



Universidade de Brasília
Programa de Pós-Graduação em Direito

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

**A JUSTIÇA VENDADA:
ATUAÇÃO E JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO NO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Brasília

2026

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

**A JUSTIÇA VENDADA:
ATUAÇÃO E JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO NO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção de grau de Mestra em Direito, Estado e Constituição pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília.

Orientadora: Professora Titular Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2026

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

A JUSTIÇA VENDADA:

ATUAÇÃO E JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO

Dissertação apresentada como requisito
parcial para a obtenção de grau de Mestra
em Direito, Estado e Constituição pelo
Programa de Pós-Graduação em Direito
da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Gabriela Neves Delgado (Orientadora – UnB)

Prof^ª. Dra. Renata Queiroz Dutra (Avaliadora – UnB)

Dra. Patrícia Maeda (Avaliadora – TRT15)

Prof^ª. Dra. Talita Tatiana Dias Rampin (Suplente – UnB)

Para minha mãe, Daniela, que me ensinou a sempre pedir licença, mas nunca deixar de entrar.

Uma gota de leite
me escorre entre os seios.
Uma mancha de sangue
me enfeita entre as pernas.
Meia palavra mordida
me foge da boca.

Vagos desejos insinuam esperanças.
Eu-mulher em rios vermelhos
inauguro a vida.
Em baixa voz
violento os tímpanos do mundo.
Antevejo.
Antecipo.
Antes-vivo

Antes – agora – o que há de vir.
Eu fêmea-matriz.
Eu força-motriz.
Eu-mulher
abrigo da semente
moto-contínuo
do mundo.

(Conceição Evaristo, Eu-Mulher)

AGRADECIMENTOS

Muitos me alertaram que o caminho do mestrado seria tortuoso, por vezes angustiante e solitário, um percurso em que a paciência e a resiliência seriam constantemente testadas. No entanto, minha experiência foi oposta a isto. Longe de romantizar o processo, que certamente teve seus altos e baixos, mas a pós-graduação foi, para mim, um período muito agradável, que me permitiu respirar novamente os ares da Faculdade de Direito e da Universidade de Brasília, dos quais tanto sentia falta.

Tenho convicção de que essa trajetória acadêmica, banhada por certa calma e por um sentimento genuíno de realização, só foi possível graças ao apoio e à companhia com os quais pude contar ao longo dessa caminhada.

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, Daniela e Gilberto, por todo o amor, o apoio e o cuidado que me proporcionaram. Por todos os sacrifícios feitos para que eu tivesse oportunidades. Saber que eu posso ser fonte de orgulho para vocês é o que me motiva a continuar, sempre.

Ao meu irmão, Nicolás, por ser, desde criança, o primeiro com quem posso contar. Você me completa nesse mundo.

Aos meus avós, Batian e Diatian, que a todo momento defenderam o progresso através do estudo, mesmo sem terem tido a oportunidade de acesso pleno a ele. A valorização da educação que vocês transmitiram ecoa em mim.

À Xodó e ao Caduzinho, meus companheiros de quatro patas, que foram meus fiéis fiscais durante a escrita desta dissertação, com seus olhares atentos e amorosos, e que guardam o meu coração.

À Gabriela Neves Delgado, minha orientadora, que acompanhou meus primeiros passos na pesquisa desde a iniciação científica, ainda na graduação, até o presente momento. É uma alegria imensa poder contar não apenas com sua orientação atenta e generosa, mas também com a relação de afeto que construímos ao longo dessa trajetória como aluna e professora. Aprendi e sigo aprendendo muito com a senhora. Obrigada por me incentivar a alçar voos mais altos no mundo acadêmico e pela confiança depositada em mim durante todo esse processo.

Agradeço às Professoras Rebecca Igreja, Camila Prando, Simone Rodrigues, Claudia Roesler, Renata Queiroz Dutra e Talita Rampin pelas aulas estimulantes, cujas reflexões e ensinamentos se encontram refletidos nesta dissertação. Agradeço, de modo especial, às duas últimas, que gentilmente aceitaram o convite para compor a banca desta pesquisa.

À Dra. Patrícia Maeda, agradeço por aceitar o convite para integrar a banca e pela contribuição fundamental ao objeto desta pesquisa, por meio de sua atuação na elaboração dos Protocolos aqui estudados.

Ao Caio Borges, amigo querido a quem devo, em grande medida, meu ingresso no mestrado. Por ter sido o primeiro a me encorajar a participar do processo seletivo e a ler meu projeto de dissertação. Agradeço profundamente por todo o apoio ao longo da pós-graduação, pelos conselhos e, sobretudo, pela amizade. Caio é uma dessas pessoas raras que a vida nos presenteia: tão brilhante como pesquisador quanto generoso e gentil como pessoa.

Aos queridos amigos Lucas Cavalcante, Raquel Santana, Nicolle Gonçalves e Fernanda Figueiredo, que, cada qual à sua maneira, desempenharam um papel importante durante a escrita deste trabalho, com conversas estimulantes, trocas de ideias, sugestões, escuta atenta e inspiração. Admiro e agradeço a cada um de vocês.

Aos amigos de longa data, Clara, Marina, Nicole, Marcos, Gabriel, Ana Luísa, Ana Cláudia, Ana Flávia, Ana Letícia (minhas Anas), Adhryans, Najara, por me acompanharem ao longo de tantos anos e por serem meus referenciais mais antigos de amizades fortes e verdadeiras. Obrigada por sempre torcerem por mim.

Ao Juan Nogueira, meu maior fã e incentivador de tudo o que faço. Com você, compartilho as dores e delícias dessa vida, inclusive desse período da pós-graduação. Ver diariamente sua dedicação entusiasmada a tudo o que se propõe a fazer me inspira a seguir o mesmo caminho. Inclusive, o som dos seus treinos de percussão na sala foi a trilha sonora desta dissertação. Obrigada por me colocar em movimento, por me apoiar incondicionalmente e por me amar apesar das minhas incontáveis falhas. Que continuemos juntos nesta estrada de fazer o sonho acontecer.

Ao Ministério Público do Trabalho, a quem agradeço na pessoa da Subprocuradora do Trabalho Teresa Basteiro. No MPT, tive a oportunidade de entrar em

contato com pautas tão relevantes e pessoas inspiradoras que certamente motivaram a escrita desta dissertação. Guardo grande respeito e admiração pelo trabalho desenvolvido pela instituição. Agradeço, em especial, pelo acesso e empréstimo de obras que foram fundamentais para a realização desta pesquisa.

À Universidade de Brasília, que me acolheu e me proporcionou as melhores experiências, as melhores pessoas e as melhores lembranças. Agradeço a todos os servidores e servidoras, professores e professoras que se dedicam diariamente à formação de estudantes como eu. Obrigada por ter sido, mais uma vez, casa ao longo desses dois anos.

Por fim, agradeço a todas as mulheres que, direta ou indiretamente, em livros, discursos, olhares, conversas, memórias e em sua própria existência, me inspiraram a escrever esta dissertação e me encorajam a continuar imaginando e lutando por um mundo melhor para nós.

RESUMO

Esta pesquisa analisa o julgamento com perspectiva de gênero e sua aplicação às demandas da Justiça do Trabalho, especialmente no que se refere às desigualdades no mercado de trabalho, às discriminações de gênero, aos assédios e às violências no ambiente laboral e às questões de saúde e segurança do trabalho. Investiga-se como a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem se posicionando sobre o tema, sobretudo a partir da incorporação das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, e do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, publicado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em 2024. Em um primeiro momento, a pesquisa examina os principais dilemas do trabalho das mulheres e as violências de gênero no mundo do trabalho, revisitando as bases epistemológicas do Direito do Trabalho. Em seguida, busca compreender como os aportes teóricos feministas, o Direito Antidiscriminatório e a interseccionalidade, enquanto ferramenta analítica, contribuem para problematizar estruturas de poder excludentes e influenciar a atuação do Judiciário trabalhista. A pesquisa desenvolve, ainda, reflexão crítica acerca do papel da Justiça do Trabalho na promoção do acesso à justiça, à luz da teoria tridimensional da justiça de Nancy Fraser e da teoria do direito fundamental ao trabalho digno. Do ponto de vista metodológico, realiza-se análise quantitativa e qualitativa da jurisprudência do TST, a fim de verificar a incorporação das diretrizes dos referidos Protocolos na fundamentação das decisões. Os resultados indicam que, apesar dos avanços identificados, a adoção do julgamento com perspectiva de gênero pelo TST ainda é marcada pela superficialidade e pela inconsistência: em parcela significativa das decisões, os Protocolos são mencionados sem que seus fundamentos normativos e metodológicos sejam efetivamente incorporados à argumentação jurídica. Tal cenário revela que a mudança no padrão decisório permanece dependente de esforços institucionais mais robustos para que o compromisso com a igualdade de gênero se traduza em proteção real aos direitos fundamentais das mulheres no trabalho.

Palavras-chave: Perspectiva de gênero. Justiça do Trabalho. Direito antidiscriminatório. Acesso à Justiça. Trabalho digno.

ABSTRACT

This research analyzes gender-perspective adjudication and its application to labor court demands, particularly regarding inequalities in the labor market, gender discrimination, harassment and violence in the workplace, and occupational health and safety issues. It investigates how the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) has been positioning itself on the subject, especially following the incorporation of the guidelines set forth in the Protocol for Gender-Perspective Adjudication, published by the National Council of Justice (CNJ) in 2021, and the Protocol for Antidiscriminatory, Intersectional and Inclusive Action and Adjudication, published by the Superior Council of Labor Justice (CSJT) in 2024. The research first examines the main dilemmas faced by women workers and gender-based violence in the world of work, revisiting the epistemological foundations of Labor Law. It then analyzes how feminist theoretical frameworks, Anti-Discrimination Law, and intersectionality as an analytical tool contribute to challenging exclusionary power structures and influencing the conduct of labor courts. A critical reflection is also developed on the role of Labor Justice in promoting access to justice, drawing on Nancy Fraser's three-dimensional theory of justice and the theory of the fundamental right to decent work. Methodologically, the research conducts quantitative and qualitative analysis of TST jurisprudence in order to assess the incorporation of the aforementioned protocols' guidelines into judicial reasoning. The findings indicate that, despite identifiable progress, the adoption of gender-perspective adjudication by the TST remains marked by superficiality and inconsistency: in a significant portion of decisions, the Protocols are referenced without their normative and methodological foundations being effectively integrated into legal argumentation. This scenario reveals that the shift in adjudicatory standards remains nascent and dependent on more robust institutional efforts to ensure that the formal commitment to gender equality translates into real protection of women's fundamental rights in the workplace.

Keywords: Gender perspective. Labor Justice. Anti-discrimination law. Access to justice. Decent work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1: NEM NEUTRO, NEM UNIVERSAL: O OLHAR ANDROCÊNTRICO NA CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	25
1.1 O Direito Antidiscriminatório na Concretização dos Princípios Constitucionais	25
1.2 A Dimensão do Sujeito no Direito Fundamental ao Trabalho Digno: igualdade na diversidade e inclusão constitucional	37
1.3 Entre a Invisibilidade e a Exclusão Jurídica: o trabalho da mulher e as violências de gênero no mundo do trabalho	42
1.4 A Interseccionalidade como Ferramenta Analítica Estruturante na Compreensão do Trabalho da Mulher	50
CAPÍTULO 2: ACESSO À JUSTIÇA SOB AS LENTES DE GÊNERO	61
2.1 Acesso à Justiça e Promoção da Justiça Social: redistribuição, reconhecimento e representação	61
2.2. Reflexões Críticas sobre o Papel do CNJ na Efetivação do Acesso à Justiça	73
2.3 A Justiça do Trabalho e os Desafios da Efetivação do Acesso à Justiça.....	79
2.4 A Perspectiva Interseccional de Gênero como Instrumento de Ampliação do Acesso à Justiça.....	84
CAPÍTULO 3: AJUSTANDO O FOCO: OS PROTOCOLOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	93
3.1 Análise do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ	93
3.1.1 Justiça do Trabalho e seus Eixos Temáticos	100
3.1.1.1 Desigualdades no mercado de trabalho	103
3.1.1.2 Discriminação de gênero	107
3.1.1.3 Assédios e violências no ambiente de trabalho	110
3.1.1.4 Segurança e Medicina do trabalho.....	114
3.2 Análise do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT	120
CAPÍTULO 4: ENTRE A MIOPIA E A NITIDEZ: A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST.....	128
4.1 A Construção da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho por meio da Adoção dos Protocolos	128
4.2 Desenho Metodológico da Pesquisa Jurisprudencial.....	130

4.2.1 Problemas de Pesquisa e Hipóteses	132
4.2.2 Critérios de Seleção Jurisprudencial.....	134
4.3 Análise dos resultados - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ	138
4.3.1 Análise quantitativa	138
4.3.2 Análise qualitativa	146
4.3.2.1 Desigualdades no mercado de trabalho	147
4.3.2.2 Discriminações de gênero.....	152
4.3.2.3 Assédios e violências no ambiente de trabalho	155
4.3.2.4 Segurança e Medicina do Trabalho	159
4.4 Análise dos Resultados - Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT/TST	166
4.4.1 Análise do acórdão paradigma	167
4.5 Sob a Lupa: o que a jurisprudência do TST revela.....	170
CONCLUSÃO.....	174
REFERÊNCIAS.....	184
ANEXO I – Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa – Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.....	199
ANEXO II – Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa – Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT.....	200

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

CF – Constituição Federal

CIDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

ENAMAT – Escola Nacional da Magistratura do Trabalho

ENFAM – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FONAR – Formulário Nacional de Avaliação de Risco

IRDR – Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas

IRR – Incidente de Recursos Repetitivos

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PDL – Projeto de Decreto Legislativo

PL – Projeto de Lei

RG – Recomendação Geral

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

SDI – Seção de Dissídios Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TEA – Transtorno do Espectro Autista

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO I - Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

ANEXO II - Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa - Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES GRÁFICAS

Gráfico 1 - Classe Processual

Gráfico 2 - Turmas e Seções do TST

Gráfico 3 - Relator(a) dos Acórdãos

Gráfico 4 - Ano de Publicação dos Acórdãos

Gráfico 5 - Sexo do(a) Reclamante

Gráfico 6 - Temática(s) dos Acórdãos

Gráfico 7 - Acórdãos que citaram expressamente o Protocolo do CNJ

Gráfico 8 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “interseccionalidade”

Gráfico 9 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “trabalho decente”

Gráfico 10 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “trabalho digno”

Gráfico 11 - Acórdãos em que houve a manutenção ou reforma do acórdão regional

Gráfico 12 - Acórdãos em que se abordou trabalho doméstico, trabalho escravo ou terceirização

INTRODUÇÃO

Escolher escrever é rejeitar o silêncio.
(Chimamanda Ngozi Adichie)

As reflexões que deram origem a esta pesquisa atravessam, em grande medida, a trajetória daquelas e daqueles que pesquisam as questões de gênero no campo do Direito. Como operar a Ciência Jurídica e mobilizar sua potência disruptiva para tensionar as próprias categorias e estruturas que a fundaram? Como reivindicar sua capacidade transformadora para enfrentar assimetrias e desigualdades historicamente silenciadas? Como disputar espaços e chaves epistemológicas forjadas sob paradigmas pretensamente universais e neutros? Como romper pactos de silêncio que excluem, oprimem e violentam?

No âmbito do Direito do Trabalho, tais dilemas se acentuam, na medida em que a racionalidade que o sustenta carrega, simultaneamente, a vocação de conservar e de contestar a ordem jurídica posta. Essas indagações ganham especial fôlego no contexto contemporâneo, marcado pelo avanço do discurso neoliberal e de agendas de austeridade que tensionam seus próprios fundamentos protetivos.

Nesse cenário, os estudos e pesquisas voltados a repensar criticamente as concepções, os limites e o escopo do desenho institucional do Direito do Trabalho, bem como a resgatar seu sentido histórico e social, mostram-se não apenas pertinentes, mas impostergáveis.

Sob o influxo dessas considerações, a presente pesquisa parte do pressuposto de que o Direito do Trabalho apresenta alcance reducionista em relação à sua tutela protetiva, sobretudo porque se alicerça em um modelo masculino e fabril como marco regulatório de origem e opera sob o manto de uma suposta neutralidade axiológica, desconsiderando a complexidade, a heterogeneidade e as vulnerabilidades da classe trabalhadora.

Para as mulheres, essas assimetrias de poder materializam-se na subjugação de seus corpos, na espoliação de seus saberes, no apagamento de suas vivências e no confinamento a espaços de inferioridade, agravados pela sobrecarga do trabalho doméstico e reprodutivo. Para as mulheres negras, frequentemente tratadas como cidadãs de segunda classe - na expressão de Buchi Emecheta¹ -, esse cenário é pior, pois se articula à incidência concomitante do sexismo e do racismo. É nesse contexto que o feminismo negro ganha centralidade, desenvolvendo a categoria da interseccionalidade como arma crítica e política concretizadora de uma práxis insurgente (Collins, Bilge, 2020).

É a partir desse panorama que se ancora a presente pesquisa, movida pela necessidade de lançar luz sobre aquilo que foi sistematicamente ocultado e de ajustar o olhar para as possibilidades insurgentes que o Direito do Trabalho pode produzir, sem desconsiderar os emaranhados do tecido social e os obstáculos concretos à efetivação de uma tutela jurídica verdadeiramente protetiva.

Assim, adota-se a perspectiva de gênero como chave analítica para desvelar arranjos jurídico-institucionais orientados à manutenção e à transferência de poder, prestígio e reconhecimento social, deslocando o foco para narrativas deixadas à margem, nos termos de bell hooks². Tendo como horizonte o Direito Fundamental ao Trabalho Digno, enunciado por Gabriela Neves Delgado (2015) e a luta por justiça social, a pesquisa estrutura-se da seguinte forma:

No Capítulo 1, examina-se a formação histórica do Direito do Trabalho a partir do paradigma do “homem médio” como sujeito universal de direitos e destinatário das normas, evidenciando como essa perspectiva androcêntrica moldou as relações sociais, as políticas públicas, a legislação e o próprio processo judicial. Por meio de uma leitura dialética e da revisitação das bases epistemológicas do Direito, analisa-se como as

¹Cidadã de Segunda Classe (*Second-Class Citizen*) é um romance da escritora nigeriana Buchi Emecheta, publicado originalmente em 1974, que retrata as experiências de opressão racial, de gênero e de classe vivenciadas por uma mulher negra imigrante na Inglaterra, evidenciando os obstáculos estruturais ao acesso a direitos, ao reconhecimento social e à autonomia.

²Teoria Feminista: Da Margem ao Centro (*Feminist Theory: From Margin to Center*) é uma obra da autora bell hooks, publicada originalmente em 1984, na qual se propõe uma concepção de feminismo comprometida com a transformação estrutural da sociedade, fundada no enfrentamento articulado do sexismo, do racismo e do classismo. A autora defende um projeto feminista inclusivo, construído de forma solidária por mulheres situadas tanto nas margens quanto no centro das estruturas sociais e políticas.

supostas neutralidade e universalidade desse paradigma desconsideram desvantagens estruturais e vicissitudes de sujeitos atravessados por marcadores sociais da diferença, afastando-se, em vez de promover, a realização da justiça social.

Como resposta crítica a esse dilema, o primeiro capítulo apresenta aportes teóricos feministas e decoloniais que permitem compreender as lógicas de manutenção das estruturas de poder na sociedade, historicamente legitimadas pelo ordenamento jurídico pátrio. Nessa mesma linha, analisa-se o Direito Antidiscriminatório como instrumento capaz de impulsionar a agenda democrática no sistema jurídico, ao operacionalizar um conjunto doutrinário e normativo voltado à mitigação e eventual superação dos contextos de vulnerabilidade a que determinados grupos sociais são submetidos.

A partir desse enquadramento, estabelece-se uma aproximação entre o Direito Antidiscriminatório e o conceito do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, considerando que a persistência de discriminações nas relações laborais inviabiliza a concretização do trabalho exercido em condições de dignidade, tal como consagrado pela Constituição Federal de 1988. Examina-se, assim, a centralidade do sujeito na teoria do trabalho digno e a compreensão da igualdade na diversidade como pressuposto para a efetiva inclusão no sistema protetivo trabalhista.

Nesse percurso introdutório, o Capítulo 1 avança para o objeto central da pesquisa - o trabalho da mulher e as violências de gênero no mundo do trabalho - articulando contribuições teóricas de autoras como Silvia Federici, Helena Hirata, Danièle Kergoat, Flávia Biroli, Regina Stella Corrêa e Vieira, Raquel Santana e Patrícia Maeda. A partir desse diálogo, são explorados temas estruturantes da matéria, com destaque para a divisão sexual do trabalho.

Ao final do capítulo, a interseccionalidade é apresentada como ferramenta analítica indispensável à compreensão do trabalho da mulher. Parte-se do reconhecimento de que o feminismo tradicional também incorreu em limitações ao adotar perspectivas que desconsideram os impactos do racismo e do imperialismo nas experiências femininas, invisibilizando mulheres que não se enquadravam no modelo hegemônico. Sob as lentes interseccionais, propõe-se uma leitura das relações trabalhistas atenta às demandas específicas das mulheres em seus múltiplos contextos e marcadores sociais, examinando

os efeitos dessa abordagem para a concretização do trabalho digno e a ampliação do acesso à justiça.

No Capítulo 2, adota-se a teoria tridimensional da justiça formulada por Nancy Fraser (2009) como marco teórico para a análise do acesso à justiça, articulando as dimensões de redistribuição, reconhecimento e representação no contexto do capitalismo global contemporâneo. Com base nesse referencial, estabelece-se um paralelo entre as diferentes formas de injustiça social e as demandas de gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

Investiga-se, especificamente, como esta instituição contribui, seja institucionalmente, seja na própria função judicante, para a reprodução ou superação dessas injustiças. Para tanto, são analisadas decisões judiciais que reforçam estruturas de desigualdade e iniciativas institucionais voltadas à transformação desse quadro, como a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação e a incorporação da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. Esses movimentos, em conjunto, contribuíram para que o Conselho Nacional de Justiça elaborasse o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cujos impactos na atuação jurisdicional também são examinados.

Em um segundo momento do Capítulo 2, desenvolve-se uma reflexão crítica acerca do papel da Justiça do Trabalho na efetivação do acesso à justiça e da contribuição da perspectiva interseccional de gênero neste processo. Analisa-se o contexto de intensos ataques institucionais à Justiça do Trabalho e o avanço da racionalidade neoliberal, em particular após a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (a denominada Reforma Trabalhista), além dos seus efeitos deletérios sobre os jurisdicionados. Diante desse cenário, destaca-se o papel contramajoritário da Justiça do Trabalho como espaço institucional de resistência e reinvenção democrática, voltado à construção de um sistema jurídico mais inclusivo, plural e dialógico, que reafirme o trabalho como “categoria constitucional de inclusão social”, conforme cunhado por Noemia Porto (2013).

Ao final do capítulo, a perspectiva de gênero é explorada como instrumento de ampliação do acesso à justiça, na medida em que exige a incorporação efetiva do princípio da igualdade material na interpretação e aplicação das normas jurídicas. Nesse contexto,

são analisados instrumentos internacionais de direitos humanos e precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos que contribuíram para a difusão do julgamento com perspectiva de gênero, bem como a metodologia de análise de fenômenos legais desenvolvida por Alda Facio (1992), voltada à identificação e superação das diversas manifestações de sexismo no Direito.

