. 2019. São Paulo, [2019]. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011314-30.2016.5.15.0101/2#20a372e>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). **Acórdão**. Processo n. 0000468-58.2019.5.19.0061. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. 1ª Turma. Relator: Desembargador Pedro Inácio da Silva. 4 Dez. 2020. Maceió, [2020]. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000468-58.2019.5.19.0061/2#462490c>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). **Acórdão**. Processo n. 0000382-04.2015.5.23.0001. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Edson Bueno. 16 Dez. 2016. Cuiabá, [2016]. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000382-04.2015.5.23.0001/2#86f8748>. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). **Acórdão**. Processo n. 0000349-61.2019.5.23.0037. Recurso Ordinário Trabalhista. 1ª Turma. Relator: Desembargador Paulo Barrionuevo. 26 Maio 2020. Cuiabá, [2020]. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000349-61.2019.5.23.0037/2#0753cd7>. Acesso em: 14 set. 2022.



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). **Acórdão**. Processo n. 0025271-49.2016.5.24.0101. Recurso Ordinário Trabalhista. 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco das C. Lima Filho. 10 Abr. 2021. Campo Grande, [2021]. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0025271-49.2016.5.24.0101/2>. Acesso em: 14 set. 2022.

CIDH. **Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos**, 2020. OEA, documento 331. 30 de outubro de 2020, *on-line*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

CNJ. **Diagnostico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília, [2019]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2021.

CRENSHAW, Kimbérle W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In: VV.AA. Cruzamento: raça e gênero*. v. 1, n. 1, p. 7-16, Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, ONU Brasil, Brasília, 2004.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. *In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. Pensamento Feminista: Conceitos Fundamentais*. p. 41-55. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

HOLLANDA, Heloísa Buarque de. **Pensamento Feminista: Conceitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

LUGONES, María. *Colonialidad y género. Tabula rasa*. Revista de Humanidades, n. 9, p. 73-101, Bogotá, 2008.

OIT. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 19 jul. 2021.

SMART, Carol. **Feminism and the Power of Law**. London: Routledge, 1989.



Marcela Rage Pereira

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), no âmbito da linha de pesquisa História, Poder e Liberdade. Advogada. Possui pós-graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (2016). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1694648550520120>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5209-2416>. E-mail: marcelarage@hotmail.com.

Viviane Araújo de Souza

Mestre em Comunicação Social, vertente Comunicação e Política, pela Universidade do Porto em Portugal e reconhecido pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 2012. Graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais em 2000 e Jornalismo pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (2010). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1275021777891812>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1171-3957?lang=pt>. E-mail: viviane@manginiaraujo.com.br.