O Capítulo 3 dedica-se à análise do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, desde sua publicação, examinando sua estrutura, diretrizes e impactos. Problematisa-se, ainda, a ausência de maior pluralidade em sua elaboração e inconsistências conceituais, ao mesmo tempo em que se apresentam reflexões sobre seus méritos e possibilidades de aprimoramento. O guia metodológico direcionado à magistratura para o julgamento com perspectiva de gênero também é objeto de exame crítico, entendendo o Protocolo como instrumento relevante de avanço democrático e de enfrentamento à discriminação de gênero no país.

Na sequência, o capítulo dedica-se à análise aprofundada da aplicação do Protocolo do CNJ, especificamente quanto às demandas da Justiça do Trabalho. Inicialmente, retoma-se o percurso histórico das conquistas obreiras, com ênfase para o papel da mulher trabalhadora e os obstáculos estruturais por ela enfrentados. Em seguida, examina-se a aplicação do Protocolo a partir da sistematização proposta em seu próprio texto, organizada em quatro eixos temáticos: “desigualdades”, “discriminações”, “assédios e violências” e “segurança e medicina do trabalho”.

Em cada um desses eixos, são exploradas as singularidades do campo justrabalista. No eixo das desigualdades no mercado de trabalho, analisam-se as disparidades desde o ingresso até a progressão funcional e os fatores que limitam o avanço feminino, como a dupla jornada, o teto de vidro, a desigualdade salarial, o desamparo na maternidade e a sobrecarga do trabalho de cuidado. No eixo das discriminações, examinam-se suas múltiplas formas - diretas, indiretas e algorítmicas - e sua relação intrínseca com a lógica capitalista. No eixo dos assédios e violências, discutem-se as assimetrias de poder e as hierarquias no ambiente laboral que produzem desde microagressões até formas graves de assédio moral, sexual e organizacional. No eixo da segurança e medicina do trabalho, aponta-se como os riscos associados ao trabalho feminino permanecem invisibilizados em razão de um modelo jurídico universal

masculinizado, perceptível, por exemplo, nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. Ainda nesse eixo, são debatidos desafios impostos pela maternidade e a forma como sua tutela jurídica ainda condiciona a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, frequentemente submetidas ao dilema entre vida profissional e vida familiar.

O Capítulo 3 encerra-se com a análise específica do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (doravante denominado Protocolo Antidiscriminatório), elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que parte do reconhecimento da insuficiência da categoria "gênero" para abarcar a complexidade das desigualdades laborais. Argumenta-se que esse Protocolo apresenta avanços significativos em termos de legitimidade democrática e densidade teórica, ao corrigir fragilidades metodológicas do Protocolo do CNJ e aprofundar a análise das especificidades próprias do mundo do trabalho.

As questões específicas de gênero previstas no Protocolo Antidiscriminatório são abordadas de forma integrada ao longo da dissertação, sem a mesma sistematização temática aplicada ao Protocolo do CNJ, em razão do caráter ainda incipiente de sua incorporação na jurisprudência trabalhista - circunstância que será evidenciada pelos resultados da pesquisa jurisprudencial desenvolvida no Capítulo 4.

O Capítulo 4 examina a incorporação da perspectiva de gênero na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e seus principais impactos. Apresentam-se, inicialmente, os resultados da pesquisa jurisprudencial quantitativa e qualitativa realizada a partir de amostra objetivamente estruturada, destinada a verificar a implementação das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ na Justiça do Trabalho. Foram analisados acórdãos proferidos entre 19 de outubro de 2021, data de lançamento do Protocolo do CNJ, e 31 de dezembro de 2025, enquadrados nos quatro eixos temáticos propostos pelo referido documento.

Em seguida, realizou-se pesquisa jurisprudencial de caráter qualitativo voltada à análise de decisões fundamentadas no Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. A opção por não realizar pesquisa quantitativa justifica-se pelo reduzido número de acórdãos identificados, o que inviabilizaria inferências estatísticas minimamente robustas. O recorte temporal

compreendeu acórdãos publicados entre 19 de agosto de 2024, data de lançamento do Antidiscriminatório, e 31 de dezembro de 2025, intervalo aproximado de um ano e meio.

Os dados obtidos em ambas as pesquisas foram sistematizados em planilhas apresentadas nos Anexos I e II, sendo os principais resultados quantitativos expostos por meio de gráficos ao longo do Capítulo 4.

O exame dos acórdãos revela um quadro dual. De um lado, identificam-se esforços de reconfiguração hermenêutica e epistemológica do Direito do Trabalho, expressos em decisões mais sensíveis às assimetrias de poder e às discriminações de gênero, inclusive quando articuladas a outros marcadores sociais. De outro, constata-se que a aplicação dos Protocolos ainda se restringe, em parcela significativa dos casos, a uma abordagem meramente simbólica e nominal, sem produzir efeitos concretos nos resultados decisórios nem alcançar, qualitativamente, o padrão regulatório esperado. O intuito da investigação é, assim, avaliar se e como as lentes de gênero e interseccionalidade são efetivamente operadas pelo TST na fundamentação das decisões, oferecendo contribuição teórica para o adensamento das discussões sobre vulnerabilidades no Direito do Trabalho brasileiro.

A investigação busca, dessa forma, aferir em que medida o compromisso formal com a perspectiva de gênero se traduz em transformação real da argumentação jurídica, contribuindo para a reflexão crítica sobre os limites e as potencialidades do julgamento com perspectiva de gênero na jurisprudência trabalhista brasileira.

Ressalta-se que esta dissertação dialoga com diferentes campos as Ciências Humanas, como a Sociologia, a Ciência Política e a Psicologia, além de expressões artísticas como a Literatura, a Fotografia e as Artes Plásticas, reforçando a tese de que o Direito do Trabalho não pode ser compreendido como uma ciência autorreferente e isolada. Ao contrário, trata-se de um campo necessariamente interdisciplinar, que responde às dinâmicas e metamorfoses do mundo do trabalho e acolhe múltiplos sentidos da experiência laboral que extrapolam o estritamente jurídico.

Ao final do trajeto de pesquisa, retoma-se a provocação do campo crítico juslaboral a partir de questões insurgentes como o sexismo, o racismo e o colonialismo, que atravessam historicamente a experiência do trabalho e constituem vetores estruturantes da análise realizada. Problematiza-se a eficácia dos Protocolos e os desafios para sua real incorporação em todo o sistema de justiça.

Pensar criticamente o Direito do Trabalho, seus limites, fragilidades e inconsistências, mas também sua potência transformadora, constitui passo fundamental para o resgate do protagonismo das mulheres trabalhadoras. Embora representem parcela expressiva da força de trabalho, essas trabalhadoras ainda não usufruem, em condições de igualdade substantiva, do acesso à justiça nem da efetividade dos direitos trabalhistas, em afronta à dimensão do sujeito constitucional e à teoria do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

Dessa forma, reafirma-se o Direito do Trabalho como espaço privilegiado de experimentação democrática, abertura criativa e formulação de respostas jurídicas comprometidas com a justiça social, sem que se perca de vista sua missão histórica de preservação e avanço das conquistas sociais.

Sob essa perspectiva, conclui-se que a dignidade no trabalho somente se concretizará quando a igualdade material entre homens e mulheres deixar de ser um ideal abstrato e passar a orientar, de forma efetiva, a interpretação, a aplicação e os resultados do Direito do Trabalho.

CAPÍTULO 1: NEM NEUTRO, NEM UNIVERSAL: O OLHAR ANDROCÊNTRICO NA CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O que não é regulado para a geração ou por ela transfigurado não possui eira, nem beira, nem lei. Nem verbo também. É ao mesmo tempo expulso, negado e reduzido ao silêncio. Não somente não existe, como não deve existir e à menor manifestação fá-lo-ão desaparecer — sejam atos ou palavras.

(História da Sexualidade – A vontade de saber, Michel Foucault)

1.1 O Direito Antidiscriminatório na Concretização dos Princípios Constitucionais

Em março de 1998, Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes, duas mulheres negras, candidataram-se a uma vaga de pesquisadora em uma empresa privada em São Paulo/SP, e foram informadas de que não havia postos disponíveis³. Na mesma data, uma candidata branca, com idêntico nível de escolaridade e experiência profissional, interessou-se pelo cargo e foi imediatamente contratada. As vítimas denunciaram o caso, ensejando a abertura de investigação criminal por racismo.

O trâmite processual estendeu-se por mais de uma década, marcado pela morosidade e pela transferência às vítimas do ônus de provar a discriminação, sem que o Estado adotasse a devida diligência reforçada exigida em casos de discriminação racial. Em 2009, a ação penal foi encerrada com a absolvição da empresa, sob o fundamento de insuficiência probatória. Em junho de 2023, o Estado brasileiro reconheceu, perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), a violação do direito das vítimas à razoável duração do processo, sendo esta a primeira vez que o Brasil fez reconhecimento formal dessa natureza em caso de discriminação racial.

A decisão da Corte, publicada em fevereiro de 2025, responsabilizou o Brasil pela ausência de diligência na investigação e pela reprodução do racismo institucional nas

³ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Dos Santos Nascimento y Ferra Gomes vs. Brasil. Sentença de 7 de outubro de 2024. 2024. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_esp.pdf

instâncias judiciais e ministeriais, que, em vez de promover a reparação das violações sofridas, resultaram na revitimização das ofendidas. Entre as medidas determinadas, destacam-se a realização de ato público de reconhecimento de responsabilidade e pedido de desculpas às vítimas e a adoção de protocolos de investigação e julgamento com perspectiva interseccional de raça e gênero.

Ainda em 1998, no município de Santo Antônio de Jesus, no Recôncavo baiano, uma explosão em estabelecimento clandestino de fabricação de fogos de artifício, provocou a morte de 60 pessoas, com apenas seis sobreviventes, e nenhum deles submetido a tratamento médico adequado para a mitigação das sequelas⁴. Nota-se o recorte de gênero da tragédia, uma vez que 59 das pessoas falecidas eram mulheres, entre as quais 19 meninas e 4 gestantes, duas delas menores de idade. A única vítima do sexo masculino era um menino.

O estabelecimento operava em condições precárias, com força de trabalho composta majoritariamente por mulheres negras em situação de vulnerabilidade socioeconômica. A ausência de renda suficiente levava muitas trabalhadoras a levar os filhos ao local, incorporando-os informalmente à produção. Além da remuneração ínfima e das sistemáticas violações de direitos trabalhistas, o ambiente laboral carecia de condições mínimas de segurança e não oferecia qualquer equipamento de proteção individual ou capacitação para a execução do trabalho.

Verificou-se, ademais, a completa ausência de fiscalização estatal sobre o funcionamento do estabelecimento, tanto no que se refere às condições de trabalho quanto à atividade de risco ali exercida. Instaurados processos nas esferas administrativa, cível, trabalhista e penal, a perícia concluiu que a explosão decorreu de falhas no armazenamento e na manipulação dos materiais. Não obstante, o Estado brasileiro mostrou-se incapaz de garantir reparação efetiva às vítimas e seus familiares ou de punir os culpados.

O caso foi submetido à CIDH, que, em 2020, reconheceu a responsabilidade internacional do Brasil pela violação de direitos fundamentais à vida, à integridade

⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf.

peçoal, à proteção da criança, às garantias e à proteção judicial, à igualdade, à não discriminação e ao trabalho decente. A Corte declarou, ainda, que o entrecruzamento dos marcadores de gênero, raça e classe foi determinante para o perfil das vítimas, reconhecendo a existência de discriminação estrutural decorrente das vulnerabilidades históricas experimentadas pelos moradores do Recôncavo baiano.

Pouco depois, em 2000, foram resgatados mais de 80 trabalhadores em situação análoga à escravidão na Fazenda Brasil Verde, localizada no município de Sapucaia, no estado do Pará⁵. Ao longo da década de 1990, homens em situação de pobreza, majoritariamente negros e provenientes das regiões Norte e Nordeste do país, eram recrutados mediante falsas promessas de remuneração adequada. Ao chegarem ao local, deparavam-se com condições degradantes de trabalho, retenção de documentos, endividamento forjado a título de transporte, hospedagem e alimentação, ameaças, castigos físicos e doenças decorrentes da ausência de saneamento e higiene básicos.

Embora o estabelecimento tivesse sido objeto de operações fiscalizatórias anteriores, o Estado não adotou medidas eficazes de prevenção e repressão. A resposta estatal revelou-se insuficiente e reforçou a impunidade estrutural, visto que em 1999, a suspensão condicional do processo instaurado contra o proprietário foi concedida em troca da doação de seis cestas básicas a uma entidade beneficente. Denunciado à CIDH, o caso resultou, em 2016, na primeira condenação internacional de um Estado por trabalho escravo no sistema interamericano. A Corte reconheceu a existência de discriminação estrutural baseada na condição socioeconômica das vítimas, determinou o pagamento de indenizações, ordenou a reabertura das investigações e vedou a aplicação da prescrição a delitos de trabalho escravo e suas formas análogas.

As situações narradas representam violações de direitos humanos atribuídas ao Brasil, cuja omissão e descaso no plano interno culminaram na intervenção da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Nas três condenações, evidencia-se a importância da interlocução entre as demandas trabalhistas e a adoção de uma perspectiva interseccional de julgamento, capaz de considerar não apenas a gravidade das violações

⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf.

jurídicas, mas também os sujeitos concretamente atingidos e as formas adequadas de reparação.

Em todos os casos, a Corte foi além da fixação de indenizações e da responsabilização individual dos agentes, impondo medidas estruturais como a promoção de reformas legislativas, a formulação de políticas públicas e a adoção de protocolos de investigação e julgamento com perspectiva interseccional.

Esses precedentes revelam que as violações examinadas pela CIDH são expressões extremas de desigualdades estruturais profundamente enraizadas nas relações de trabalho no Brasil - país forjado sob dinâmicas de opressão advindas dos sistemas escravista e patriarcal -, e resistem a qualquer leitura que as reduza a episódios isolados ou meramente contingentes.

Ao explicitar os nexos entre exploração trabalhista, raça, gênero, pobreza e omissões estatais persistentes, as decisões internacionais evidenciam que a proteção do trabalho demanda uma abordagem substantiva, contextual e sensível às assimetrias de poder que marcam o mundo do trabalho. Irredutível, portanto, à racionalidade liberal de aparente neutralidade e imparcialidade que historicamente orientou sua regulação. É precisamente nessa tensão que o Direito do Trabalho se afirma como instrumento histórico de enfrentamento das injustiças sociais e de concretização de direitos humanos fundamentais.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho surgiu para regular relações de trabalho que, em última análise, se traduzem em relações de poder. Historicamente, este ramo desenvolveu-se em torno da função precípua de assegurar certo equilíbrio entre a relação capital versus trabalho, no contexto de exploração capitalista iniciada no século XIX. Os avanços sociais decorreram de lutas coletivas em prol de condições dignas para o exercício do trabalho, que se materializaram na normatização e na criação de instrumentos voltados à redução das desigualdades socioeconômicas na relação laboral.

Trata-se, assim, da regulação de um sistema produtivo orientado simultaneamente à acumulação de riquezas e à venda da força de trabalho, formalizada por contrato firmado entre sujeitos livres. Como explica Patrícia Maeda:

O direito tal qual conhecemos hoje é a forma jurídica do capitalismo, que lhe possibilita a troca de mercadorias mediante contratos jurídicos, cujo cumprimento é garantido pelo Estado, terceiro que dispõe do monopólio da força e também garante a propriedade privada. (Maeda, 2021, p. 915).

Não obstante, esse ramo do Direito carrega ambiguidades desde a sua origem. Se, por um lado, representa conquista histórica da classe obreira para melhoria de condições de trabalho, por outro, legitima a manutenção de um quadro normativo de exploração capitalista, com a exclusão de sujeitos trabalhadores do seu sistema de tutela (Nicoli; Pereira, 2023, p. 861). O paradoxo reside justamente na dualidade de suas funções conservadora e progressista, cuja matéria-prima é o conflito (Maior; Severo, 2020, p. 2785).

Enquanto conjunto de normas gerais e abstratas direcionadas à sociedade, o Direito foi edificado sob o paradigma do "homem médio" como sujeito universal de direitos, um padrão universalizante que orientou a interpretação e a aplicação normativa sob uma perspectiva androcêntrica, branca e heterossexual, privilegiando traços associados à masculinidade (Rios, 2012, p. 2-5). Trata-se, nas palavras de Severo (2023), de categorias jurídicas forjadas na lógica racionalista e cartesiana, pensadas pelos homens e para os homens como instrumento de manutenção de sua hegemonia e poder na sociedade.

Se a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão proclamou que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”, é preciso questionar: a qual conceito de homem livre o documento se referia? É certo que a primeira declaração de direitos humanos não foi verdadeiramente universal, visto que havia aqueles mais iguais e mais livres que outros (Carvalho Netto, 2001, p. 15-17).

Para Kant (2013), ainda que todos fossem livres e iguais perante a lei, a cidadania plena destinava-se apenas aos homens proprietários, dotados de capacidade jurídica para firmar negócios e participar da vida política. Mulheres, crianças e pessoas não brancas estavam excluídas da efetiva participação no debate público.

A compreensão de que a Ciência Jurídica foi construída a partir da figura do homem europeu, proprietário, erigido como sujeito de direitos e parâmetro da produção

normativa e institucional permite entender, com maior clareza, como as categorias jurídicas foram formuladas. Mais do que isso, a noção de sujeito universal implicou a exclusão de todos que não se enquadravam nesse modelo, afastando-os não só da vida coletiva, mas também do reconhecimento de seus saberes, experiências e necessidades.

Assim, a leitura do Direito deve ser situada historicamente e entendida como limitada. Como observa Valdete Sousa Severo:

Não se trata, portanto, apenas de uma racionalidade construída por homens brancos europeus como Descartes, Hobbes e outros, embora o fato de que sejam sempre eles a nos explicar o que é o Estado e o Direito tenha significado. Trata-se de uma perspectiva que só compreende o Homem como sujeito e que nega todas as peculiaridades capazes de excepcionar regras gerais. (Severo, 2022, p. 2546).

A partir dessas premissas, a noção de neutralidade no Direito se mostra ilusória. Como conceber que, em um campo hegemônico como o jurídico, a pretensa neutralidade interpretativa possa resultar em justiça? Seja no plano conceitual ou prático, a neutralidade é apenas hipotética, pois, via de regra, se ancora nas experiências de um grupo hegemônico.

As supostas neutralidade e universalidade da norma formal e abstrata desconsideram desvantagens sistemáticas e históricas de sujeitos atravessados por diversos marcadores sociais de diferença, tais como o gênero, a raça, a orientação sexual, a nacionalidade, entre outros. Essas opressões são múltiplas e imbricadas (Hirata, 2014) e, por isso, não podem ser analisadas como categorias inflexíveis ou hierarquizadas, mas como fenômenos transversais e coexistentes.

Percebe-se, portanto, que compreender o Direito a partir da ideia de neutralidade é afastá-lo da realidade social, já que tal perspectiva é insuficiente para apreender a complexidade das dinâmicas sociais, inclusive nas relações laborais. Em cenários marcados por desigualdades, a neutralidade significa adesão a um projeto de poder dominante, em detrimento da justiça substantiva, silenciando a experiência dos envolvidos e as circunstâncias do caso concreto.

Ao afunilar para o Direito do Trabalho brasileiro, nota-se que sua formação histórica reproduziu um modelo hegemônico, importando o paradigma eurocêntrico do trabalho livre assalariado como centro da tutela trabalhista. Tal modelo reforçou o racismo e o sexismo nas relações laborais, viés que se estende a fundamentos, estruturas, instituições, categorias, normas e processos.

No caso brasileiro, a formação colonial e a exploração decorrente do tráfico negreiro são elementos indissociáveis da constituição histórica das relações de trabalho e, por consequência, das próprias bases sobre as quais o Direito do Trabalho se estruturou. Compreender essas relações à luz da realidade nacional exige considerar que a escravidão, enquanto instituição, perdurou por mais de 350 anos no país, tendo sido não apenas tolerada, mas ativamente instituída, fomentada e legitimada pelos poderes constituídos até o final do século XIX (Souza Neto; Sarmiento, 2016, pp. 107-108).

Assim, as relações laborais no país são atravessadas pela colonialidade do poder, conceito elaborado por Quijano (2005), que associa a organização do trabalho à divisão racial. Para o autor, o controle da força de trabalho estruturou-se pela subjugação de corpos racializados, em processos coloniais que envolveram escravidão, servidão e outras formas de dominação.

Segundo Quijano, o capitalismo moderno é colonial e eurocentrado. A hegemonia europeia expandiu-se também para a subjetividade, a cultura e a produção de conhecimento, naturalizando hierarquias sociais em escala global a partir da divisão racial. Em sua análise, o trabalho escravo-servil não antecedeu o trabalho livre-subordinado: ambos coexistiram, pois não se trata de uma “sequência histórica unilinear” (Quijano, 2005, p. 126).

Por sua vez, María Lugones critica o conceito desenvolvido por Quijano por entender se tratar de “uma classificação universal e básica da população do planeta pautada na ideia de raça” (2020, p. 56). Assim, o amplia ao propor a colonialidade de gênero, investigando a intersecção entre raça, classe, gênero e sexualidade no processo colonial. A autora usa a expressão “cegueira epistemológica” para denunciar que as epistemologias hegemônicas do Norte global mascaram a violência decorrente destas separações categóricas na estruturação do capitalismo.

Para Lugones, o sistema colonial impôs às mulheres racializadas posições subalternas, sobretudo no campo laboral. Em linha semelhante, Lélia Gonzalez analisou a tríplice discriminação (raça, classe e sexo) que relegou mulheres negras e indígenas a papéis inferiores na força de trabalho, situação que se perpetua até os dias atuais. Essa exclusão se estende ao campo do conhecimento e das lutas por liberdade, vez que a contribuição das mulheres não brancas nesses domínios permaneceu historicamente invisibilizada, sendo reconhecida apenas a partir dos estudos feministas decoloniais.

O feminismo decolonial, assim, contribuiu para a contestação da colonialidade do saber ao promover uma revisão epistemológica das teorias feministas de matriz eurocêntrica, fundada no reconhecimento das violências e opressões engendradas pelos processos colonizadores. Nessa perspectiva, aponta caminhos de avanço político no contexto latino-americano, articulando experiências e saberes historicamente subalternizados (Hollanda, 2020, p. 13)^{6 7}.

Nesse sentido, a regulação do Direito do Trabalho brasileiro, cuja produção legislativa se dedicou ao operariado urbano, majoritariamente composto por trabalhadores homens e brancos, ignorou dimensões como colonialidade, racismo e sexismo, desconsiderando que são justamente esses os corpos que primeiro e mais fortemente são afetados pela precariedade do trabalho (Nicoli; Pereira, 2023, p. 865).

Assim sintetizam Flávia Máximo Pereira e Humberto Bersani:

Tal divisão laboral-colonial de gênero e raça é legitimada pelo Direito do Trabalho brasileiro. Em termos de geopolítica de conhecimento, o trabalho livre/subordinado a tempo indeterminado, que representa o núcleo de proteção juslaboral, foi e ainda continua uma construção jurídica baseada e destinada ao sujeito trabalhador-burguês europeu, masculino, branco e heterocisnormativo: a norma laboral brasileira tem cor, classe, é sexuada e tem origem determinada. (Bersani; Pereira, 2020, p. 2764).

⁶ Nas palavras da autora Grada Kilomba (2019): “O colonialismo é uma ferida que nunca foi tratada. Uma ferida que dói sempre. Por vezes, infecta, e outras vezes sangra”.

⁷ A respeito, vale conferir as obras da artista plástica brasileira Adriana Varejão, que explora as fissuras abertas do passado colonial em suas obras, como por exemplo em “Mapa de Lopo Homem II” (1992-2004).

A atuação legislativa e judiciária que privilegia determinados grupos em detrimento de outros sistematicamente oprimidos produz injustiças, discriminações e invisibilidade, limitando o acesso à justiça e aos direitos fundamentais. Como afirma Catherine Mackinnon (2011), “as desigualdades são fruto não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais”, que moldam relações interpessoais, desenhos institucionais e o próprio Direito do Trabalho.

Diante desse quadro, questiona-se: Como conceber um Direito do Trabalho crítico e historicamente combativo se ele próprio se furta do exercício de aprofundar problemáticas tão nevrálgicas à sociedade?

Compreende-se que, apesar de inscrito na lógica de manutenção de estruturas de poder, o Direito do Trabalho permanece instrumento essencial para assegurar a tutela jurídica mínima para resguardar a dignidade e a identidade do trabalhador. O movimento de revisitação de suas bases epistemológicas - que orientam a definição de quais questões merecem investigação, quais referenciais teóricos serão empregados e a que finalidades se destinarão os conhecimentos produzidos -, constitui tarefa impostergável, mediante a formulação de novas categorias jurídicas plurais e inclusivas e de mecanismos protetivos voltados a sujeitos em posição de subalternidade (Collins, 2019, p. 402).

A atual conjuntura excludente, legitimada pelo ordenamento jurídico pátrio, naturaliza um sistema de opressões cuja origem remonta à época colonial escravagista e reproduz a lógica de dominação do capitalismo eurocêntrico, em que grupos marginalizados continuam sendo os mais atingidos pelos efeitos deletérios da precariedade laboral.

Como lembra Rita Laura Segato (2006, p. 225), “os direitos estão na história, desdobram-se e transformam-se porque um impulso de insatisfação crítica os mobiliza”. É nesse contexto, de crítica e provocação, de repensar a produção de conhecimento posta e de requalificar o debate, é que se propõe a reformulação de uma práxis transformadora do Direito do Trabalho, a partir do Direito Antidiscriminatório.

O marco teórico aqui adotado é o de Adilson José Moreira, para quem o Direito Antidiscriminatório tem como objetivo central “regular e operacionalizar o sistema protetivo presente no sistema jurídico de uma nação”, constituindo-se de “um aparato

teórico, um corpo de normas jurídicas, precedentes judiciais, medidas legislativas e políticas públicas necessárias para a consecução de um programa de transformação social” (2020, p. 40).

Trata-se de um campo jurídico que se baseia na premissa de que mesmo sociedades democráticas são permeadas por relações hierárquicas de poder. Seu objetivo é atenuar as desvantagens relativas entre grupos sociais, um requisito para o avanço da agenda democrática (Moreira, 2020, p. 42), tendo como norte a centralidade da dignidade humana no ordenamento jurídico vigente.

Isso porque, conforme explicado por Adriana Freitas (2026, p. 25), o novo paradigma normativo inaugurado pela Constituição Federal de 1988 - fundado na centralidade da dignidade humana, na força normativa dos direitos fundamentais e na abertura do sistema jurídico aos tratados internacionais de direitos humanos - e a consequente releitura axiológica da ordem jurídica não foram suficientes para desarticular dinâmicas sociais sedimentadas em discriminações.

Nesse sentido, o Direito Antidiscriminatório se apresenta como subsistema do Direito Constitucional, encontrando fundamento na dimensão programática da Constituição: a proteção de direitos fundamentais e o princípio do Estado Democrático de Direito.

Assim, Adilson José Moreira defende que o sistema protetivo deve adaptar-se às necessidades concretas, considerando os mecanismos sociais que impedem o acesso à cidadania plena. Em outras palavras, deve ser aberto, dinâmico e atento às mudanças.

Em direção aproximada, Menelick de Carvalho Netto complementa:

A Constituição, do mesmo modo que o Direito, deve ser compreendida como uma conquista evolutiva, sobretudo no nível formal, consubstanciando-se no documento basilar de uma sociedade em permanente crescimento de complexidade. (Netto, 2011, p. 37).

Ao refletir sobre sua aplicação ao âmbito laboral, o enfoque recai sobre as múltiplas violências que atravessam as relações de trabalho e a pluralidade dos sujeitos que nelas atuam. A resposta exige instrumentos normativos que promovam justiça,

equidade e reparação histórica, capazes de superar estereótipos⁸ e assegurar a plena realização do indivíduo por meio do trabalho, com reconhecimento de seus marcadores sociais.

É certo que o Direito do Trabalho Antidiscriminatório se alinha à visão ampla, plural e inclusiva do constitucionalismo humanista e social contemporâneo (Delgado, 2017)⁹, fundado nos pressupostos da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial, do valor social do trabalho e dos direitos fundamentais. Tais princípios convergem para o mesmo objetivo: a promoção do trabalho digno.

Promover a perspectiva antidiscriminatória no Direito do Trabalho brasileiro implica romper com o paradigma jurídico-laboral eurocêntrico, mediante a concretização do preceito constitucional da igualdade substantiva, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, que, segundo Flávia Piovesan (2011), não se limita à adoção de tratamento diferenciado, mas requer a implementação de ações afirmativas voltadas à superação das desigualdades.

Em um país cujas marcas do colonialismo atravessam práticas e instituições sociais, sobretudo no mundo do trabalho, políticas de inclusão e reconhecimento nas

⁸ Segundo a doutrina, estereótipos podem ser definidos como “opiniões baseadas em crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais. Essas convicções moldam as percepções sobre características desses indivíduos e também os lugares que eles podem ocupar na sociedade. Embora expressem opiniões de indivíduos particulares, estereótipos são construídos a partir de ideias compartilhadas por membros de um grupo, geralmente dos que têm poder para tornar seus pontos de vista uma visão cultural hegemônica sobre classes de pessoas. Eles são aprendidos pelos indivíduos nas suas interações pessoais, nas várias produções culturais, em livros didáticos ou na forma como pessoas são representadas nos meios de comunicação. Embora sejam aprendidos, eles podem adquirir novas formas na mente dos indivíduos, pois são articulados com as disposições psicológicas de cada um. Mesmo que as crenças expressas por estereótipos possam ser verdadeiras em relação a certos integrantes de um grupo, não refletem a diversidade presente em todos os grupos sociais, uma vez que elas também são separadas por vários outros fatores. Estereótipos derivam então do processo de categorização de indivíduos e grupos que os seres humanos fazem cotidianamente, sendo que expressam valores sociais responsáveis pela articulação das informações colhidas na sociedade. Operam por meio de esquemas mentais a partir dos quais as pessoas processam informações e comunicam julgamentos sobre as diversas classes de indivíduos.” MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Contracorrente, 2020.

⁹ Como pontua Maurício Godinho Delgado (2017, p. 45): “o conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”.

relações laborais, coletivas e individuais constituem contrapontos indispensáveis para se enfrentar estruturas historicamente excludentes.

Nessa direção, ao compreender o Direito como disputa interpretativa, a interpretação conforme a Constituição precisa ser reforçada constantemente. O Direito do Trabalho, como segmento de caráter protetivo, deve garantir um “patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas” (Delgado, 2015)¹⁰ a todos, sem discriminação.

Sob a ótica antidiscriminatória, a tutela juslaboral deve se materializar em instrumentos jurídicos que reconheçam a diversidade dos grupos minoritários e vulneráveis¹¹, bem como enfrentar as violências estruturais de poder. Afinal, se as experiências da classe trabalhadora não são homogêneas, tampouco deve sê-lo a produção, interpretação e aplicação da norma, que deve levar em conta os fatos e as evidências do caso concreto.

Uma atuação e um julgamento com perspectiva antidiscriminatória precisam questionar teorias e práticas construídas a partir de corpos historicamente estigmatizados, a fim de realizar os objetivos constitucionais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de promoção do bem de todos sem discriminação (CSJT, 2024, p. 31).

Uma leitura dialética do Direito, sensível às reivindicações do seu tempo, oxigena o ordenamento jurídico, conferindo-lhe plasticidade e abertura para integrar novos direitos e atores, renovando-se no tempo histórico, afinal “permanente é apenas o que é mutável” (Carvalho Netto, 2011, p. 42).

¹⁰ A adoção do conceito de Direito Fundamental ao Trabalho Digno, formulado por Gabriela Neves Delgado (2015), e da noção de "patamar civilizatório mínimo" como referenciais teóricos desta dissertação não ignora a tensão que esses conceitos estabelecem com as epistemologias decoloniais igualmente mobilizadas ao longo do trabalho. A ideia de "civilizatório", em particular, carrega uma carga semântica da modernidade eurocêntrica - precisamente a matriz que o pensamento decolonial busca desconstruir, por ter sido historicamente utilizada para justificar a colonização e a subalternização de povos e saberes não europeus (Quijano, 2005; Lugones, 2008). Reconhece-se, portanto, que essa é uma das tensões constitutivas da presente pesquisa, que se move entre o campo normativo-institucional do Direito do Trabalho, no qual a teoria do trabalho digno ocupa papel central na proteção de direitos fundamentais, e o horizonte crítico decolonial, que questiona os próprios fundamentos desse campo. Optou-se por manter ambos os referenciais, compreendendo que essa tensão não configura contradição, mas antes revela a complexidade inerente a pesquisas que buscam operar transformações dentro das instituições existentes sem perder de vista os limites estruturais dessas mesmas instituições.

¹¹ Para Roger Raupp Rios (2017), a vulnerabilidade deve ser entendida juridicamente como critério de orientação normativa, em especial a sujeitos atingidos por relações históricas e persistentes, como mulheres, negros, pessoas LGBTQIAPN+, indígenas e pessoas com deficiência.

Como se verá adiante, o Direito Antidiscriminatório, em seus diferentes desdobramentos, é uma ferramenta essencial para a Justiça do Trabalho, vocacionada constitucionalmente à efetivação dos direitos sociais, por permitir análise crítica dos casos concretos, à luz do pressuposto constitucional da igualdade material.

1.2 A Dimensão do Sujeito no Direito Fundamental ao Trabalho Digno: igualdade na diversidade e inclusão constitucional

Observar o mundo do trabalho sob a ótica dos direitos fundamentais e do constitucionalismo contemporâneo implica revisitar a conexão histórica entre trabalho, cidadania, lutas sociais e conquistas normativas. O direito ao trabalho digno constitui direito humano fundamental, ancorado na dignidade da pessoa humana, princípio estruturante da Constituição Federal de 1988 e fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito (Delgado, 2023, p. 40).

Contudo, seus contornos permanecem em constante disputa social. Se, por um lado, o Texto Constitucional consagrou ampla gama de direitos trabalhistas dos artigos 7º a 11º, além da abertura para a incorporação de novos direitos voltados à melhoria da condição social dos trabalhadores, por outro, a realidade do mercado e a intensificação da precarização revelam fragilidades do sistema produtivo, afastando a crença em um progresso linear e ascendente de humanidade.

Nesse cenário de metamorfoses do trabalho, mostra-se essencial refletir sobre os eixos jurídicos de proteção ao trabalho como direito fundamental, considerando suas possibilidades de ressignificação e reconstrução à medida que a sociedade se transforma, garantindo-lhe concretude na realidade em que se insere.

A partir dessa perspectiva, Gabriela Neves Delgado revisita a teoria do direito fundamental ao trabalho digno para conferir-lhe aspecto multidimensional e dinâmico, sustentado em três pilares: “a pessoa humana, como sujeito, o valor social do trabalho, como objeto, e o *locus* de realização dessa atividade criativa e de produção, como meio ambiente do trabalho hígido e protegido” (Delgado, 2023, p. 45).

Ao analisar a dimensão do sujeito, a autora realça a legitimação da universalidade do Direito do Trabalho constitucionalizado por meio da garantia de um patamar mínimo de tutela juslaboral a todo trabalhador, independentemente da natureza da relação jurídica, seja ela de emprego ou não. Tal proposta assume especial relevância diante do surgimento de novas formas de trabalho, como aquelas mediadas por plataformas digitais, que ainda carecem de proteção justralhista mínima, por exemplo¹².

Segundo Delgado (2023, p. 49), a dimensão do sujeito se revela na unidade e na diversidade da proteção juslaboral. A unidade se concretiza pela universalização do acesso aos direitos fundamentais trabalhistas a todos os tipos de trabalhadores, para além do empregado clássico; já a diversidade decorre do reconhecimento da pluralidade típica do trabalho na vida social e do respeito às diferenças substantivas em seu *modus operandi*.

A efetivação dessa dimensão, entretanto, exige o reconhecimento dos diversos marcadores sociais que atravessam a classe trabalhadora e que, de maneira estrutural, produzem desigualdades e discriminações, restringindo o pleno alcance a um direito do trabalho, de fato, digno e universal.

Esse é o ponto de interseção entre o Direito Fundamental ao Trabalho Digno e o Direito Antidiscriminatório: ambos são indissociáveis, na medida em que a ausência de políticas públicas e mecanismos de enfrentamento às práticas discriminatórias inviabiliza a concretização do trabalho digno. Em outras palavras, refletir sobre a persistência da discriminação nas relações laborais significa, necessariamente, questionar a própria eficácia do direito fundamental ao trabalho digno consagrado pela Constituição Federal de 1988.

Tal constatação se alinha precisamente aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I), “garantir o desenvolvimento nacional” (art. 3º, II), “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, III) e, em especial,

¹² Até o momento da elaboração dessa pesquisa, está pendente de julgamento pelo STF o Tema 1291 da Tabela de Repercussão Geral, em que se decidirá acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.

“promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV).

O reconhecimento de novos sujeitos historicamente ocultados e silenciados diante da Constituição de 1988, bem como suas demandas, resgata o sentido do preceito constitucional de igualdade. Afinal, as normas trabalhistas não se concretizam de forma uniforme, mas incidem de maneira desigual sobre sujeitos desiguais (Nicoli; Pereira, 2023, p. 861).

A promessa da igualdade material, consagrada no Texto Constitucional, concretiza-se com a mudança do eixo de proteção social para se compreender a igualdade na diversidade, abrangendo demandas específicas de grupos sistematicamente excluídos do debate público e contribuindo para a construção de um arcabouço jurídico mais amplo em matéria de direitos humanos.

Nesse sentido, Menelick de Carvalho Netto e Paulo Henrique Blair de Oliveira observam que:

As reivindicações nas ruas por liberdade e por igualdade levantam publicamente a pretensão constitucional de que as diferenças específicas do grupo que as conduz sejam reconhecidas, daquele momento em diante, como igualdade, e exigem o respeito público à sua liberdade de serem diferentes. Os debates sobre diferenças de gênero, de cor, de orientação sexual, de arcabouços culturais, de práticas religiosas ou mesmo anti-religiosas revelam a todos a inconstitucionalidade concreta de toda forma de discriminação. De outra parte, para a efetiva igualdade no respeito às diferenças, é necessário assegurar-se a esfera de liberdade para o exercício dessas diferenças. Tal esfera não requer (nem pode exigir) que tenhamos simpatia ou afeto por valores diversos dos nossos. Mas, a Constituição impõe, sim, o respeito à liberdade, o respeito às diferenças reconhecidas como igualdade (Netto; Oliveira, 2008, p. 7).

O desafio que se coloca, portanto, não reside em incorporar tais demandas à estrutura de poder hegemônica e moderna já vigente; ao contrário, está na abertura do campo sociojurídico a novas categorias interpretativas que não só contestem, mas efetivamente superem relações baseadas em mecanismos discriminatórios.

Parte-se, assim, do pressuposto de que a dignidade da pessoa trabalhadora articula de forma central o princípio da igualdade substantiva, permitindo que os direitos humanos

e fundamentais trabalhistas alcancem todos os trabalhadores, atentos aos marcadores sociais que os diferenciam.

Nessa direção, Noemia Porto se propõe ao desafio de pensar o trabalho como categoria constitucional de inclusão:

Não obstante, é importante resgatar a promessa de universalização dos direitos fundamentais em geral, o que, para o Direito do Trabalho, significa inclusão no sistema de proteção de todas as pessoas que vivem do trabalho, repensando o próprio conceito de classe trabalhadora para além da ideia do operariado. E os riscos de se manter um sistema de proteção inadequado constitucionalmente são, ao mesmo tempo, de enfraquecimento da nossa prática constitucional, em termos de direitos fundamentais, mas também de um processo de marginalização dos trabalhadores, com todas as consequências de insegurança que a persistência no tratamento desigual pode representar (Porto, 2013, p. 184).

Nesse contexto, o processo de efetivação do trabalho digno segue em construção, orientado pela afirmação social do ser humano. Seus significados e valores objetivados em normas jurídicas se encontram permanentemente submetidos à história em movimento (Delgado, 2023, p. 40), condicionados à atuação dos atores históricos e às transformações sociais.

Trata-se de uma consequência direta da concepção da Constituição como um sistema aberto e plural, pautado em uma estrutura dialógica na qual as normas são capazes de captar as mudanças sociais e cuja legitimidade não está na descrição do passado e do presente, mas em sua abertura ao futuro (Carvalho Netto, 2001).

Assim, o giro epistemológico que se propõe é pensar a dimensão do sujeito do direito fundamental ao trabalho digno a partir da efetivação da igualdade na diversidade. Mais do que garantir a igualdade formal, segundo a qual todos são iguais perante a lei, é preciso assegurar que a dignidade no trabalho seja acessível a todos, reconhecendo o outro em sua diferença. O ponto de partida para a igualdade substantiva no mundo do trabalho reside, portanto, na materialização da inclusão formalmente prevista no sistema protetivo constitucional.

Importante frisar, entretanto, que essa inclusão não pode ocorrer de forma acrítica em modelos pré-existentes, desconsiderando as demandas específicas dos grupos

historicamente marginalizados. Ela deve ser acompanhada de medidas concretas de enfrentamento às discriminações estruturais, como ações legislativas, políticas públicas e práticas empresariais.

É nesse horizonte que se insere o Direito Antidiscriminatório, cujo alcance não se restringe à proibição de tratamentos arbitrários ou intencionais, mas exige o reconhecimento do caráter estrutural, sistêmico e interseccional dos processos de exclusão. Nesse mesmo sentido, dialoga o método interseccional, que será explorado mais adiante.

Ressalta-se que o papel do trabalho para os indivíduos vai muito além da garantia de subsistência, constitui meio de autorrealização, afirmação identitária, construção de vínculos de solidariedade e cooperação, promoção de saúde e aprendizado ético político (Wandelli, 2016, p. 1022). O potencial inclusivo do trabalho materializa-se justamente nesses espaços de pertencimento e em sua dimensão emancipatória, possibilitando o desenvolvimento da subjetividade.

Conforme explicado por Renata Dutra, a subjetividade no trabalho tem a capacidade de “atravessar a identidade dos sujeitos, estabelecendo seu pertencimento e sua exclusão, sua identidade afirmada ou sua invisibilidade social, sua inserção estável ou seu sentimento ontológico de insegurança e desfiliação” (Dutra, 2021, p. 97).

Nessa perspectiva, os regimes de invisibilização e o desvalor ainda associados ao trabalho feminino, manifestos tanto nas estruturas de poder, nas violências e nas desigualdades, quanto no imaginário social marcado pelo patriarcalismo, produzem sofrimento psíquico e fragilização simbólica, afetando, em última instância, a própria construção identitária dessas sujeitas trabalhadoras.

Outrossim, as instituições empregadoras, inseridas em dinâmicas de poder, frequentemente reproduzem ou são coniventes com estereótipos, práticas e condutas discriminatórias. A discriminação estrutural transcende as relações individuais e se manifesta também de forma institucional, conferindo privilégios e desvantagens de modo direto ou indireto.

Gabriela Neves Delgado (2006) afirma que a identidade social do indivíduo somente é assegurada se o seu trabalho for digno. Surge, assim, com uma contradição: se

por um lado o trabalho possibilita a construção da identidade social, por outro pode aniquilar sua existência, quando não se asseguram condições mínimas para o seu exercício.

Dessa forma, repisa-se: o Direito Fundamental ao Trabalho Digno e o Direito Antidiscriminatório do trabalho caminham juntos. A promoção do trabalho em condições de dignidade está intrinsecamente vinculada à existência de um ambiente laboral livre de discriminação, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da vedação de qualquer forma de discriminação.

1.3 Entre a Invisibilidade e a Exclusão Jurídica: o trabalho da mulher e as violências de gênero no mundo do trabalho

Olympe de Gouges¹³, ativista política, feminista e abolicionista, participou ativamente da Revolução Francesa de 1789. Como uma das principais conquistas daquele período histórico, foi proclamada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, sob o lema de “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”.

Identificando o caráter androcêntrico e incompleto do documento, que silenciava a questão da igualdade de gênero, Olympe publicou, em 1791, a Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã. Logo no primeiro artigo, prenunciou: “A mulher nasce livre e permanece igual ao homem em direitos. As distinções sociais só podem ser fundamentadas no interesse comum”.

Ao encaminhar o texto à Assembleia Nacional Francesa, reivindicando que lhe fosse conferida a mesma legitimidade da Declaração de 1789, Olympe enfrentou a violência do Estado. No contexto do período do Terror¹⁴, sob o domínio jacobino, foi presa sob a acusação de subversão e de defender direitos incompatíveis com seu sexo, julgada sem direito à defesa e guilhotinada na Praça da Concórdia, em Paris, em 1793. O

¹³ Trata-se do nome artístico da francesa Maria Gouze, nascida em 1748.

¹⁴ O “Terror” ou o “Período do Terror” é popularmente conhecido como o ponto de maior violência durante a Revolução Francesa, ocorrido aproximadamente entre 1793 e 1794, com a ascensão dos jacobinos ao poder, e liderado por Robespierre.

artigo décimo de sua Declaração sintetiza o paradoxo de sua luta: "A mulher tem o direito de subir no cadafalso; ela deve igualmente ter o de subir na tribuna."

Conforme exposto, a noção de universalidade na norma jurídica reflete uma tradição ideológica herdada da Revolução Francesa, que consagrou a igualdade formal e abstrata perante a lei, sem considerar as diferenças concretas entre os indivíduos (Lochak, 2010, p. 11). Os reflexos dessa concepção permanecem perceptíveis até hoje.

A relação típica de trabalho, centro da tutela do Direito do Trabalho, estruturou-se, portanto, a partir de um modelo masculino e fabril, importado da teoria marxista, ainda que com a presença de exploração precarizada de mão de obra feminina e infantil, chamada de "meia-força" por Marx (2003).

Contudo, o que se ignorou por muito tempo é que a liberdade do homem para vender sua força de trabalho dependia, em grande medida, do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares assumidas pelas mulheres. Como observa Carole Pateman (1993, p. 196), "a construção do trabalhador pressupõe que ele seja um homem que tem uma mulher, uma dona-de-casa, para cuidar de suas necessidades cotidianas", revelando a relação de sustentação recíproca entre o contrato de trabalho e o contrato sexual.

Nesse mesmo sentido, Silvia Federici sustenta que o trabalho doméstico não remunerado constitui elemento determinante na composição da força de trabalho, ainda que desconsiderado pela tradição marxista. Para a autora:

O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais que a limpeza da casa. É servir a mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais e sexuais, prepará-la para batalhar dia após dia por um salário. É cuidar das nossas crianças – futuras mão de obra – ajudá-las desde o nascimento e ao longo dos anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo também espere delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida produzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas. (Federici, 2021, p. 28-29)

Ao repensar o desenvolvimento do capitalismo de um ponto de vista feminista, Silvia Federici critica o conceito de acumulação primitiva formulado por Marx, ressaltando que sua análise desconsidera fenômenos essenciais: (i) o desenvolvimento de

uma nova divisão sexual do trabalho, subordinando o trabalho feminino e a função reprodutiva das mulheres à reprodução da força de trabalho; (ii) a construção de uma nova ordem patriarcal, baseada na exclusão das mulheres do trabalho assalariado e em sua subordinação aos homens; e (iii) a mecanização do corpo proletário e a sua transformação, no caso das mulheres, em uma máquina de produção de novos trabalhadores (Federici, 2017).

A autora sustenta que o capitalismo utiliza o salário para ocultar a verdadeira composição da classe trabalhadora, na medida em que as mulheres sempre estiveram submetidas à lógica do capital. Como resposta, defende a remuneração do trabalho doméstico, entendendo que essa medida desestabiliza tanto as expectativas sociais impostas às mulheres quanto a essência de sua socialização. Nesse sentido, afirma:

Nesse sentido, é um absurdo comparar a luta das mulheres por salário doméstico com a luta dos trabalhadores do sexo masculino nas fábricas por aumento salarial. Ao lutar por maiores salários, o trabalhador assalariado desafia seu papel social, mas permanece dentro dele. Quando lutamos por salário para o trabalho doméstico, nós lutamos inequívoca e diretamente contra o nosso papel social (Federici, 2019, p. 47).

Um dos pontos centrais da crítica feminista ao Direito do Trabalho reside na ausência de reconhecimento do trabalho de cuidado como forma legítima de trabalho, merecedora da devida proteção jurídica. Como explica Judy Fudge (2016, p. 10), as instituições jurídicas refletem diferenças sexuais e também atuam ativamente na designação de gêneros para diferentes formas de trabalho. Uma orientação epistemológica feminista no campo jurídico pressupõe enfatizar os modos de construção de conceitos jurídicos que considerem a experiência não somente em suas dimensões descritivas, mas, sobretudo, como forma de conhecimento situado, conforme proposto por Donna Haraway (1991).

Assim, embora determinante para a organização social e econômica, o gênero permaneceu ausente como categoria analítica na teoria juslaboral tradicional. Essa lacuna, sobretudo, decorre da invisibilidade do trabalho de cuidado, imposto às mulheres e naturalizado como atributo de sua personalidade, como se fosse expressão de uma necessidade interna ou vocação feminina (Federici, 2019). Concebido como dever social

e moral, o cuidado foi desprovido de valor econômico e excluído do reconhecimento jurídico como trabalho digno de remuneração.

Dessa naturalização decorreu uma clivagem entre o trabalho masculino e o feminino: de um lado, o doméstico e o industrial; o privado e o público; o reprodutivo e o produtivo; o não assalariado e o assalariado; em síntese, o trabalho valorizado e o invisibilizado.

Com a entrada das mulheres no mercado formal de trabalho, sobretudo a partir da década de 1970, a naturalização dos papéis de gênero determinou como se deu a sua inserção e em quais ocupações. Nesse contexto, desenvolveu-se o conceito de “divisão sexual do trabalho”. Para Danièle Kergoat e Helena Hirata:

É, portanto, na perspectiva dinâmica inicial que queremos situar nosso referencial teórico. A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.). (Hirata; Kergoat, (2007, p. 599).

As autoras identificam dois princípios estruturantes, válidos para todas as sociedades conhecidas no tempo e no espaço: (i) o da separação, isto é, a designação de tipos de trabalho considerados “naturalmente” masculinos e “naturalmente” femininos; e (ii) o da hierarquização, pelo qual os trabalhos atribuídos aos homens recebem maior valorização em comparação àqueles desempenhados por mulheres. O resultado dessa hierarquia é a manutenção do predomínio masculino nos espaços de maior prestígio social, onde se concentram recursos materiais e o controle sobre os corpos (Biroli, Quintela, 2020).

Assim, os princípios da separação e da hierarquização revelam a distinção entre o trabalho masculino e feminino quanto à valoração social do trabalho, ainda que exercido sob as mesmas condições. Na prática, isso se traduz em desigualdades como: a sub-representação das mulheres em cargos de poder e corpos deliberativos; ou, quando

alcançados, o enfrentamento do “teto de vidro”; disparidades salariais; barreiras no ingresso e progressão de carreira; maior exposição ao assédio moral e sexual; o desamparo durante a maternidade; e a concentração em postos precários e informais.

A divisão sexual do trabalho, portanto, é simultaneamente causa e consequência das desigualdades de gênero, reforçando papéis tradicionais que estruturam não apenas o mercado de trabalho, mas a própria organização social e as relações interpessoais, ainda marcadas por uma lógica patriarcal.

Paralelamente à divisão sexual do trabalho, outra face da desigualdade de gênero é a cultura machista de desvalorização da mulher, em que há o rebaixamento do que é codificado como “feminino”. Como resultado, há a manifestação de diversas práticas associadas à violência de gênero, tais como a exploração sexual, a banalização, a objetificação, representações estereotipadas na mídia, violência doméstica generalizada, exclusão e marginalização em esferas públicas, discriminações disfarçadas de piadas ou brincadeiras; em suma, a negação de proteção em condições de igualdade substantiva e direitos jurídicos plenos.

Ao se reconhecer, ainda que de forma incipiente, os impactos desproporcionais que a abordagem tradicional do Direito do Trabalho produziu sobre a classe trabalhadora, o ordenamento jurídico evolui no sentido de elaborar normas específicas voltadas às mulheres. No entanto, ao fazê-lo, como efeito adverso tornou-se ainda mais patente o padrão universalizante masculino, uma vez que o tratamento da questão de gênero permaneceu apartado, restrito a um “capítulo” próprio, e não transversal a toda a disciplina juslaboral.

Nesse sentido, Regina Stella Corrêa Vieira observa:

Ora, é evidente que há uma série de normas voltadas especificamente às mulheres no ordenamento jurídico-trabalhista que vão desde a proteção à maternidade, até regras de não-discriminação de gênero e que tratam de evitar abusos sexistas, mas elas não mudam a realidade de que a teoria do Direito do Trabalho leva o gênero em consideração apenas em normas específicas; assim, a perspectiva de gênero não é transversal ao Direito do Trabalho, ficando isolada à temática das “mulheres” ou da “sexualidade”, o que gera distorções sexistas em suas categorias fundamentais. Nesse sentido, consoante Fudge (1996, p. 239), o enfoque do Direito do Trabalho “sobre as características sexuais

e reprodutivas das mulheres obscurece como a subordinação das mulheres é reproduzida e trata os homens como o padrão contra o qual as mulheres são julgadas. (Vieira, 2018, p. 76).

Para a autora, o aspecto mais relevante da mudança paradigmática proposta pela teoria feminista não é apenas a crítica às desigualdades de gênero perante a legislação, mas a ampliação do escopo de regulação do trabalho, com a superação de dicotomias históricas que sustentam o *status quo*. Isso exige tensionar categorias fundantes da disciplina, como a própria noção jurídica de trabalho, o conceito de tempo e suas formas de mensuração, as ideias de produtividade e de remuneração (Vieira, 2018, p. 73 -78).

Exemplo claro dessa necessidade é salientado por Patrícia Maeda (2020, p. 117), ao apontar que as normas de proteção ao trabalho da mulher foram construídas sob a lógica de que a maternidade seria interesse exclusivo da trabalhadora, e não uma responsabilidade compartilhada pela família e pela sociedade. Essa concepção transfere os encargos à própria mulher, permitindo ao empregador justificar salários inferiores em razão dos “custos” de sua proteção.

Outro ponto que exige maior aprofundamento relaciona-se à centralidade do vínculo de emprego. É certo que o enquadramento no contrato celetista é insuficiente para abarcar todos aqueles que exercem alguma forma de trabalho na sociedade, inclusive o trabalho de cuidado não remunerado. No entanto, continua a ser a única relação protegida na legislação trabalhista, relegando às demais as intempéries da informalidade. Assim, a ausência de regulação do trabalho informal constitui uma zona do não-ser (Pires, 2019), que manifesta uma exclusão jurídica de grande parte dos trabalhadores, atingindo especialmente as mulheres.

Além disso, o modelo masculino de emprego mostra-se incompatível com as responsabilidades de cuidado e parentalidade, uma vez que foi estruturado a partir de cargas horárias extensas e intervalos rígidos, desconsiderando a realidade das demandas específicas enfrentadas por mulheres. Em outras palavras, superar o androcentrismo exige repensar o próprio contrato de trabalho, ainda estruturado para privilegiar os homens e obrigar as mulheres a se moldarem a ele, mantendo o trabalho de cuidado em posição secundária e meramente instrumental.

Nesse contexto, a Teoria Feminista propõe uma transformação que vai além da forma como o trabalho é organizado; ela questiona a própria definição de trabalho, deslocando-o da concepção restrita de meio de acumulação de capital para uma noção mais ampla, que reconheça as múltiplas dimensões da vida social e reprodutiva. É nesse sentido que se defende o tratamento do trabalho de cuidado como efetivo trabalho, e não como mera obrigação feminina, de modo a torná-lo visível, valorizado e digno de proteção jurídica.

Em consonância, Flávia Biroli (2018) defende que o cuidado é uma questão fundamental para a democracia e a justiça por entender que a atribuição de responsabilidade, incluídas as domésticas, deve ser politizada e desprivatizada. Assim, uma vez que a dependência biológica constitui uma condição inafastável da vida humana, entende que existe uma demanda de justiça para que a sociedade reconheça que o trabalho de cuidado reverte em benefícios para toda a sociedade e requer valorização.

Nesse contexto, identifica-se que as discussões sobre o trabalho de cuidado estão intrinsecamente relacionadas à divisão sexual do trabalho e sua profunda imbricação de classe, gênero e raça.

Raquel Santana (2020, p. 55) esclarece esse fenômeno ao analisar a entrada das mulheres, em grande parte brancas de classe média e alta, no mercado formal de trabalho, principalmente diante da ausência de políticas públicas e alternativas estatais. Nessas circunstâncias, o trabalho doméstico e de cuidados foi delegado a outras mulheres, em geral em condições precárias e, no Brasil, predominantemente a mulheres negras, de forma mal remunerada. Tal dinâmica não se restringe à esfera doméstica, na função de empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas, mas se expande para atividades de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação.

Destaca-se, ainda, a precariedade histórica do trabalho doméstico remunerado no Brasil, que permaneceu por quase três décadas após a Constituição de 1988 sem reconhecimento profissional e sindical correspondente. O processo de positivação de seus direitos foi lento e gradual: as Leis n. 8.212/1991 e 11.324/2006 trouxeram avanços iniciais; a Emenda Constitucional n. 72/2013 ampliou o rol de garantias; e, por fim, a Lei Complementar 150/2015 consolidou um arcabouço reduzido de normas trabalhistas

(Delgado; Delgado, 2016). Nesse sentido, Raquel Santana (2020) defende a inclusão específica e o reconhecimento da cidadania irrestrita desta categoria.

Assim, a divisão sexual do trabalho, além de separar e hierarquizar as atividades entre os sexos, promove desigualdades no mercado de trabalho e na carga de trabalho doméstico, não de forma isolada, mas racializada e observando uma lógica de classe. Esse arranjo implica na distribuição desigual de renda e tempo livre (Maeda, 2020, p. 17) e, sob uma perspectiva interseccional, revela uma dimensão ainda mais complexa, na medida em que mulheres negras, historicamente confinadas a ocupações precárias desde o período colonial, permanecem privadas do usufruto pleno de direitos básicos constitucionalmente assegurados.

Ao incorporar os aportes dos estudos raciais, o Direito do Trabalho aproxima-se da realidade concreta, desvelando como as opressões de gênero, classe e raça se imbricam na estruturação das relações laborais.

Tal reflexão é pertinente ao se considerar a história brasileira, pois, à época da primeira revolução industrial, o país permanecia colonizado, utilizando-se de mão de obra escravizada. Após, durante o processo de abolição da escravatura, não foram desenvolvidas políticas públicas voltadas à inclusão social das pessoas escravizadas, que já se encontravam à margem do acesso à saúde, à educação e à habitação. Essa ausência resultou na concentração das pessoas libertas, entre elas as mulheres, em ocupações subalternizadas e precarizadas (CSJT, p. 69, 2024), padrão que se perpetuou nas gerações seguintes.

Por essa razão, “mulheres negras sempre estiveram nas ruas, fora de suas casas, trabalhando, tenha sido sob a égide da escravidão ou da ordem livre de trabalho” (Santana, 2020, p. 62) e suas demandas laborais e sua luta social tinham objetivos diversos às das mulheres brancas, que buscavam a inserção no mercado de trabalho e a libertação do confinamento doméstico.

Nessa direção, Grada Kilomba (2019, p. 99) compreende o racismo genderizado como uma forma de opressão social sofrida por mulheres negras, estruturada por

percepções racistas acerca dos papéis de gênero, chamando atenção para o lugar de servilismo historicamente atribuído a essas mulheres¹⁵.

Diante desse cenário, o estudo da interseccionalidade como metodologia estabelece um debate jurídico mais qualificado sobre as discriminações presentes na sociedade. Pensar a divisão sexual do trabalho e o trabalho de cuidado sem considerar que mulheres negras foram trabalhadoras desde o início tem como consequência a usurpação de parte significativa da história social do trabalho de cuidado no Brasil, além do ocultamento do protagonismo dessas mulheres nas construções sociais que as mantiveram em posições de subalternidade e precarização (Santana, 2020, p. 62).

Com tais considerações em perspectiva, o próximo tópico se dedica ao estudo da interseccionalidade como ferramenta analítica estruturante na compreensão do trabalho, seus contornos e alcances no campo do trabalho feminino e sua relação com o Direito Antidiscriminatório e o Direito do Trabalho.

1.4 A Interseccionalidade como Ferramenta Analítica Estruturante na Compreensão do Trabalho da Mulher

Em 2011, a imigrante guineense Nafissatou Diallo, camareira em um hotel de Nova York, relatou ter sido atacada e estuprada por um hóspede, Dominique Strauss-Kahn, então diretor do Fundo Monetário Internacional. Após comunicar o ocorrido à supervisão e acionar a polícia, Strauss-Kahn foi detido no aeroporto, prestes a deixar o país. O caso ganhou repercussão internacional, mas as acusações foram arquivadas pela promotoria, após acordo entre as partes¹⁶.

O episódio é frequentemente referido como um marco cultural nos Estados Unidos, uma espécie de "pré-Me Too"¹⁷, na medida em que evidenciou as percepções

¹⁵ A respeito, a leitura do episódio "Você gostaria de limpar a nossa casa", narrado pela autora no Capítulo 4 - Racismo Genderizado, do livro "Memórias da Plantação - Episódios de Racismo Cotidiano".

¹⁶ Relato retirado da reportagem "Hotel Housekeeper Sues Strauss-Kahn", publicado pelo veículo de notícias The New York Times, em 2011. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2011/08/09/nyregion/nafissatou-diallo-sues-strauss-kahn.html>.

¹⁷ O movimento "Me Too" foi fundado pela sobrevivente e ativista Tarana Burke em 2006, nos Estados Unidos, para denunciar a violência sexual praticada contra as mulheres e alcançou proporções globais em

convencionais sobre violência sexual contra mulheres, em particular quando o acusado ocupa posição de poder. Mais do que isso, o caso suscitou questionamentos estruturais sobre a atuação do sistema judiciário, o tratamento midiático de casos de agressão sexual e, sobretudo, sobre como imigração, raça e gênero se entrelaçam na produção de desigualdades, inclusive nas relações de trabalho.

Em 2025, a escritora Chimamanda Ngozi Adichie publicou o romance "A Contagem dos Sonhos", cuja personagem Kadiatou é inspirada na experiência relatada por Nafissatou Diallo. Por meio da ficção, a autora opera uma tentativa simbólica de restituição de dignidade à trabalhadora, reintroduzindo sua humanidade¹⁸ em uma narrativa pública que, por vezes, reduziu sua experiência a um escândalo midiático. É essa intenção que a própria autora explicita ao afirmar que "as histórias morrem ou se apagam da memória coletiva simplesmente por não serem contadas" e que recontar e reimaginar essas histórias "importa" (p. 420).

O caso ilustra como a adoção de lentes interseccionais pode auxiliar na promoção do acesso à justiça, assegurando o direito à integridade pessoal e à reparação. A perspectiva interseccional compreende o entrecruzamento das opressões como elemento intrínseco à dinâmica da exploração de classe, e não como algo externo. Enquanto categoria analítica, considera que raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária, entre outros marcadores sociais, são inter-relacionados e moldam-se mutuamente, constituindo uma forma de compreender e explicar a complexidade das experiências humanas (Collins; Bilge, 2020, p. 16).

A história da interseccionalidade não se organiza de forma linear, nem pode ser delimitada com precisão por períodos históricos ou recortes geográficos específicos (Collins, 2020, p. 89).

2017, sobretudo por meio da internet. Informações disponíveis em: <https://metoomvmt.org/> e <https://www.globalfundforwomen.org/>.

¹⁸ A respeito, Lélia Gonzalez: "Nós mulheres e não brancas fomos "fadadas", definidas e classificadas por um sistema ideológico de dominação que nos infantiliza. Ao nos impor um lugar inferior no interior da sua hierarquia (apoiadas nas nossas condições biológicas de sexo e raça) suprime nossa humanidade justamente porque nos nega o direito de sermos sujeitos não só do nosso próprio discurso, como da nossa própria história. É desnecessário dizer que, com todas essas características, estamos nos referindo ao sistema patriarcal-racista".

Embora o conceito tenha ganhado maior visibilidade a partir do final da década de 1960, em meio às intensas mobilizações sociais nos Estados Unidos, Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2020, p. 90) enfatizam que sua origem não pode ser restrita ao momento em que o termo foi cunhado por Kimberlé Crenshaw, em 1991, no artigo “Mapeando as margens: interseccionalidade, política identitária e violência contra as mulheres de cor”. Tal delimitação tende a ofuscar um período anterior, no qual mulheres negras já formulavam, ainda que por meio de outras linguagens e categorias, os elementos centrais daquilo que viria a ser sistematizado como teoria interseccional.

A respeito, explica Patricia Hill Collins:

Nas décadas de 1960 e 1970, as ativistas negras estadunidenses enfrentaram o quebra-cabeça que fazia suas necessidades relativas a trabalho, educação, emprego e acesso à saúde simplesmente fracassarem nos movimentos sociais antirracistas no feminismo e nos sindicatos que defendiam os direitos da classe trabalhadora. Cada um desses movimentos sociais privilegiou uma categoria de análise e ação em detrimento de outras: por exemplo, raça no movimento em favor dos direitos civis; gênero no movimento feminista; classe no movimento sindical. Considerando que as afro-americanas eram também negras, mulheres e trabalhadoras, o uso de lentes monofocais para abordar a desigualdade social deixou pouco espaço para os complexos problemas sociais que elas enfrentam. As questões específicas que afligem as mulheres negras permaneciam relegadas dentro dos movimentos, porque nenhum movimento social iria ou poderia abordar todos os tipos de discriminação que elas sofriam. As mulheres usaram a interseccionalidade como ferramenta analítica em resposta a esses desafios. (Collins, 2020, p. 17).

A perspectiva unidimensional da realidade das mulheres angariada pelo feminismo tradicional se tornou um ponto comum de crítica do movimento feminista americano negro, que alertou sobre como o pacto da branquitude¹⁹ impacta na luta de classes. Nesse contexto, vale ressaltar o famoso discurso “Por acaso não sou uma mulher?”, proferido pela abolicionista afro-americana Sojourner Truth, na Convenção das

¹⁹ Cida Bento (2022, p.18), em sua obra “O Pacto da Branquitude” (2022), nomeia esse fenômeno como “um pacto de cumplicidade não verbalizado entre pessoas brancas, que visa manter seus privilégios” o qual “possui um componente narcísico, de autopreservação, como se o “diferente” ameaçasse o “normal”, o “universal”.

Mulheres, de 1851 para um público feminino majoritariamente branco, em que defendeu o sufrágio feminino a partir de uma visão interseccional^{20 21}.

Assim, a interseccionalidade como forma de investigação e práxis crítica foi endereçada no ambiente acadêmico devido a sua conexão com movimentos sociais e ao alcance de mulheres afro-americanas a cargos de professoras. Entre as principais obras que formam a base fundamental dos estudos internacionais destacam-se o livro “Irmã Outsider” (1984), de Audre Lorde, “Mulheres, Raça e Classe” (1981), de Angela Davis, e “Fronteiras” (1987), de Glória Andaluzia.

Nesses estudos, o espaço universitário foi entendido como de produção de conhecimento e não reprodução de dinâmicas de poder. No Brasil, os principais estudos interseccionais foram desenvolvidos pelas autoras Lélia Gonzalez, Rita Segato, Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento e Helena Hirata, que investigaram as interações entre o racismo e o sexismo no país. Ressalta-se, ainda, que se trata de um campo em permanente expansão, no qual autoras como Denise Ferreira da Silva, Adriana Piscitelli, Carla Akotirene, Flávia Máximo e Renata Dutra têm contribuído para a reconfiguração contemporânea dos debates sobre interseccionalidade no país, inclusive no campo laboral.

Nesse contexto, os estudos mencionados mostraram-se vanguardistas ao romper com a ideia do “sujeito universal” como titular de direitos e a noção de uma “mulher universal” – branca, cisgênera e heterossexual – tradicionalmente assumida pelo feminismo hegemônico. As contribuições críticas oriundas dos movimentos negro, latino-americano, indígena, de pessoas com deficiência e LGBTQIAP+ ampliaram

²⁰ Informações retiradas da matéria “E não sou uma mulher? - Sojourner Truth”, publicada no site do Geledés - Instituto da Mulher Negra, organização da sociedade civil que se posiciona na defesa de mulheres e pessoas negras em função do racismo e sexismo. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>.

²¹ No livro “Mulheres, Raça e Classe”, Angela Davis narra o episódio do discurso de Sojourner Truth na Convenção de mulheres em Akron, Ohio, em 1851. Dada a importância do episódio, faz-se a reprodução de um trecho do livro: “(...) com simplicidade persuasiva, Sojourner Truth apontou que ela mesma nunca havia sido ajudada a pular poças de lama ou a subir em carruagens. “Não sou eu uma mulher?” Com uma voz que soava como “o eco de um trovão”, ela disse: “Olhe para mim! Olhe para o meu braço”, e levantou a manga para revelar a “extraordinária força muscular” de seu braço. “Arei a terra, plantei, enchi os celeiros, e nenhum homem podia se igualar a mim! Não sou eu uma mulher? Eu podia trabalhar tanto e comer tanto quanto um homem – quando eu conseguia comida – e aguentava o chicote da mesma forma! Não sou eu uma mulher? Dei à luz treze crianças e vi a maioria ser vendida como escrava e, quando chorei em meu sofrimento de mãe, ninguém, exceto Jesus, me ouviu! Não sou eu uma mulher?”.

significativamente os referenciais analíticos para a compreensão das relações de poder entre os gêneros, como exemplifica a produção de Pedro Nicolli. A partir dessas perspectivas, passaram a ser incorporados recortes de diversidade como identidade de gênero, raça, etnia e orientação sexual, além de demonstradas outras formas estruturais de discriminação, a exemplo do capacitismo e do etarismo.

Ao reconhecer a pluralidade de experiências, estes novos referenciais se alinham ao fundamento da igualdade na diversidade, propondo um giro epistemológico no Direito capaz de abarcar a heterogeneidade dos atores e romper com padrões excludentes, conforme explorado anteriormente.

A perspectiva interseccional também formula críticas consideráveis à teoria marxista, como observa Angela Davis (2016). Isso porque, ao abordar a relação entre desigualdade social e desigualdade econômica, reconhece a centralidade da classe, mas recusa tratá-la como categoria exclusiva. É que explicações centradas apenas na classe tendem a relegar outros marcadores sociais como categorias secundárias.

No entanto, os corpos que produzem trabalho sempre se encontram atravessados por disparidades históricas e estruturais. Glória Anzaldúa (1987) já identificava a existência de um triplo risco que atinge mulheres de cor no contexto capitalista - o racismo, o imperialismo e o sexismo -, antecipando o que viria a ser sistematizado como teoria interseccional. Heleieth Saffioti (2004) aprofunda essa perspectiva ao descrever a relação indissociável entre patriarcado, racismo e capitalismo como um "nó" que constitui um sistema único de dominação e exploração, cujo relevo varia conforme as circunstâncias históricas. Patricia Hill Collins, por sua vez, oferece um arcabouço conceitual mais amplo ao propor a noção de "matriz de dominação", definida nos seguintes termos:

A matriz de dominação se refere a como a dominação política em nível macro de análise é organizada por meio de sistemas de opressão que se cruzam. O heteropatriarcado, o neocolonialismo, o capitalismo, o racismo e o imperialismo constituem formas de dominação que caracterizam a geopolítica global, assumindo diferentes formas entre os Estados-nações e que influenciam todos os aspectos da vida social (Collins, 2022, p. 7).

O uso da interseccionalidade como categoria analítica reconhece a multiplicidade de sistemas de opressão que operam a partir de diferentes marcadores sociais e enfatiza a interação desses elementos na produção e reprodução das desigualdades (Bilge, 2009, p. 70). Enquanto metodologia, constitui um "instrumento epistemológico que afasta categorias pretensamente universais na construção do conhecimento" (Pereira; Bersani, 2020, p. 2752), uma vez que "permite enxergar a colisão das estruturas e a interação simultânea das avenidas identitárias" (Akotirene, 2019, p. 19).

Adilson Moreira, em sua obra "Tratado de Direito Antidiscriminatório", desenvolve a teoria da discriminação interseccional, segundo a qual determinados grupos podem estar submetidos a múltiplas formas de discriminação, exigindo uma análise que reconheça o caráter estrutural e político da sobreposição de vulnerabilidades (2020, p. 465).

O autor explica que a avaliação de violações da igualdade a partir de um único parâmetro encobre a convergência de mecanismos discriminatórios, como no exame de casos de discriminação sexual contra um homem ou de discriminação racial contra uma pessoa branca. Nesses exemplos, desconsidera-se que os sistemas de opressão operam de forma desigual, colocando determinados grupos em posição mais vulnerável justamente por serem afetados por diferentes vetores de exclusão (2020, p. 460-461).

Dessa forma, analisar a discriminação de maneira isolada contribui para a manutenção das hierarquias sociais, pois invisibiliza os efeitos cumulativos que marcam a experiência de grupos historicamente marginalizados. Alerta, ainda, que esse fenômeno é frequentemente ignorado por raciocínios jurídicos baseados em premissas liberais (Ibidem, p. 461).

No mundo do trabalho, as zonas de problematização são inúmeras: disparidades salariais, práticas discriminatórias de contratação, assédios sexuais e morais, desigualdades no acesso a benefícios previdenciários e de saúde, condições de segurança laboral, escalas salariais e a persistente exclusão de grupos marginalizados de empregos formais e estáveis. No caso das mulheres, observa-se a concentração em trabalhos de meio período, de baixa remuneração, com jornadas irregulares, ou, em grande medida, na informalidade e no desemprego estrutural.

Esse quadro se conecta ao fenômeno da “feminização da pobreza”²², que “representa a ideia de que as mulheres vêm se tornando, ao longo do tempo, mais pobres que os homens” (Novelino, 2004, p. 2), devido às desvantagens enfrentadas na inserção laboral. A informalidade, nesse contexto, possui dupla dimensão, na medida em que impacta a qualidade do trabalho, caracterizado pela instabilidade e baixa proteção, e compromete a vida pessoal, inviabilizando o planejamento do futuro e a conquista de bem-estar.

A precarização tem se intensificado recentemente com a expansão do trabalho uberizado, ainda desprovido de proteção jurídica, e pelas decisões do Supremo Tribunal Federal que flexibilizam direitos trabalhistas, como o reconhecimento da ilicitude ampla e irrestrita da terceirização²³.

Esses desafios repercutem na segurança jurídica e patrimonial das mulheres, e perpetuam ciclos intergeracionais de pobreza que atingem suas famílias e comunidades. A população feminina negra encontra-se ainda mais exposta a essas condições, pela concentração histórica em ocupações precarizadas e desvalorizadas, reforçando a associação entre pobreza, gênero e raça.

Exemplo disso são os dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que apontam como a pandemia de Covid-19 aprofundou desigualdades já existentes no mercado de trabalho, atingindo de forma mais severa as mulheres negras. Durante a crise sanitária, muitas acumularam funções

²² A feminização da pobreza, conceito formulado por Diane Pearce em 1978, refere-se ao crescimento da proporção de mulheres entre a população em situação de pobreza, bem como ao aumento de famílias chefiadas por mulheres, principalmente nos Estados Unidos (IPEA, 2005).

²³ Nesse sentido, citam-se o Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, com a seguinte tese fixada: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”; a ADPF nº 324 do STF, com a tese firmada: “I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”; e o Tema 1118 da Tabela de Repercussão Geral do STF, com a primeira parte da tese fixada como: “1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexos de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público”.

adicionais no espaço doméstico, como o cuidado de familiares, perderam postos em setores altamente afetados, como comércio e serviços, e enfrentaram maiores dificuldades de reinserção após o período crítico (DIEESE, 2024, p. 3).

Segundo o Departamento, enquanto a taxa de desocupação de homens não negros oscilou entre 7,4% e 9,5% do quarto trimestre de 2019 ao segundo trimestre de 2020, a das mulheres negras aumentou de 15,6% para 18,2% (DIEESE, 2020, p. 4). Esse dado confirma a sobreposição de discriminações de gênero, raça e classe, que mantém essas mulheres em ocupações instáveis, desprotegidas e mais expostas à informalidade.

Além disso, durante a pandemia, trabalhadoras domésticas foram frequentemente estigmatizadas como potenciais vetores de contaminação por utilizarem transporte público, o que levou à rescisão de inúmeros contratos de trabalho. A medida afetou particularmente mulheres de baixa renda e escolaridade, privando-as de sua principal fonte de sustento (ONU Mulheres, OIT, CEPAL, 2020).

Em síntese, a interseccionalidade oferece uma lente indispensável para compreender não apenas a divisão sexual do trabalho, mas as relações laborais em sua totalidade, uma vez que amplia o campo de análise para além da classe social e integra múltiplas formas de desigualdade. Trata-se, como argumenta Adriana Piscitelli (2008, p. 267), de uma ferramenta que articula diferenças e desigualdades diversas, as quais adquirem sentidos específicos em contextos particulares e se refletem em distintos níveis de agência (*agency*) concedidos aos sujeitos.

O reconhecimento desses contextos sociais é determinante para a compreensão da construção das identidades, tanto no âmbito da política identitária quanto das subjetividades individuais. A interseccionalidade evidencia a complexidade das experiências interpessoais e dos marcadores sociais que moldam a relação entre indivíduos e sistemas de poder, opressão e privilégio. Collins e Bilge (2020, p. 210) acentuam, nesse sentido, o papel da mobilização das identidades nas lutas coletivas, ao demonstrar que a conscientização política transforma indivíduos em sujeitos capazes de promover mudanças sociais duradouras.

As pautas para mulheres transexuais e travestis, por exemplo, em grande medida, não são contempladas pela noção tradicional de “divisão sexual do trabalho”, que

geralmente se restringe a corpos cisgêneros. Suas experiências revelam formas específicas de estigmatização e violência, que incluem o genocídio, a transfobia estrutural, a exclusão familiar e social, além da marginalização econômica, política e no acesso ao mercado formal de trabalho.

Nesse contexto, João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2019) propõe o conceito de “divisão transexual do trabalho”²⁴ para analisar a inserção dessas mulheres no mundo laboral, identificando dois momentos predominantes: (i) a prostituição, muitas vezes como via inicial e imediata de sobrevivência, diante da ausência de alternativas; e (ii) a informalidade, marcada pela inserção em setores socialmente associados ao feminino, como os de beleza, cosméticos, hotelaria ou telemarketing, este último caracterizado pela baixa exigência de qualificação formal e pela ausência de contato direto com clientes (Oliveira, 2019, p. 100).

Logo, entende-se que a inserção de mulheres trans e travestis no trabalho não resulta de escolhas livres, mas de constrangimentos sociais e institucionais que delimitam seus caminhos possíveis e frequentemente lhes negam acesso a ocupações dignas e seguras.

Nesse contexto, convém ressaltar que o documento denominado "Princípios de Yogyakarta" foi elaborado em 2006 a partir de um encontro internacional de especialistas em direitos humanos²⁵. Trata-se de um conjunto de princípios que sistematiza a aplicação do direito internacional dos direitos humanos, de caráter vinculante, no que se refere à orientação sexual e à identidade de gênero. Entre eles, sobressai o Princípio 2, que consagra o direito à igualdade e à não discriminação, incorporando expressamente a noção de discriminação interseccional ao reconhecer a sobreposição de múltiplos fatores de vulnerabilização.

²⁴ Conceito desenvolvido por João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira em sua dissertação de mestrado “E travesti trabalha? Divisão transexual do trabalho e messianismo patronal”, apresentado no Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais em 2019.

²⁵ Os Princípios de Yogyakarta tratam de um amplo espectro de normas de direitos humanos e de sua aplicação a questões de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/10895/1/principiosdeyogyakarta.pdf>.

Logo, no tocante às demandas específicas das mulheres em seus diversos contextos e marcadores sociais, a igualdade material deve ser concebida não como pressuposto, mas como horizonte a ser efetivamente construído.

No âmbito do direito fundamental ao trabalho digno, isso implica articular, de forma indissociável, o princípio da igualdade ao acesso e à permanência das mulheres em postos de trabalho que assegurem oportunidades equânimes e remuneração justa, aliado ao enfrentamento dos estereótipos de gênero e à superação da histórica subvalorização do trabalho feminino.

Se o Direito do Trabalho tem experimentado um movimento de retrocesso, perceptível desde a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista, intensificado por recentes precedentes do Supremo Tribunal Federal e pelo avanço das diretrizes neoliberais, torna-se ainda mais urgente compreender que a luta pela igualdade de direitos exige continuidade, resistência e vigilância constante.

Por fim, retoma-se o elo entre interseccionalidade e acesso à justiça, tema do próximo capítulo. Ambos os movimentos questionam a noção abstrata de equidade presente no ordenamento jurídico, revelando como a aplicação aparentemente universal das normas pode reproduzir desigualdades e perpetuar práticas discriminatórias. Ao tensionar a categoria política da inclusão, investigam o potencial emancipatório do Direito por meio do acesso à justiça substantivo, capaz de enfrentar barreiras estruturais que impedem grupos marginalizados de exercer seus direitos em igualdade de condições.

No campo jurídico, a abordagem interseccional busca mitigar os efeitos desproporcionais das normas sobre determinados grupos sociais, reconhecendo as barreiras no acesso formal à justiça e também os obstáculos que afetam a manutenção do processo e a efetividade das soluções alcançadas. Nesse sentido, ressalta-se como alguns grupos são reiteradamente vulnerabilizados pelas políticas judiciais, ao passo que outros se beneficiam de maneira desproporcional delas.

Na solução de conflitos, entende-se que ao interpretar os marcos normativos aplicáveis ao caso concreto, devem ser privilegiados os sentidos que incorporem a realidade social, considerando as múltiplas interseccionalidades que interpelam os

sujeitos envolvidos em relações assimétricas de poder ou atravessados por estereótipos estruturais.

Diante desse contexto, observa-se, atualmente, um conjunto de reivindicações pela incorporação definitiva de teorias interseccionais à prática jurisdicional, com especial enfoque na perspectiva de gênero, que se constituirá no fio condutor desta pesquisa. Tal incorporação demanda transformações estruturais no próprio Direito do Trabalho, desde a sua base epistemológica e formação de profissionais jurídicos conscientes.

Essa reflexão conduz ao próximo eixo desta pesquisa: o movimento de acesso à justiça pelas mulheres. Assim, no capítulo seguinte, busca-se analisar a relevância da perspectiva interseccional de gênero para a promoção da justiça social e para a ampliação do acesso à justiça, assim como o papel institucional estratégico do sistema de justiça, em especial da Justiça do Trabalho, nessa construção.

CAPÍTULO 2: ACESSO À JUSTIÇA SOB AS LENTES DE GÊNERO



Figura 1 – Reunião do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, Paraná, Brasil (1986).
Fonte: SALGADO (1997)

2.1 Acesso à Justiça e Promoção da Justiça Social: redistribuição, reconhecimento e representação

Como marco teórico deste capítulo, adota-se a “teoria tridimensional da justiça social” elaborada por Nancy Fraser, que articula três dimensões fundamentais: redistribuição, reconhecimento e representação política. Para a autora, a globalização e o avanço do capitalismo financeirizado impuseram novos contornos às lutas por direitos, exigindo uma concepção de justiça capaz de enfrentar simultaneamente as injustiças econômicas, culturais e políticas (Fraser, 2009).

A dimensão redistributiva refere-se às barreiras materiais que comprometem a participação paritária dos sujeitos, decorrentes da má distribuição de recursos e da estrutura de classes, configurando a chamada injustiça econômica. Conforme apresentado na obra “Justiça Interrompida” (Fraser, 2022, p. 33), Fraser aprofunda essa análise e identifica três formas de manifestação da injustiça econômica: a exploração, quando os frutos do trabalho são apropriados por outros; a marginalização econômica, que restringe certos grupos a ocupações indesejáveis, mal remuneradas ou à ausência de emprego; e a privação, caracterizada pela impossibilidade de acesso a um padrão material mínimo de vida. O enfrentamento desse tipo de injustiça exige uma reestruturação político-econômica, por meio de medidas como a redistribuição de renda, a reorganização da divisão do trabalho e a adoção de políticas públicas baseadas em decisões democráticas.

Já a dimensão do reconhecimento diz respeito às hierarquias culturais institucionalizadas, que negam a determinados grupos o status necessário para interagir em condições de igualdade, configurando injustiças de ordem cultural ou simbólica. Entre suas formas mais patentes estão a dominação cultural, a invisibilização de identidades e práticas sociais, e o desrespeito, expresso na difamação ou estigmatização em representações públicas e nas interações cotidianas (Fraser, 2022, p. 34). Seu remédio demanda transformações simbólicas profundas, por meio da revalorização de identidades marginalizadas e da valorização positiva da diversidade.

Embora a distinção entre injustiça econômica e cultural seja analítica, Fraser observa que ambas se entrelaçam em um círculo vicioso de subordinação, uma vez que normas culturais enviesadas se institucionalizam no Estado e na economia, enquanto o desfavorecimento econômico limita a participação em práticas culturais e políticas. É por isso que coletividades “bivalentes”, como gênero e raça, sofrem simultaneamente os dois tipos de injustiça, exigindo respostas que combinem redistribuição e reconhecimento. No caso do gênero, a opressão manifesta-se tanto em sua dimensão político-econômica, no cerne da divisão sexual do trabalho, quanto cultural, pela permanência de padrões androcêntricos e sexistas na sociedade (Fraser, 2022, pp. 35-36).

Para Fraser (2022, pp. 45-47), esse é o chamado “dilema redistribuição-reconhecimento”, o qual dispõe que enquanto a lógica redistributiva demanda romper com a própria estrutura de gênero, que sustenta desigualdades; a lógica do

reconhecimento implica valorizar identidades de gênero historicamente desqualificadas. Como solução, a autora propõe políticas transformadoras que integrem ambas as perspectivas, combinando estratégias socioeconômicas do “feminismo socialista” com políticas culturais do “feminismo desconstitutivo”; este último orientado à superação de dicotomias hierárquicas por meio de redes múltiplas e interseccionais de diferença.

Essas duas dimensões, no entanto, não são suficientes isoladamente. Por isso, Fraser acrescenta a dimensão da representação política, que define quem é reconhecido como sujeito de justiça, quais demandas podem ser apresentadas e como devem ser julgadas democraticamente (2009, pp. 18-19). O político fornece o palco em que as lutas por redistribuição e reconhecimento se realizam, ao delimitar os pertencimentos sociais, estabelecendo quem é incluído ou excluído do círculo de titulares de direitos e os procedimentos de decisão.

Nesse aprofundamento, a autora distingue três formas de falsa representação: (i) a representação política comum, quando determinados grupos têm sua participação obstaculizada em arenas decisórias, como ocorre com a sub-representação de gênero nos sistemas eleitorais; (ii) o mau enquadramento, caracterizado pela exclusão de sujeitos da própria comunidade política, negando-lhes o “direito a ter direitos” e convertendo-os em “não-sujeitos de justiça”, como no caso de refugiados e imigrantes sem documentos; e (iii) a representação metapolítica, quando Estados e elites transnacionais monopolizam a definição dos marcos de pertencimento e das regras do jogo, limitando a criação de espaços democráticos para vozes dissidentes (Fraser, 2009, pp. 23-34).

Assim, apenas uma concepção tridimensional de justiça, capaz de articular o “quem”, o “o que” e o “como” da política, pode responder às múltiplas injustiças do atual capitalismo globalizado. Seu paradigma busca, em última instância, a paridade participativa como princípio orientador, sustentada por estratégias dialógicas e democráticas que ampliem tanto o alcance quanto a legitimidade das reivindicações sociais.

A partir do aporte teórico apresentado, examina-se o papel do Poder Judiciário na efetivação do acesso à justiça e na promoção da justiça social, articulando a teoria tridimensional de Nancy Fraser às demandas de gênero, no campo das relações laborais.

Primeiramente, se analisa a dimensão da representação política no âmbito do sistema judiciário, em que se observa a presença das três formas de representação.

A representação política comum, na perspectiva de Fraser, diz respeito à efetiva participação dos grupos sociais nas arenas decisórias. No contexto do Judiciário, isso se traduz na presença feminina nos espaços de poder e deliberação. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (2025), as mulheres representam 40,07% da magistratura brasileira, enquanto os homens correspondem a 59,77%²⁶. No que se refere à distribuição por ramo do Judiciário, apenas a Justiça do Trabalho apresenta uma composição mais equitativa, com 49,76% de magistradas e 49,54% de magistrados. Nos demais ramos, observa-se a predominância masculina, com percentuais superiores a 60% de juízes do sexo masculino²⁷.

Essa disparidade torna-se mais acentuada nas instâncias superiores: atualmente, o Supremo Tribunal Federal conta com apenas uma ministra entre onze membros; o Superior Tribunal de Justiça, com seis mulheres entre trinta e três ministros; o Tribunal Superior do Trabalho, com seis entre vinte e sete integrantes; e o Tribunal Superior Eleitoral possui apenas duas mulheres entre sete membros efetivos²⁸. Ademais, 82,2% dos magistrados se autodeclararam brancos e 78% não possuem deficiência, o que comprova um perfil institucional marcado pela homogeneidade e baixa diversidade. Historicamente, a sub-representação feminina é ainda mais indubitável: em mais de um século de existência do Supremo Tribunal Federal, apenas três mulheres ocuparam o cargo de ministra entre 168 nomeações²⁹.

Verifica-se, assim, uma sub-representação feminina que, embora tenha diminuído desde a Constituição de 1988, ainda persiste como expressão de barreiras estruturais. Essas barreiras se manifestam tanto no interior da administração da Justiça, pela limitação da presença de mulheres em cargos de direção e deliberação, quanto na formulação de

²⁶ 0,16% do total de magistrados não se declarou pertencentes ao sexo feminino ou masculino

²⁷ Dados disponibilizados no site: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/>, na aba “Dados de Pessoal do Poder Judiciário”. Acesso em 27 de fevereiro de 2026.

²⁸ Composições vigentes em novembro de 2025.

²⁹ Ellen Gracie (2000-2011), Carmen Lúcia (2006 até o presente) e Rosa Weber (2011-2023).

uma atuação judicial sensível às experiências femininas. A insuficiência de representatividade reflete-se, portanto, nas decisões judiciais e na formação da jurisprudência, que nem sempre contemplam as realidades e expectativas das mulheres que recorrem ao sistema para proteger seus direitos.

A segunda forma de injustiça política identificada por Fraser, o mau enquadramento, assume contornos particularmente relevantes no Judiciário. Ele ocorre quando as fronteiras de pertencimento e de participação são definidas de modo a excluir determinados grupos das arenas de deliberação e reconhecimento, negando-lhes o “direito a ter direitos”. Isso se expressa na baixa representatividade e diversidade racial, étnica, de gênero e de orientação sexual no sistema de justiça.

A exclusão de mulheres negras, indígenas, LGBTQIAPN+ e com deficiência começa antes mesmo do concurso público, enraizando-se na própria formação jurídica. Essa formação é marcada por referenciais eurocêntricos e androcêntricos, pela escassa presença de professoras e autoras nas bibliografias e pela reprodução de um modelo masculino de autoridade jurídica, situação que se propaga por toda a carreira.

Essas dinâmicas geram déficit de pluralismo jurídico e perpetuam a invisibilidade de categorias historicamente silenciadas, entre elas, trabalhadores domésticos, informais e plataformizados, que enfrentam obstáculos materiais e simbólicos para acionar ou mobilizar o Direito. Nesse contexto, a mera inserção pontual de mulheres em espaços de poder não responde às demandas de igualdade substantiva. Como afirmam Arruzza, Bhattacharya e Fraser (2019, p. 31), não há interesse em quebrar o teto de vidro enquanto uma ampla maioria permanece limpando os cacos.

O mau enquadramento traduz-se, assim, na exclusão das vozes dissidentes dos espaços de protagonismo e na negação de legitimidade às suas demandas, que frequentemente expressam as de diversos segmentos sociais marginalizados. Essa exclusão assume ainda uma dimensão de segregação dentro dos próprios quadros institucionais uma vez que mesmo quando uma minoria de mulheres consegue romper o teto de vidro e alcançar posições de destaque, sua atuação tende a ser direcionada a espaços previamente delimitados, geralmente associados a temas considerados "femininos", como a coordenação de comitês de equidade e diversidade, raramente se estendendo à ocupação de cargos centrais de poder e decisão, como a presidência dos

tribunais. E, mesmo quando o espaço de cúpula é alcançado, trata-se, em regra, de posições isoladas, ocupadas por uma única mulher em meio a gestões masculinas, o que limita a construção de redes de apoio e o compartilhamento de experiências com outras mulheres.

Esse fenômeno também se manifesta nos espaços sindicais. De acordo com Helena Hirata (1998), a presença de mulheres em cargos de poder em sindicatos vincula-se, em regra, à reprodução de uma hierarquia social e técnica marcada pela predominância masculina.

Nesse sentido, Dalton Tria Cusciano (2024) realizou uma pesquisa em que analisou a representatividade feminina nos cargos de liderança com poder decisório singular em cinco centrais sindicais e vinte confederações sindicais no Brasil, no período compreendido entre o final de 2023 e julho de 2024.

O estudo identificou indícios consistentes de discriminação de gênero tanto nas centrais sindicais quanto nas confederações analisadas, na medida em que apenas 24% dos cargos de liderança com poder decisório singular nas confederações são ocupados por mulheres, resultado compatível com a média observada nas centrais sindicais, nas quais as mulheres ocupam 25,3% das posições de presidência e vice-presidência (Cusciano, 2024, p. 9).

Outrossim, a terceira forma de injustiça política formulada por Fraser, a falsa representação, manifesta-se quando o próprio desenho institucional do sistema de justiça limita o alcance de determinadas pessoas, por meio de suas normas, procedimentos internos e lógicas de determinação.

No Brasil, essa dinâmica é perceptível na estrutura verticalizada e burocrática do Poder Judiciário que concentra o poder decisório em poucos atores e reproduz uma cultura institucional elitizada, a qual monopoliza a definição dos marcos de pertencimento e os critérios de legitimidade das demandas. Em outras palavras, determina-se quem pode reivindicar, o que pode ser reivindicado e como essas reivindicações serão processadas.

O sistema de justiça, e o mundo jurídico de maneira geral, assentou-se como espaço privilegiado de exercício de poder e transmissão intergeracional de privilégios sociais pelas elites brasileiras, que reproduzem o pensamento hegemônico e cujos

impactos são sentidos simbolicamente, politicamente e nos padrões jurisdicionais (Cappi; Cardoso; Ferreira; Freitas, 2023, p. 138). O que se observa é um modelo de Judiciário que corrobora para a manutenção de um *status quo* fundado em ritos e práticas naturalizadas que reproduzem dinâmicas históricas de poder.

Nesse sentido, a teoria desenvolvida por Peter Häberle (1997) parte do pressuposto de que a interpretação constitucional não pode ser tratada como prerrogativa exclusiva dos órgãos estatais. Em uma sociedade marcada pela pluralidade, o fechamento do processo hermenêutico em torno de um círculo restrito de intérpretes tende a produzir leituras desconectadas da realidade vivida pelos diferentes grupos sociais. Por essa razão, o autor defende a expansão dos sujeitos legitimados a participar da construção do sentido constitucional, de modo a incorporar a chamada "realidade pluralista" ao processo interpretativo. Essa abertura cumpre uma função dúplice: de um lado, fortalece a legitimidade democrática das decisões judiciais; de outro, funciona como salvaguarda contra leituras arbitrárias e hermeticamente fechadas ao tecido social.

Assim, as injustiças decorrentes da sub-representação, do mau enquadramento e da falta de representação política de gênero no Poder Judiciário estão profundamente relacionadas à efetividade do Estado Democrático de Direito. A predominância masculina nas instâncias decisórias compromete, em certa medida, a legitimidade institucional, pois impede que a composição e as lideranças do Judiciário reflitam a diversidade da sociedade sobre a qual exercem jurisdição. Uma democracia substantiva pressupõe inclusão e equidade; assim, a presença feminina nos quadros judiciais não é apenas uma questão de justiça social, mas também um requisito de legitimidade democrática.

Nesse sentido, Marina Santos afirma que a paridade de gênero na magistratura fortalece um dos princípios mais caros ao Poder Judiciário, o da imparcialidade:

A diversidade de gênero do corpo de sujeitos julgadores é fator de legitimidade democrática do poder jurisdicional na medida em que, sendo o gênero fator de diferenciação estrutural de posições sociais de sujeitos no Brasil, e, por conseguinte, configurador de pontos de partida e lugares de fala socialmente relevantes, o acolhimento dessas perspectivas fortalece o postulado da imparcialidade do Poder Judiciário como órgão que deve se manter equidistante em relação às partes de cada conflito. O fato de o Poder Judiciário não ser um órgão representativo não exclui a necessidade de que seja democrático. A

diversidade na composição do Poder Judiciário é desejável por implementar a imparcialidade forte, que, não se satisfazendo com uma pretensão de isenção dos magistrados individuais, exige a ampliação dos discursos em disputa na interpretação dos fatos sociais e do direito, permitindo a emergência de debates mais sensíveis às diferentes perspectivas existentes na sociedade. (Santos, 2016, p. 227).

Vale ressaltar que, com o avanço da abstrativização³⁰ das decisões das Cortes Superiores e a adoção crescente de sistemas de precedentes no Brasil, que vinculam todas as instâncias do Poder Judiciário, torna ainda mais imprescindível a construção de um Judiciário plural. A consolidação de decisões com efeito vinculante amplia o alcance e o impacto das interpretações judiciais, o que reforça a necessidade de uma magistratura diversa, especialmente no que diz respeito à representatividade feminina, como forma de ancorar a legitimidade democrática e garantir que as decisões judiciais reflitam, de maneira mais ampla, a sociedade que pretendem regular (Bonfim, 2024, p. 39).

A partir do embasamento da dimensão política da injustiça, passa-se à análise da dimensão redistributiva. Segundo essa dimensão, o efetivo acesso à justiça depende da eliminação de barreiras materiais e institucionais que dificultam a presença e a atuação das mulheres no Poder Judiciário, em particular daquelas atravessadas por múltiplos marcadores sociais. Tais obstáculos decorrem tanto do desenho institucional e dos critérios de ingresso e progressão na carreira da magistratura, quanto das condições estruturais de trabalho, que desconsideram a conciliação das responsabilidades reprodutivas e sociais historicamente atribuídas às mulheres.

No plano jurisdicional, as injustiças de redistribuição tendem a se manifestar na ausência de uma abordagem interseccional e antidiscriminatória nas decisões judiciais que reforçam a manutenção de uma estrutura político-econômica excludente, assentada na desigualdade de gênero.

Toma-se como exemplo dessa lógica a recente decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 733 da repercussão geral. Na ocasião, firmou-se o

³⁰ A abstrativização do controle difuso ocorre na medida em que o Plenário do STF decide a constitucionalidade ou inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo, ainda que em controle difuso-concreto e essa decisão é dotada de dos mesmos efeitos do controle concentrado, ou seja, eficácia *erga omnes* e vinculante. (Fernandes, 2018, p. 1564).

entendimento de que não é exigível dos shopping centers a obrigação prevista no art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT, relativa à manutenção de local apropriado para a guarda e amamentação dos filhos das empregadas das lojas neles instaladas. O fundamento adotado assentou-se na ausência de previsão legal que imponha tal dever aos shopping centers, por não ostentarem a condição de empregadores dessas trabalhadoras, bem como na invocação do princípio da livre iniciativa e na vedação à “intervenção indevida na liberdade do recorrente de dirigir e administrar seu empreendimento”.

Trata-se de um julgamento que desconsidera a função social da propriedade, os comandos constitucionais de proteção integral e prioridade absoluta da criança, da não discriminação da mulher no mercado de trabalho e do direito ao aleitamento materno. O não cumprimento dessa norma celetista transcende a questão da proteção das condições laborais, pois impede a redução de desigualdades estruturais e obstaculiza a plena inclusão das mulheres no mundo do trabalho, impactando diretamente as trabalhadoras lactantes.

Outro exemplo é o das decisões judiciais relativas ao descumprimento de obrigações alimentares, nas quais sanções civis e criminais são afastadas ou atenuadas diante da simples alegação de desemprego temporário ou permanente do alimentante. Em muitos casos, o valor da pensão é reduzido ou fixado em montante irrisório, sem a devida análise da real capacidade econômica do devedor (CNJ, 2021, p. 96).

Com frequência, o magistrado não analisa o contexto mais amplo dessas demandas, uma vez que é recorrente a conduta de alimentantes que, embora disponham de recursos financeiros, utilizam subterfúgios para se eximir do pagamento da verba alimentar, retêm ou se apropriam de valores destinados à subsistência dos alimentandos e praticam formas de violência psicológica, moral e patrimonial contra a genitora, muitas vezes, a razão do rompimento da união (Ibidem).

Nesse contexto, ressalta-se o uso, em muitos casos, da tese da alienação parental³¹ como forma de revanchismo contra a mãe, o que tem suscitado críticas de

³¹ A Lei nº 12.318/2010, em seu artigo 2º, conceitua a alienação parental como “a interferência na formação psicológica da criança ou do adolescente promovida ou induzida por um dos genitores, pelos avós ou pelos que tenham a criança ou adolescente sob a sua autoridade, guarda ou vigilância para que repudie genitor ou que cause prejuízo ao estabelecimento ou à manutenção de vínculos com este”.

organismos internacionais. A esse respeito, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem pressionado o Estado brasileiro pela revogação da Lei nº 12.318/2010 (Lei da Alienação Parental), em razão de seus efeitos adversos sobre a proteção de mulheres e crianças³².

Os exemplos citados desconsideram as assimetrias de gênero e poder que atravessam essas disputas e acabam por respaldar entraves à integração e permanência das mulheres na força de trabalho, o que compromete sua independência financeira e acentua situações de vulnerabilidade materna. Contribui, assim, para a perpetuação de ciclos de pobreza, exploração e marginalização femininas, reforçando a desigual divisão sexual do trabalho e a sobrecarga das funções de parentalidade atribuídas às mulheres.

A dimensão redistributiva, portanto, não se limita à participação paritária dos sujeitos, exigindo também uma reestruturação político-econômica capaz de impactar as barreiras que comprometem essa participação efetiva. No plano legislativo, por exemplo, foram instituídas as cotas de gênero nas eleições. Trata-se de ação afirmativa prevista na legislação eleitoral que exige que os partidos preencham entre 30% e 70% das candidaturas para cada gênero, com destinação proporcional de recursos de campanha e tempo de rádio e TV às mulheres. A Lei nº 9.096/1995 (Lei dos Partidos Políticos) estabelece, ainda, que ao menos 5% dos recursos do Fundo Partidário devem ser aplicados em programas de promoção da participação política feminina^{33 34}.

A dimensão redistributiva, portanto, não se limita à participação paritária dos sujeitos, exigindo também uma reestruturação político-econômica capaz de remover as barreiras que comprometem essa participação efetiva. As injustiças redistributivas

³² Nesse sentido, a seguinte notícia veiculada no site das Nações Unidas Brasil, de 03/09/2025: <https://brasil.un.org/pt-br/300930-brasil-%E2%80%9Ccongresso-nacional-deve-revogar-lei-prejudicial-de-aliena%C3%A7%C3%A3o-parental%E2%80%9D-afirma>

³³ A Lei nº 12.304/2009 (Minirreforma Eleitoral), em seu art. 10, § 3º, prevê que cada partido ou coligação deverá preencher o mínimo de 30% e o máximo de 70% das vagas para candidaturas de cada sexo. A Constituição Federal, por sua vez, estabelece em seu art. 17, § 7º, que os partidos políticos devem aplicar no mínimo 5% dos recursos do Fundo Partidário na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, de acordo com os interesses intrapartidários.

³⁴ A fraude à cota de gênero, como as candidaturas laranja, é coibida pela Súmula 73 do Tribunal Superior Eleitoral, que configura a irregularidade a partir de elementos como votação inexpressiva, ausência de movimentação financeira relevante e inexistência de atos efetivos de campanha. As penalidades previstas incluem a anulação dos votos do partido, a cassação dos eleitos e a inelegibilidade dos envolvidos na fraude.

produzidas e reproduzidas no âmbito do sistema de justiça manifestam-se de múltiplas formas - na desigualdade de renda, na escassez de tempo livre, na concentração do trabalho doméstico e de cuidado e na segmentação de gênero do mercado de trabalho -, revelando como o próprio funcionamento institucional do Judiciário pode contribuir para a manutenção de estruturas excludentes que obstaculizam a ascensão e a emancipação econômica das mulheres.

No que se refere à análise de injustiças de reconhecimento, estas são perceptíveis na composição do Poder Judiciário, abrangendo não somente os magistrados, mas também outros servidores. De acordo com o Relatório Final do 2º Censo do Poder Judiciário, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça a partir de dados do Censo de 2023, servidores homens e brancos ocupam, proporcionalmente, mais cargos em comissão e funções de confiança do que os demais, embora as mulheres sejam maioria no quadro funcional³⁵.

Tais desigualdades refletem-se também na atuação jurisdicional, em práticas judiciais e na linguagem jurídica, que em muitos casos perpetua estereótipos, preconceitos e invisibilizações presentes na sociedade. Ainda que não intencional, essa reprodução de discriminações decorre da influência de vieses cognitivos, como o racismo linguístico ou o uso de terminologias que reforçam hierarquias e desigualdades.

Esse fenômeno é particularmente perceptível na patologização da diferença, isto é, na tendência de tratar como desviante tudo o que se afasta do chamado "padrão universal", prática recorrente nas questões envolvendo sexualidade e deficiência, que se traduz em interpretações judiciais que naturalizam a exclusão e deslegitimam experiências não normativas (CSJT, 2024, p. 30).

Tal realidade decorre, em grande medida, do déficit de diversidade na composição do sistema judiciário, aliado à insuficiente conscientização que deveria ser promovida desde a formação inicial e continuamente reforçada nos cursos de aperfeiçoamento e promoção na carreira.

³⁵ Informações colhidas no Relatório do 2º Censo do Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>.

Esse problema manifesta-se inclusive no interior do próprio grupo das mulheres magistradas, cuja composição interna também revela limitações em termos de pluralidade social. Nesse sentido, merece destaque o relatório da pesquisa "Dificuldades na Carreira da Magistrada", elaborado pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) a partir de levantamento realizado em 2025, com abrangência nacional e participação de magistradas de todos os Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. O perfil predominante identificado na amostra corresponde a mulheres brancas, cisgênero, pertencentes à classe média alta, com formação acadêmica e trajetória profissional previamente estruturadas, oriundas das regiões mais desenvolvidas do país.³⁶

Diante desse quadro, o lugar de privilégio social ocupado por parcela significativa dos magistrados pode contribuir para a dificuldade de percepção de violências que não lhes afetam diretamente, comprometendo o exercício jurisdicional crítico e perpetuando uma concepção distorcida de imparcialidade.

O episódio envolvendo o julgamento do caso de estupro de vulnerável da influenciadora Mariana Ferrer, ocorrido no Tribunal de Justiça de Santa Catarina em 2018, ilustra essa dinâmica de forma contundente. Durante a audiência de instrução, o advogado de defesa humilhou e insultou repetidamente a vítima, sem qualquer intervenção do juiz. A divulgação do vídeo pela imprensa evidenciou a violência institucional de gênero, caracterizada pela culpabilização da vítima, pela seletividade do poder punitivo estatal e pela revitimização decorrente de uma instrução processual conivente com práticas discriminatórias. Ao final, o juiz acolheu o pedido de absolvição do acusado sob o argumento de ausência de provas da materialidade do delito. A repercussão do caso levou à apuração pelo Conselho Nacional de Justiça, que, contudo, resultou apenas na aplicação de advertência ao magistrado³⁷.

³⁶Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/documents/d/guest/pesquisa-magistradas-2025-pdf-interativo>. Acesso em 04/02/2026.

³⁷ Em resposta à pressão social gerada pela exposição da vítima e com o intuito de coibir condutas semelhantes, foi sancionada, em 22 de novembro de 2021, a Lei nº 14.245, conhecida como "Lei Mariana Ferrer". Esta lei incluiu os artigos 400-A e 474-A do Código de Processo Penal, replicados na Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais (art. 81, §1º-A, da Lei nº 9.099/95), além de agravar a pena do crime de coação no curso do processo quando envolver delito contra a dignidade sexual (parágrafo único do art. 344 do Código Penal). A promulgação da Lei nº 14.245/2021 promoveu alterações significativas no

O episódio ilustra as falhas de um julgamento que ignora as assimetrias de poder presentes na relação entre vítima, acusado e instituição. Nesse sentido, a perspectiva teórica de Nancy Fraser indica que as demandas por reconhecimento não se limitam à aceitação simbólica, mas à efetiva inclusão, fundada em transformações culturais estruturais que repercutem no discurso, na materialidade das decisões judiciais, nas relações sociais e nos espaços institucionais.

A propósito, Rebecca Igreja e Talita Rampin sustentam que o avanço no acesso à justiça deve ultrapassar o mero movimento de institucionalização, implicando uma transformação do próprio espaço jurídico no qual a justiça é produzida e executada:

O acesso à justiça é alcançado pela garantia de um espaço de diálogo e transformação onde a justiça se materializa. Essa transformação somente é possível se houver reposicionamento do próprio sistema de justiça, como parte constituinte da garantia de direitos e resolução de conflitos, e não como parte que se sobrepõe em uma hierarquia. (Igreja; Rampin, 2021, p. 214).

O panorama ora delineado assinala, de modo introdutório, a interlocução entre a teoria tridimensional da justiça social proposta por Fraser e o contexto do Poder Judiciário brasileiro, com ênfase na análise do acesso efetivo à justiça em demandas de gênero. Expostas as injustiças decorrentes das dimensões da redistribuição, do reconhecimento e da representação, passa-se, a seguir, à reflexão sobre as iniciativas e medidas voltadas à superação desse cenário.

2.2. Reflexões Críticas sobre o Papel do CNJ na Efetivação do Acesso à Justiça

Diante do cenário de sub-representação feminina e de violência institucional de gênero identificado na seção anterior, o Conselho Nacional de Justiça tem desempenhado papel relevante na formulação de respostas institucionais. A Resolução nº 255/2018 instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder

ordenamento jurídico com o objetivo de coibir atos atentatórios à dignidade de vítimas e testemunhas e estabelecer aumento de pena para crimes de coação no curso do processo. Embora a lei mencione especificamente crimes contra a dignidade sexual, suas disposições aplicam-se a vítimas e testemunhas de qualquer tipo de delito.

Judiciário, determinando que todos os ramos e unidades adotem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, por meio de diretrizes que incentivem a presença de mulheres em cargos de chefia, bancas de concurso e eventos institucionais.

Em 2023, a Resolução nº 540/2023 alterou a Política para incluir dispositivos sobre paridade de gênero com perspectiva interseccional de raça e etnia, tanto nas atividades administrativas quanto jurisdicionais. No mesmo sentido, a Resolução nº 254/2018 criou a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, com instrumentos como o Formulário Nacional de Avaliação de Risco (Fonar), destinado a identificar e prevenir a escalada da violência.

Outro marco relevante é a Resolução nº 351/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação, reforçando a necessidade de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Para magistradas e servidoras gestantes ou lactantes, a Resolução nº 481/2022, regulamentada pela Resolução nº 343/2020, assegura condições especiais de trabalho que conciliem as atividades laborais com os cuidados decorrentes da maternidade.

Em linha semelhante, a Resolução nº 252/2018 estabelece princípios e diretrizes para o atendimento de mulheres mães e gestantes privadas de liberdade. Já a Resolução nº 496/2023 alterou a Resolução nº 75/2009, que trata dos concursos públicos da magistratura, para prever paridade de gênero nas comissões examinadoras e incluir, entre os conteúdos obrigatórios, temas como gênero, raça, patriarcado e o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero.

No tocante à disparidade de gênero no acesso ao segundo grau de jurisdição, a Resolução nº 525/2023 modificou a Resolução nº 106/2010, instituindo política que obriga os tribunais, com exceção das Justiças Eleitoral e Militar, que não atingirem a proporção de 40% a 60% por gênero nos cargos de desembargador oriundos da magistratura de carreira, a publicar editais exclusivos para mulheres no provimento das vagas por merecimento.

Por fim, o Poder Judiciário brasileiro também incorporou a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), alinhando-se ao Objetivo de Desenvolvimento

Sustentável (ODS) 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, regulamentado pela Resolução nº 492/2023 do CNJ.

Os reflexos dessas medidas podem ser notados nos diferentes ramos do Poder Judiciário. Um exemplo recente é o Ato nº 132/GDGSET.GP, publicado pelo TST, que prevê medidas de incentivo à participação institucional feminina e de capacitação de servidoras para o exercício de cargos de liderança no Tribunal, incluindo reserva de vagas em ações de capacitação em tecnologia da informação e a destinação de 60% das vagas em turmas de mestrado às servidoras, com prioridade para a área jurídica.

Outro ponto que merece ênfase é o levantamento e a divulgação de informações sobre o sistema judiciário realizados pelo Conselho Nacional de Justiça, com ênfase no Painel Justiça em Números³⁸. Essa ferramenta permite acompanhar e consultar dados sobre processos judiciais relativos à violência doméstica, acessar o banco de sentenças e decisões que aplicam o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero³⁹ e verificar a composição da magistratura por meio do Censo do Poder Judiciário, o qual disponibiliza informações detalhadas sobre a participação feminina e de minorias étnicas, entre outros aspectos.

Essas iniciativas fortalecem a transparência e o direito à informação, ao mesmo tempo em que fomentam a fiscalização social das lacunas e dos avanços institucionais, promovendo o debate público, a democratização do conhecimento jurídico e a construção de um espaço jurisdicional mais inclusivo.

Paralelamente, observa-se a crescente incorporação do “feminismo jurídico” no sistema de justiça brasileiro, entendido como uma espécie de ativismo jurídico que incorpora a perspectiva de gênero no direito, utilizando-se de estratégias políticas feministas para atuar neste campo (Silva, 2019). O objetivo central dessa abordagem é promover transformações normativas, discursivas e práticas orientadas à efetivação da igualdade de gênero.

³⁸ Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/>. Acesso em 15/01/2026.

³⁹ Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=f3bb4296-6c88-4c1f-b3bb-8a51e4268a58&sheet=03bb002c-6256-4b1d-9c93-a421f1bf8833&theme=horizon&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,cursel>. Acesso em 15/01/2026.

Como fruto desse movimento, foi desenvolvido o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo CNJ e instituído pela Portaria nº 27/2021, concebido para orientar magistradas e magistrados no desenvolvimento de uma prestação jurisdicional desvinculada de estereótipos e da naturalização das violências de gênero. Trata-se da criação de um novo paradigma interpretativo, que propõe uma prestação jurisdicional pautada em lentes antidiscriminatórias e comprometida com a justiça substantiva.

Na mesma linha, o CNJ avançou com a criação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, instituído pela Portaria nº 73/2024, destinado a assegurar decisões judiciais sensíveis às questões raciais, reconhecendo as especificidades históricas e estruturais que afetam grupos racialmente discriminados.

Dentre outras iniciativas, destacam-se as reformas corporativas do sistema judiciário e as mudanças na cultura institucional e na agenda pública. A criação de comitês e políticas de diversidade nos tribunais exemplifica esse movimento, ao instituir mecanismos de monitoramento e avaliação dos avanços e promover a articulação de pautas antes tratadas de forma fragmentada.

Na mesma esteira se insere a crescente promoção de atividades de formação e capacitação profissional e conscientização de todo o quadro de pessoal dos órgãos do Poder Judiciário brasileiro em temas de direitos humanos, gênero e raça.

Outra medida significativa de diversificação do corpo jurídico, em especial da magistratura, é a adoção de políticas afirmativas, tanto para o ingresso no ensino superior quanto para o acesso a cargos públicos⁴⁰.

Diante desse cenário, questiona-se: Quais são os reflexos concretos de todos esses instrumentos e medidas institucionais sobre os processos decisórios? De que forma o avanço gradual na paridade de gênero na estrutura interna do Poder Judiciário tem repercutido no acesso à justiça e na produção das decisões judiciais?

⁴⁰ As cotas raciais em concursos para juiz foram estabelecidas pela Resolução n. 203/2015 do CNJ, determinando a reserva de 20% das vagas para candidatos negros. A Resolução n. 516/2023 do CNJ eliminou a cláusula de barreira, possibilitando aos concorrentes cotistas a admissão nas fases subsequentes da disputa.

Sem a pretensão de esgotar o tema, cujos desdobramentos ainda estão em curso, é possível identificar decisões recentes que simbolizam um movimento gradual e promissor de transformação institucional, no Poder Judiciário como um todo.

A Terceira Seção do Superior Tribunal de Justiça, por exemplo, recentemente reconheceu que mulheres presas têm direito à remição de pena pelo tempo dedicado aos cuidados com os filhos na unidade prisional, entendendo a economia do cuidado como forma legítima de trabalho⁴¹. A Corte adotou interpretação extensiva do termo “trabalho”, previsto no artigo 126 da Lei de Execução Penal⁴², ao compreender que o período pós-parto protegido não se restringe às mulheres em liberdade.

No campo do Direito de Família, o STJ também proferiu decisão relevante ao reconhecer que o trabalho doméstico e de cuidado desempenhado por mães solo deve ser considerado no cálculo da pensão alimentícia, valorizando o labor reprodutivo e não remunerado como elemento de justiça distributiva⁴³.

Ainda no STJ, a 6ª Turma fixou entendimento de que a Lei Maria da Penha é aplicável aos casos de violência doméstica ou familiar contra mulheres transexuais, reforçando uma leitura inclusiva e interseccional da proteção jurídica contra a violência de gênero⁴⁴.

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, declarou inconstitucionais normas estaduais que restringiam o acesso de mulheres aos concursos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros, assegurando o direito de concorrência livre e em igualdade de condições com os homens⁴⁵. Em outra decisão paradigmática, o STF afastou a tese da

⁴¹ HC n. 920.980/SP, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, Terceira Seção, julgado em 13/8/2025, DJEN de 19/08/2025.

⁴² Art, 126. O condenado que cumpre a pena em regime fechado ou semiaberto poderá remir, por trabalho ou por estudo, parte do tempo de execução da pena.

⁴³ AgInt no REsp n. 2.113.579/MG, relatora Ministra Maria Isabel Gallotti, Quarta Turma, DJEN de 27/3/2025.

⁴⁴ O número do processo não foi divulgado em razão de segredo judicial. As informações foram retiradas de notícia veiculada no site do STJ em 06/04/2022, disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/05042022-Lei-Maria-da-Penha-e-aplicavel-a-violencia-contra-mulher-trans--decide-Sexta-Turma.aspx>.

⁴⁵ Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 7557 (AC), 7483 (RJ) e 7487 (MT).

“legítima defesa da honra” com fundamento técnico, declarando sua inconstitucionalidade por contrariar os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da proteção à vida⁴⁶.

No âmbito trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho concedeu remoção de empregada pública vítima de violência doméstica, em razão do descumprimento de medida protetiva por seu agressor, reconhecendo a necessidade de proteger a integridade física e psicológica da mulher trabalhadora⁴⁷. A Corte Trabalhista também firmou entendimento, por meio da SDI-1, pela constitucionalidade do art. 386 da CLT⁴⁸, que prevê a escala diferenciada (quinzenal) de repouso semanal remunerado para mulheres, em dias de domingo, decisão posteriormente confirmada pelo STF, sob relatoria da Ministra Carmen Lúcia, ao entender que o dispositivo não viola o princípio da isonomia⁴⁹.

Os julgados citados demonstram que o avanço normativo e institucional promovido pelo Conselho Nacional de Justiça e pelos Tribunais Superiores tem se refletido, ainda que de forma incipiente, na transformação da cultura decisória do Poder Judiciário brasileiro. Tais casos materializam o diálogo entre a teoria tridimensional da justiça social, formulada por Nancy, e a prática jurisdicional, ressaltando como a adoção de uma perspectiva antidiscriminatória e interseccional pode contribuir para a superação de injustiças de redistribuição, reconhecimento e representação em demandas marcadas por desigualdades de gênero.

Os avanços mencionados representam conquistas marcantes, mas não devem ser romantizados. Persistem desafios estruturais, conforme já relatado, que limitam sua efetividade e alcance transformador.

⁴⁶ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 779.

⁴⁷ Ag-AIRR - 10528-18.2021.5.15.0066. Data de Julgamento: 30/09/2024, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/10/2024.

⁴⁸ RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002. Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2024.

⁴⁹ RE 1.403.90445.

Os tópicos a seguir se dedicam a refletir criticamente sobre o papel da Justiça do Trabalho na efetivação do acesso à justiça e a forma como a perspectiva interseccional de gênero contribui para esse processo.

2.3 A Justiça do Trabalho e os Desafios da Efetivação do Acesso à Justiça

O direito de acesso à justiça constitui uma garantia fundamental prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, e em diversos instrumentos internacionais de direitos humanos. Comumente, é compreendido como o simples direito de ingressar em juízo. Essa concepção, contudo, reflete uma visão monista do Direito, que pressupõe a mediação exclusiva do Estado no reconhecimento e resolução de conflitos, desconsiderando a pluralidade de contextos sociais, culturais e econômicos nos quais a justiça se manifesta (Igreja; Rampin, 2021).

Outrossim, o acesso efetivo à justiça deve ultrapassar a ideia da “porta de entrada” no sistema judicial e alcançar também as etapas posteriores do processo, como a tramitação, a decisão e a execução da lide (Sadek, 2014). A efetividade desse direito demanda considera, ainda, os múltiplos fatores que tornam a justiça inacessível a parcelas significativas da população, como a insuficiência da assistência jurídica gratuita e popular, o desconhecimento das práticas judiciais, as dificuldades de mobilização e reivindicação de direitos, a linguagem jurídica excludente e técnica, a exclusão digital, a concentração da arena judicial nas mãos dos litigantes habituais (dotados de capital econômico e conhecimento técnico), além dos custos processuais, da morosidade e da rigidez administrativa do sistema. Tais circunstâncias afetam notadamente os grupos socialmente vulnerabilizados.

No caso da Justiça do Trabalho, sua natureza paradoxal, simultaneamente protetiva e conformadora das estruturas de poder, não afasta, mas antes reforça, sua relevância como espaço de escuta e de expressão da classe trabalhadora. Trata-se de uma arena de produção histórica de justiça social, dimensão que constitui o núcleo político de sua existência e que torna ainda mais premente o compromisso com a efetivação do acesso à justiça em sua acepção mais ampla.

Entretanto, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou um marco de retrocesso no acesso à justiça para os trabalhadores. Sob a retórica de estímulo à criação de empregos e à formalização de vínculos, a reforma não alcançou os resultados prometidos.

Pelo contrário, introduziu dispositivos que impuseram ônus desproporcionais ao trabalhador hipossuficiente, como a previsão de pagamento de custas e honorários advocatícios, mesmo em caso de sucumbência parcial (artigo 791-A, §4º, da CLT). Somase a isso o enfraquecimento dos sindicatos, decorrente da extinção da contribuição sindical obrigatória (artigos 578, 579 e 582 da CLT) e da retirada de sua participação em homologações e rescisões, tal como o incentivo à celebração de acordos, inclusive transacionando sobre direitos indisponíveis.

Tais medidas, associadas à dificuldade de execução dos créditos trabalhistas e ao desestímulo à litigância, resultaram na redução expressiva do número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, colocando em xeque a sua própria legitimidade e os custos de sua estrutura. Esse cenário aponta para um projeto mais amplo de retração da regulação pública do trabalho em benefício da racionalidade mercadológica, inclusive no campo dos direitos (Dutra, 2019, p. 168-176).

A Reforma Trabalhista foi o pontapé inicial para novos ataques institucionais, aprofundando a crise da Justiça do Trabalho e a precarização das relações laborais, fenômeno que se observa na expansão da pejotização, da uberização e da terceirização irrestrita, práticas chanceladas pelo Supremo Tribunal Federal. Assim conclui Renata Dutra:

Num cenário de profunda crise econômica, cujos impactos sociais estão sendo intensificados pelas reformas neoliberais, as medidas voltadas às instituições de regulação do trabalho e notadamente à Justiça do trabalho vão no sentido de privatizar e mercantilizar o sistema estatal de solução de conflitos, na medida em que se introduzem em sua lógica as noções de risco-proveito e a perspectiva cada vez mais individualista do acordo fundado na autonomia da vontade, com responsabilização dos indivíduos vulneráveis pelas violações de seus próprios direitos. (Dutra, 2019, p. 177).

É nesse contexto de retração normativa e avanço da pauta neoliberal que se torna ainda mais urgente reafirmar o potencial emancipador e democrático da Justiça do

Trabalho. Defendê-la implica resistir à sua deslegitimação, mas principalmente problematizar criticamente sua atuação concreta na efetivação dos direitos fundamentais e na garantia de acesso à justiça das populações trabalhadoras e vulnerabilizadas.

Nesse sentido, a seguinte reflexão de Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo:

Pensar a Justiça do Trabalho como instrumento de democracia importa para construirmos uma realidade na qual as pessoas que dependem do trabalho para sobreviver tenham condições de atuarem para engendrar mudanças efetivas. Afinal, é a partir do conceito de democracia que problematizamos e enfrentamos questões que nos levam a um modelo social mais inclusivo, em que haja efetiva distribuição de riqueza. É aí que o Direito do Trabalho, e a Justiça do Trabalho como instituição capaz de efetivá-lo, se inscreve, por constituir historicamente um novo modo de produzir e aplicar o Direito, com condições de tornar nítida a realidade da dominação e de alterá-la. Tem, portanto, uma dimensão política fundamental. (Maior; Severo, 2020, pp. 2782 e 2783).

Sob essa ótica, a queda no número de ações ajuizadas e o aumento da taxa de resolução de processos não devem ser interpretados de forma simplista ou celebratória, mas analisados criticamente. Esses indicadores não necessariamente refletem maior qualidade ou efetividade da prestação jurisdicional, tampouco um acesso mais amplo à justiça. Ao contrário, em muitos casos, revelam práticas que estimulam conciliações marcadas por renúncias de direitos trabalhistas, o que esvazia o caráter protetivo da Justiça do Trabalho.

Por outro lado, também se deve questionar medidas institucionais internas, como a imposição de metas de produtividade irreais pelos tribunais, muitas vezes resultantes da pressão dos órgãos de cúpula do Judiciário. Essa lógica gerencial, centrada na quantidade de decisões, compromete a qualidade da atividade jurisdicional e tem produzido graves efeitos sobre a saúde física e mental de servidores e magistrados, contribuindo para o surgimento de práticas de assédio organizacional e moral no ambiente de trabalho.

Nesse mesmo sentido, observa-se a intensificação dos julgamentos de incidentes de recursos repetitivos (IRRs) e de resolução de demandas repetitivas (IRDs) pelo Tribunal Superior do Trabalho, tendência acentuada entre 2024 e 2025, que tem contribuído para a retração do papel protetivo do Direito do Trabalho. Apenas no primeiro

semestre de 2025, o TST fixou 109 novas teses vinculantes e afetou 73 novos IRRs⁵⁰. Embora tais mecanismos tenham como propósito a uniformização da jurisprudência e a promoção da segurança jurídica, seu uso acelerado gera preocupações, uma vez que não tem sido feito de forma socialmente comprometida.

A velocidade com que essas teses vêm sendo julgadas compromete a profundidade técnica das decisões e reduz o espaço para o debate democrático, uma vez que poucas vezes se promovem audiências públicas ou se admite a participação de colaboradores processuais (*amici curiae*). Assim, formulações que impactam diretamente a vida de milhares de trabalhadores acaba sendo decididas sob uma lógica predominantemente tecnocrática sem aprofundamento da *ratio decidendi*, afastando-se do compromisso constitucional de efetivação de direitos fundamentais.

Trata-se, igualmente, de prejuízo direto à efetividade dos Protocolos para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Gênero, cujas metodologias interseccionais e antidiscriminatórias pressupõem uma análise aprofundada do caso concreto, incompatível com a lógica de padronização que orienta a fixação acelerada de teses vinculantes. Ao abstrair tais questões em nome da uniformização jurisprudencial, esse modelo decisório tende a invisibilizar precisamente as vulnerabilidades estruturais que os Protocolos buscam tornar visíveis.

Os impactos dessas políticas judiciárias refletem-se diretamente na forma como tem sido conduzida a elaboração das decisões, cada vez mais marcadas por uma mecanização estandardizada, baseada em modelos e fórmulas que inviabilizam uma análise sensível e contextualizada dos sujeitos e de suas circunstâncias. Tal situação pode se agravar ainda mais com o uso de Inteligência Artificial pelos tribunais.

Como observa Valdete Souto Severo (2022, p. 2540), há um verdadeiro apagamento dos sujeitos nas decisões judiciais: não se reconhece se a parte é uma mulher, uma pessoa indígena ou negra, jovem ou idosa, com plenas condições físicas ou acometida por doença debilitante. Essa neutralização aparente ignora marcadores sociais e reproduz desigualdades estruturais de poder.

⁵⁰ Informações retiradas de notícia veiculada no site do TST, publicada em 01/07/2025, disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/tst-encerra-primeiro-semester-com-avan%C3%A7os-em-seguran%C3%A7a-jur%C3%ADdica-e-tecnologia>.

Nessa direção, Talita Rampin e Rebecca Igreja (2021, p. 214) reforçam que contemplar o acesso à justiça implica especificar o debate em contextos distintos, considerando fatores políticos, históricos e sociais que moldaram o passado, estruturam as relações de poder no presente e revelam os processos inacabados de democratização do Estado e da sociedade.

É nesse cenário que se acentua a importância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça, já mencionado anteriormente. Fruto da articulação entre o movimento feminista do Judiciário e da sociedade civil, o documento representa um grande avanço na superação das assimetrias de gênero e uma esperança em meio ao contexto de retrocessos sociais. O exemplo, inclusive, inspirou a Justiça do Trabalho a desenvolver seus próprios instrumentos.

O Tribunal Superior do Trabalho, nesse sentido, elaborou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, destinado a tornar visíveis os impactos da intersecção entre gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência e idade nos conflitos trabalhistas. Além disso, desenvolveu o Protocolo com Perspectiva da Infância e da Adolescência e o Protocolo de Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo, ampliando o alcance da abordagem interseccional e inclusiva na jurisdição laboral.

Os protocolos, suas especificidades e seus impactos práticos serão analisados de forma aprofundada no tópico seguinte. Em síntese, reafirma-se a concepção do trabalho como categoria constitucional de inclusão (Porto, 2013) e o papel da Justiça do Trabalho em manter-se firme em seu papel contramajoritário, cuja vocação histórica reside na promoção da justiça social e na efetivação do acesso à justiça para a classe trabalhadora, em sua ampla diversidade.

Em meio a um contexto de erosão da credibilidade do Poder Judiciário e de constantes investidas contra a Justiça do Trabalho, vislumbra-se nela um espaço institucional de resistência e reinvenção democrática. Trata-se de um campo capaz de reassumir um papel prospectivo e vanguardista, voltado à construção de um sistema jurídico mais inclusivo, plural e dialógico, que acolha diferentes agendas e atores sociais, e que se mantenha aberto à renovação permanente, à insurgência de novos direitos e à participação de vozes dissidentes.

2.4 A Perspectiva Interseccional de Gênero como Instrumento de Ampliação do Acesso à Justiça

Por séculos, a civilização foi construída a partir de arquétipos femininos descritos por autores masculinos. A mitologia grega, que atravessou o tempo e ainda influencia a construção de papéis de gênero, ilustra bem esse processo. Pandora, responsável por libertar os males do mundo, e Medusa, o monstro de olhar petrificante e serpentes no lugar dos cabelos, são símbolos dessa construção simbólica do feminino.

No entanto, o mito de Medusa apresenta versões distintas. Em uma delas, Medusa era uma bela sacerdotisa do templo de Atena, deusa da sabedoria e da justiça, quando foi abusada sexualmente por Poseidon, deus do mar. Em vez de punir o agressor, Atena voltou sua ira contra a vítima, transformando seus cabelos em serpentes e conferindo-lhe um olhar capaz de petrificar quem a encarasse, condenando-a à solidão e ao exílio.

Posteriormente, o herói Perseu, semideus filho de Zeus, foi encarregado de decapitá-la. Contando com o auxílio dos próprios deuses - Atena lhe concedeu um escudo polido, Hermes emprestou sandálias aladas e Hades, o elmo da invisibilidade -, Perseu conseguiu decapitá-la sem encará-la diretamente, utilizando o reflexo do escudo. Sua cabeça, empregada posteriormente como arma, tornou-se símbolo do triunfo do herói (Ovídio, 2017).

A releitura do mito da Medusa⁵¹ demonstra a construção histórica de estereótipos de gênero e a influência do patriarcalismo na conformação discursiva das identidades femininas e masculinas. Perseu é celebrado como herói por subjugar uma mulher previamente violentada, enquanto Medusa, a vítima, é convertida em monstro. Essa inversão não é acidental pois reflete a hierarquização das relações de poder e demonstra como as narrativas são moldadas por estereótipos de gênero que estruturam tanto a produção simbólica quanto a institucional do que se entende por justiça⁵².

⁵¹ A autora Natalie Haynes revistou o mito grego do Perseu e Medusa e suas implicações no feminino no livro “Olhar petrificante: a história da Medusa” (2023).

⁵² A esse respeito, conferir o livro “O riso da Medusa”, da autora Hélène Cixous, publicado pela editora Bazar do Tempo, em 2022. A obra parte da incômoda ausência de vozes femininas na literatura, na teoria e na crítica para celebrar Medusa não como símbolo de monstrosidade, mas como símbolo de libertação feminina.

Como visto anteriormente, estereótipos de gênero correspondem a visões generalizadas ou preconceitos sobre atributos, características ou papéis sociais atribuídos a determinados grupos (Cook; Cusack, 2010).

Assim, o desvelamento dos estereótipos de gênero torna-se um passo essencial no enfrentamento de injustiças. De acordo com a categorização proposta por Cook e Cusack (2010), eles podem manifestar-se como: a) estereótipos de sexo (baseados em diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres); b) estereótipos sexuais (relacionados à interação sexual entre os gêneros); c) estereótipos de papéis sociais condicionados pelo sexo (comportamentos atribuídos a homens e mulheres conforme seu gênero); e d) estereótipos compostos (resultantes da intersecção entre o gênero e outras formas de discriminação). Quando esses estereótipos permeiam, consciente ou inconscientemente, a atividade jurisdicional, acabam por reproduzir diversas formas de violência e discriminação (Moreira, 2020, p. 367).

Como observa Verónica Undurruga (2016), o próprio raciocínio jurídico se baseia em generalizações e abstrações sobre grupos sociais, assim como ocorre na formulação de políticas públicas. Tal característica faz com que a consideração das individualidades seja tratada como risco à imparcialidade, e não como fonte de reconhecimento de direitos. Para a autora, essa “cegueira do direito”, isto é, a pretensa neutralidade das normas, funciona como uma estratégia de proteção contra arbitrariedades, mas, na prática, perpetua desigualdades.

Essa lógica abstrata e generalizante também se manifesta de forma expressiva no campo legislativo. Nesse sentido, a obra “O que o Congresso pensa sobre as mulheres? Produção legislativa e gênero no Brasil”, de Marina Ganzarolli, resultado de pesquisa desenvolvida em sua dissertação de mestrado na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. A autora analisou projetos de lei relacionados à temática de gênero apresentados no Congresso Nacional desde a promulgação da Constituição de 1988 até meados de 2013. Os resultados indicam uma concentração significativa das proposições no campo dos direitos sexuais e reprodutivos, com predominância de iniciativas de caráter restritivo, revelando uma atuação legislativa que, em grande medida, opera no sentido de contenção, e não de ampliação dos direitos das mulheres.

A pesquisa empírica também revelou que parlamentares frequentemente se apropriam do discurso dos direitos humanos, de fundamentos jurídicos distorcidos e, inclusive, de argumentos oriundos do próprio movimento feminista, manipulando-os para sustentar agendas conservadoras e restritivas (Ganzarolli, 2025). Tal fenômeno assinala como os estereótipos de gênero, aliados a disputas políticas e morais, atravessam a produção normativa, esvaziando o potencial emancipatório de instrumentos democráticos que, em tese, deveriam operar em favor da igualdade.

É justamente diante desse cenário marcado pela reprodução de estereótipos no plano normativo e institucional que o julgamento com perspectiva de gênero se apresenta como uma ferramenta metodológica fundamental no campo jurisdicional. Construída a partir de mais de quatro décadas de produção teórica feminista e crítica, essa abordagem propõe uma forma de análise dos litígios fundada em relações de poder assimétricas ou padrões estereotipados de gênero. Tal abordagem exige a integração do princípio da igualdade material na interpretação e aplicação das normas, com o objetivo de assegurar soluções equitativas em contextos marcados por desigualdades estruturais de gênero (Poyatos, 2019, pp. 7-8).

Essa perspectiva está amparada em diversos instrumentos internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção de Belém do Pará⁵³, além de ser amplamente incorporada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Frisa-se, nesse cenário, o precedente paradigmático do Caso González e Outras (“Campo Algodonero”) vs. México, no qual a Corte, pela primeira vez, reconheceu a existência de discriminação estrutural de gênero, ao concluir que os feminicídios ocorridos em Ciudad Juárez, em 2001, integravam um padrão sistêmico de violência de gênero tolerado pelo Estado mexicano.

Portanto, observa-se que, nos últimos anos, a igualdade de gênero alcançou posição de destaque na agenda internacional, tornando-se um dos objetivos de desenvolvimento sustentável previstos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e tema de convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

⁵³ Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, adotada em 9 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

como a Convenção nº 190 da OIT, publicada em 2021, e ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro.

A Convenção estabelece normas globais destinadas à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, acentuando o reconhecimento de que mulheres e meninas são desproporcionalmente afetadas e, por essa razão, a adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero mostra-se essencial para erradicar tais práticas (OIT, 2019, p.2).

No Brasil, embora as lentes de gênero não sejam novidade, considerando sua importância especialmente após a implementação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11340/2006), recentemente ganharam nova dimensão diante do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, sobretudo a partir dos esforços do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e de outros órgãos do sistema de justiça.

Ressalta-se que o sistema de justiça não se restringe ao Poder Judiciário, mas é composto pela atuação integrada de vários atores, como a Defensoria Pública, o Ministério Público, a advocacia, a polícia, que participam do processo judicial e disputam os sentidos do Direito. Por essa razão, todos deveriam compartilhar a responsabilidade de incorporar uma perspectiva de gênero em suas práticas institucionais.

Nesse sentido, o julgamento com perspectiva de gênero afasta o falso paradigma da neutralidade jurídica ao reconhecer que assegurar a igualdade formal perante a lei não é suficiente para o efetivo alcance da justiça, uma vez que os sujeitos partem de posições desiguais e são atravessados por diferentes circunstâncias sociais, políticas, históricas e econômicas. A neutralidade, ao se recusar a reconhecer as diferenças estruturais de gênero, acaba por reproduzir a desigualdade que pretende combater.

Embora não exista uma metodologia única para aplicar a perspectiva de gênero na atuação judicial, existem várias teorias que estabelecem passos a seguir e que são ferramenta útil para tornar a abordagem de gênero uma forma tangível, prática e acessível de argumentar (Bórquez, 2014). A metodologia de análise de fenômenos legais desenvolvida por Alda Facio (1992) será adotada como marco teórico da presente pesquisa, na compreensão da perspectiva de gênero nas práticas do sistema de justiça.

Os estudos da jurista feminista costarriquenha Alda Facio têm sido amplamente utilizados como referência por tribunais de diversos países latino-americanos, principalmente na elaboração de protocolos com perspectiva de gênero. Embora o Protocolo do CNJ não mencione expressamente a autora, Adriana Manta da Silva (2024, p. 98-99) reconhece a influência de sua obra, em especial no guia passo a passo destinado à magistratura⁵⁴.

Já o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST cita de forma explícita a adoção da metodologia de análise do gênero como fenômeno legal, desenvolvida por Facio com o objetivo de contribuir para a formulação de leis e práticas jurídicas antidiscriminatórias (CSJT, 2024, p. 182).

Segundo Facio (2009), o fenômeno legal é composto por três dimensões interligadas: a) o componente formal-normativo, correspondente às leis promulgadas e positivadas; b) o componente estrutural, que diz respeito à aplicação e à interpretação dessas normas pelos integrantes do sistema de justiça, ainda que tais práticas não estejam formalmente previstas; e c) o componente político-cultural, que abrange o conteúdo jurídico produzido pela doutrina, pelos costumes, pelas tradições, pelas crenças sociais e pelo conhecimento que a população tem do Direito. Esses três elementos estão dialeticamente relacionados, influenciando-se e reforçando-se mutuamente.

Essa concepção permite compreender de forma mais ampla as barreiras de acesso à justiça enfrentadas pelas mulheres, que não decorrem apenas da ausência de normas inclusivas, mas também de desigualdades reproduzidas nas dimensões estrutural e político-cultural, expressas na interpretação e aplicação das leis a partir de vieses inconscientes e discriminatórios incorporados às instituições jurídicas e à sociedade.

Alda Facio identifica ainda cinco pressupostos fundamentais que estruturam o gênero dentro do fenômeno legal: a) a persistência da discriminação sofrida pelas mulheres em praticamente todos os âmbitos da vida social; b) a definição de

⁵⁴ Salete Maria da Silva (2024, p. 5) aponta a ausência de referências à obra de Alda Facio como uma das fragilidades do Protocolo, considerando tratar-se de uma das autoras latino-americanas mais reconhecidas e referenciadas no campo dos estudos de gênero e Direito. Sua produção é amplamente adotada dentro e fora de sistemas de justiça de diversos países, inclusive pela Suprema Corte de Justiça do México, cujo Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género serviu de inspiração direta ao Protocolo do CNJ.

discriminação contra as mulheres estabelecida pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)^{55 56}; c) o sexismo como crença na superioridade do gênero masculino, sustentada por mitos e estereótipos; d) a subordinação estrutural das mulheres nas relações sociais; e e) o androcentrismo do Direito, que toma o homem branco como parâmetro universal do humano.

A partir dessas premissas, a autora propõe uma metodologia de análise de gênero no Direito, baseada na ideia de que não é necessário conceber um “direito das mulheres” apartado do direito “universal”, uma vez que este último, em verdade, reflete uma visão parcial, e não neutra.

Sua metodologia é composta por seis etapas, que podem ser aplicadas de modo flexível, conforme o contexto (Facio, 1992): 1) Tomar consciência da subordinação social das mulheres; 2) Identificar as diferentes formas como o sexismo se manifesta no texto legal; 3) Identificar qual mulher está visível ou invisível no texto da norma, sendo contemplada como paradigma de ser humano e, a partir daí, analisar quais são os seus efeitos sobre as mulheres de diferentes setores, classes, raças, etnias, crenças, orientações sexuais, etc.; 4) Identificar qual é a concepção de mulher que sustenta o texto, para encontrar soluções práticas para a exclusão, problemas e necessidades das mulheres que não impliquem na institucionalização da desigualdade; 5) Analisar o texto tendo em conta a influência e os efeitos nos demais componentes do fenômeno jurídico; 6) Expandir a consciência sobre o que é sexismo, coletivizando a sua análise, com diferentes grupos de mulheres e homens solidários e conscientes de seus privilégios.

No segundo passo, Alda Facio (2009) identifica diversas formas de manifestação do sexismo no Direito, que, embora distintas conceitualmente, estão profundamente interligadas e expressam a estrutura patriarcal sobre a qual o sistema jurídico foi

⁵⁵ “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.”.

⁵⁶ Apesar de não constar explicitamente o conceito da interseccionalidade, a CEDAW apresenta tal abordagem ao considerar a vulnerabilidade da mulher a violência por sua raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou deslocada, ou ainda, a condição de gestante, deficiente, menor, idosa ou em situação socioeconômica desfavorável, afetada por situações de conflito armado ou de privação da liberdade.

construído. O androcentrismo considera o homem como referência universal do humano, invisibilizando as experiências femininas. Esse olhar masculino sobre o mundo pode se expressar como “misoginia”, quando há desprezo pelo feminino, ou como “ginopia”, quando há incapacidade de reconhecer a autonomia das mulheres.

Outras manifestações derivadas dessa lógica incluem o “dicotomismo sexual”, que impõem papéis e comportamentos “adequados” a cada sexo, e o duplo parâmetro, que avalia as mesmas condutas de forma desigual entre homens e mulheres. Já a “insensibilidade de gênero” ocorre quando o sexo é ignorado como uma variável expressiva nas análises jurídicas e sociais, levando à “sobregeneralização”, isto é, quando estudos baseados em homens são tomados como universais, e à “sobreespecificação”, que restringe determinadas funções, como o cuidado familiar, às mulheres.

Por fim, o “familismo” identifica a mulher como extensão da família, subordinando seus direitos individuais aos interesses familiares e reduzindo a efetividade de leis voltadas à promoção da igualdade. Essa visão perpetua a ideia de que proteger a família equivale a proteger as mulheres, mascarando desigualdades e impedindo o reconhecimento da mulher como sujeito autônomo de direitos⁵⁷.

O objetivo desta metodologia é orientar a análise jurídica tendo o gênero como elemento central, de modo a buscar soluções não sexistas/androcêntricas. A autora propõe o compreender jurídico de forma ampla, considerando aspectos não normativos, estruturais e político-culturais que influenciam e determinam o Direito. Tal estudo está alinhado com a abordagem interseccional, visto que o gênero não pode ser concebido desassociado com outros marcadores de diferença.

Assim, como observa Fabiana Severi (2016, p. 596), a adoção da perspectiva de gênero no campo jurisdicional constitui metodologia capaz de combater múltiplas e interseccionais formas de discriminação contra os direitos humanos das mulheres, sobretudo se articulada com outras categorias de análise, devendo ser aplicada não apenas

⁵⁷ Informações retiradas do “Protocolo para juzgar con perspectiva de género”, publicado pela Suprema Corte de Justicia de la Nación do México em 2020, pp. 77-79. Disponível em: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf.

em casos de violência ou desigualdade explícita, mas em toda e qualquer demanda que envolva sujeitos de direito.

Diante desse contexto, o julgamento com perspectiva de gênero constitui instrumento relevante de acesso à justiça, na medida em que propõe o afastamento de estruturas jurídicas e políticas que historicamente adotam procedimentos, atores e noções preconcebidas que estigmatizam mulheres, retiram-lhes credibilidade ou impõem padrões inflexíveis, assegurando tratamento adequado àquelas que buscam o sistema de justiça.

Nesse sentido, vale citar a Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW que discorre sobre seis mecanismos essenciais para que os Estados partes possam garantir o acesso à justiça às mulheres:

(a) Justiciabilidade requer o acesso irrestrito das mulheres à justiça, bem como a capacidade e o empoderamento para reivindicar seus direitos estabelecidos na Convenção enquanto titulares desses direitos; (b) Disponibilidade exige o estabelecimento de tribunais, órgãos quase judiciais ou outros por todo o Estado parte, em áreas urbanas, rurais e remotas, bem como sua manutenção e financiamento; (c) Acessibilidade requer que todos os sistemas de justiça, tanto formais como quase judiciais, sejam seguros, econômica e fisicamente acessíveis às mulheres, e sejam adaptados e apropriados às suas necessidades, incluindo as mulheres que enfrentam formas interseccionais ou compostas de discriminação; (d) Boa qualidade dos sistemas de justiça requer que todos os componentes do sistema se ajustem aos padrões internacionais de competência, eficiência, independência e imparcialidade e proporcionem, em tempo oportuno, remédios apropriados e efetivos que levem à resolução de disputas sustentável e sensível a gênero para todas as mulheres. Requer também que os sistemas de justiça sejam contextualizados, dinâmicos, participativos, abertos a medidas práticas inovadoras, sensíveis a gênero, e levem em consideração as crescentes demandas por justiça pelas mulheres; (e) Provisão de remédios requer que os sistemas de justiça ofereçam às mulheres proteção viável e reparação significativa por quaisquer danos que elas possam sofrer (ver artigo 2 da Convenção); e (f) Prestação de contas dos sistemas de justiça é assegurada através do monitoramento para garantir que funcionem em conformidade com os princípios de justiciabilidade, disponibilidade, acessibilidade, boa qualidade e provisão de remédios. A prestação de contas dos sistemas de justiça também se refere ao monitoramento das ações dos profissionais do sistema de justiça e de sua responsabilidade jurídica nos casos em que eles violam a lei. (CEADW, 2018, pp. 6-7).

Conclui-se, portanto, que o julgamento com perspectiva de gênero implica no cumprimento de normas constitucionais e internacionais no sentido de realizar o princípio da igualdade, por meio de uma atuação jurisdicional que assegure o acesso à justiça, considerando as relações assimétricas de poder, as situações estruturais de desigualdade e apresentação de estereótipos discriminatórios de gênero na produção e interpretação normativa, tal como na avaliação de fatos e evidências (Maeda, 2021, 920).

CAPÍTULO 3: AJUSTANDO O FOCO: OS PROTOCOLOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

We are, each one of us, intricately
woven into the other's existence.
(Audre Lorde)

3.1 Análise do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pela Portaria nº 27/2021, consagra-se como a principal medida institucional do Conselho Nacional de Justiça até então desenvolvida no contexto das diversas ações implementadas no contexto das políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres e de incentivo ao acesso à justiça e à participação feminina no Poder Judiciário.

Trata-se de instrumento concebido para a construção de um novo paradigma de julgamentos desvinculados de estereótipos e da naturalização de violências de gênero, o qual se estrutura por meio da orientação de magistrados e magistradas na prestação jurisdicional com lentes antidiscriminatórias. É o resultado dos estudos desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho instituído pela referida Portaria e conta com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral - .

Sua principal referência foi o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Derechos Humanos no caso *González e Outras (“Campo Algodonero”) vs. México*^{58 59}.

Diante de sua importância, o CNJ publicou a Recomendação nº 128/2023, a qual recomendou a todos os tribunais brasileiros a adotarem o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero como parâmetro de atuação jurisdicional, incentivando sua

⁵⁸ MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Ciudad de México, 2020.

⁵⁹ Caso “Caso González y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México”, julgado pela Corte Interamericana de Derechos Humanos, com sentença publicada em 16 de novembro de 2009. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf.

incorporação nas rotinas decisórias. Na sequência, a Resolução CNJ nº 492/2023 consolidou a política ao estabelecer a adoção obrigatória da perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

O ato normativo incorporou as diretrizes do Protocolo elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27/2021 e determinou, entre outras medidas, a capacitação de magistradas e magistrados em temas relacionados a direitos humanos, gênero, raça e etnia, sob enfoque interseccional, além da instituição do Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o objetivo de supervisionar a implementação, monitorar resultados e propor aprimoramentos contínuos (Portaria CNJ nº 329/2023).

O objetivo do Protocolo é ser um guia direcionado a magistrados e magistradas dos diversos âmbitos da Justiça para que exerçam suas atividades de forma a “concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos” (CNJ, 2021, p. 7).

A adoção da interseccionalidade como ferramenta analítica e metodológica, proposta pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, estabelece que a atuação jurisdicional não deve beneficiar determinado polo da relação processual, mas buscar, no caso concreto, neutralizar as desigualdades estruturais marcadas pela transversalidade dos marcadores sociais. Não obstante, enfatiza a necessidade de discernimento crítico por parte dos próprios magistrados e magistradas de sua posição social, reconhecendo que também estão sujeitos a reproduzir sua visão de mundo ao julgar.

O instrumento foi estruturado em três partes principais. A Parte 1 - Conceitos reúne três tópicos, cada um com seus respectivos subtópicos: (a) Conceitos Básicos; (b) Desigualdade de Gênero - Questões Centrais; e (c) Gênero e Direito. A Parte 2 - Guia para Magistradas e Magistrados apresenta um passo a passo prático para a atuação jurisdicional, que inclui a aproximação com o processo, acesso à justiça, medidas protetivas, instrução probatória, fatos e valoração das provas e a identificação e aplicação do direito. Por fim, a Parte 3 - Questões de Gênero Específicas dos Ramos da Justiça

contempla uma análise mais detalhada das Justiças Federal, Estadual, Trabalhista, Eleitoral e Militar, além de temas transversais comuns a todas essas esferas.

A Parte 1 do Protocolo dedica-se aos aspectos conceituais de sua aplicação, com o objetivo de esclarecer categorias fundamentais como sexo, gênero e identidade de gênero, além de abordar elementos estruturantes da desigualdade de gênero, tais como a divisão sexual do trabalho e a incorporação da perspectiva de gênero na interpretação e aplicação do Direito.

De acordo com Samia Cirino e Júlia Feliciano (2023, pp. 252-255), o Protocolo apresenta algumas inconsistências conceituais, especialmente ao definir o sexo como uma expressão biológica do sujeito e o gênero como o significado cultural atribuído às diferenças biológicas entre homens e mulheres.

Essa concepção reproduz um binarismo de gênero incompatível com abordagens feministas contemporâneas, como as de Judith Butler (2015), Joan Scott (1989) e Teresa de Lauretis (1987), que compreendem tais categorias como construções discursivas e sociais, bem como invisibiliza indivíduos que não se identificam dentro deste binarismo, como algumas pessoas LGBTQIA+. As autoras também apontam uma confusão teórica entre as fases do movimento feminista, o que leva o documento a adotar, simultaneamente, perspectivas radicais e conservadoras.

Segundo Cirino e Feliciano (2023, p. 256), uma das principais causas dessas falhas reside no fato de que, embora a Recomendação nº 128/2023 do CNJ tenha tornado o Protocolo vinculante não só para a magistratura, mas também para todos os sujeitos processuais, o Grupo de Trabalho responsável por sua elaboração não contou com uma composição plural. A equipe foi majoritariamente composta por magistrados e por representantes de instituições como o CNJ e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), o que limitou a diversidade de visões, sobretudo em relação à sociedade civil e à comunidade acadêmica, por exemplo.

Nesse contexto, observa-se a ausência de participação de grupos de pesquisa, docentes e demais integrantes da academia, advogadas, membros do Ministério Público, procuradorias e advocacias públicas, apesar de o Protocolo ser do interesse de todos esses atores. Nota-se, ainda, a falta de pesquisadoras feministas brasileiras e latino-americanas

que, há décadas, vêm construindo o arcabouço teórico e metodológico sobre a incorporação da perspectiva de gênero no campo jurídico (Silva, 2024, p. 5).

Diante disso, Cirino e Feliciano (2023, p. 257) destacam a necessidade de aperfeiçoamento do instrumento por meio de uma revisão institucional conduzida por grupo plural e interdisciplinar, capaz de conferir maior rigor científico, densidade teórica e legitimidade à sua aplicação.

Outra crítica relevante refere-se ao fato de que, sendo o Brasil um país situado na periferia do sistema capitalista global, o Protocolo não incorpora mais densamente as teorias feministas decoloniais, as quais, como visto anteriormente, abordam as especificidades das mulheres racializadas e os efeitos do colonialismo e do período escravista, oferecendo uma perspectiva interseccional mais condizente com a realidade brasileira (Cirino; Feliciano, 2023, p. 256).

Nesse sentido, Salete Maria da Silva (2024, p. 5 e 6) também chama atenção ao fato de que a literatura nacional utilizada como fundamentação teórico-conceitual foi produzida exclusivamente nas regiões Sudeste, Centro-Oeste e Sul do Brasil, e os textos internacionais têm origem, em sua maioria, em países do Norte Global (Estados Unidos e Europa).

Retoma-se, assim, a reflexão desenvolvida no primeiro capítulo acerca da necessidade de um giro epistemológico no Direito, capaz de romper com o paradigma da modernidade, por meio de teorias e estudos decoloniais que adotem um olhar situado e reconheçam como legítimas as contribuições de sujeitos dissidentes, que se afastam da lógica hegemônica da colonialidade-capitalismo.

Observa-se, ainda, outra incoerência do Protocolo: a incipiente incorporação de produções teóricas brasileiras e o escasso resgate do pensamento intelectual de povos historicamente subalternizados, evidenciada, em especial, pela ausência de diálogo com as produções científicas dos feminismos jurídicos latino-americano. Tal lacuna é particularmente relevante, visto que um dos objetivos centrais do instrumento é corrigir injustiças históricas e neutralizar assimetrias de poder, o que pressupõe superar o mito da unidade do sujeito mulher.

Desse modo, embora o Protocolo represente um instrumento significativo de transformação do pensamento jurídico, sua aplicação isolada não é suficiente para promover uma mudança epistemológica. A superação desse *status quo* exige um conjunto articulado de medidas institucionais, políticas públicas e ações de formação crítica.

Nesse sentido, Cirino e Feliciano (2023, p. 264) afirmam que, simultaneamente à revisão e aplicação cogente do Protocolo, é necessária a reformulação das grades curriculares dos cursos de Direito, de modo a incorporar uma perspectiva decolonial das relações de gênero. Afinal, a adoção do Protocolo sem o despertar da consciência dos profissionais do Direito acerca das injustiças de gênero tende a produzir efeitos limitados.

Essa conscientização, consolidada por meio de uma formação jurídica com base crítica e interseccional, é o que permitirá impactos duradouros na elaboração legislativa, nas decisões judiciais, nas políticas públicas, na administração e nas próprias relações interpessoais.

A Parte 2 do Protocolo apresenta um guia metodológico direcionado a magistradas e magistrados, estruturado como um passo a passo para o julgamento com perspectiva de gênero, definido como um método interpretativo-dogmático voltado a “interpretar o direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e dismantelar desigualdades estruturais” (CNJ, 2021, p. 43).

O primeiro passo corresponde à aproximação do processo, momento em que se deve identificar o contexto e o conflito da lide, assim como as desigualdades estruturais que possam estar expressas ou implícitas, sob uma ótica interseccional. O Protocolo exemplifica essa análise com um caso no qual uma mãe perdeu a guarda de sua filha por autorizar a sua participação em um ritual de iniciação no candomblé. A pergunta norteadora desta etapa é: “É possível que desigualdades estruturais tenham algum papel relevante nessa controvérsia?”, considerando que a sociedade brasileira é majoritariamente cristã, de forma que uma mãe do candomblé pode ter sua maternidade injustificadamente questionada (CNJ, 2021, p. 45).

O segundo passo refere-se à aproximação dos sujeitos processuais, que envolve a observância das circunstâncias específicas das partes e dos atores de justiça, de modo a garantir que o ambiente judicial seja pautado na empatia e na confiança. Exemplos

incluem situações em que um dos indivíduos é gestante ou lactante, demandando audiências com pausas e adequações; ou casos em que a linguagem técnica do processo dificulta a compreensão plena dos atos processuais, o que pode comprometer o direito de participação efetiva das partes.

O terceiro passo trata das medidas especiais de proteção, cuja necessidade deve ser avaliada com base na análise de risco e sob o princípio da cautela, a fim de interromper ciclos de violência presentes no caso concreto, seja em relações interpessoais (por exemplo, marido e esposa) ou em contextos de vulnerabilidade socioeconômica, histórico de violência, entre outras situações. Nessa etapa, cabe ao magistrado identificar as assimetrias de poder entre as partes e verificar a existência de risco à integridade física ou psicológica, podendo deferir medidas protetivas imediatas ou encaminhar a pessoa em situação de risco a órgãos de assistência social, quando necessário.

O quarto passo aborda a instrução processual, etapa considerada sensível e frequentemente propícia à reprodução de violências institucionais. Compete ao magistrado conduzir a audiência atento às desigualdades de gênero e às hierarquias, em particular durante a produção de provas periciais. As perguntas orientadoras são: “A instrução processual está reproduzindo violências institucionais de gênero?” e “O ambiente é adequado à produção qualificada das provas?”.

Caso se identifiquem perguntas ou manifestações que desqualificam a parte, reproduzam estereótipos de gênero ou causem revitimização, o magistrado deve interromper a audiência, adotar medidas para assegurar o bem-estar da vítima, determinar a exclusão de trechos ofensivos dos autos e oficiar o órgão do qual o agente violador faz parte.

O quinto passo refere-se à valoração das provas e à identificação dos fatos, momento em que o julgador deve refletir criticamente sobre o processo decisório, isto é, se há provas faltantes, impedimentos da oitiva de testemunhas, inconsistências nos depoimentos, estereótipos de gênero influenciando a valoração probatória ou interferência de experiências pessoais na análise dos fatos. Trata-se de um momento processual que requer autoquestionamento do julgador ou da julgadora.

O sexto passo consiste na identificação dos marcos normativos e precedentes nacionais e internacionais aplicáveis ao caso, incluindo a realização do controle de convencionalidade, quando cabível. Devem ser considerados também pronunciamentos de organismos internacionais, como recomendações e opiniões consultivas, capazes de agregar o debate jurídico.

O sétimo e último passo diz respeito à interpretação e aplicação do direito, momento em que se analisa como o contexto e as desigualdades estruturais influenciam a formulação e a aplicação de conceitos, categorias e princípios jurídicos. O Protocolo propõe as seguintes diretrizes (CNJ, 2021, p. 50): a) a interpretação não abstrata do direito, de forma atenta a como conceitos, categorias e princípios não são universais e podem ter resultados mais ou menos subordinativos a partir da lente utilizada; b) a análise de como a própria lei pode estar impregnada com estereótipos; c) a análise de como uma norma pode ter um efeito diretamente desigual (ou seja, discrimina pessoas diretamente); d) a análise de como uma norma aparentemente neutra pode ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo.

Ao final da Parte 2, o Protocolo enfatiza a importância do controle de convencionalidade como instrumento importante à efetivação dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana. Além disso, apresenta instrumentos internacionais relevantes e casos emblemáticos voltados à formação e adoção por parte de magistradas e magistrados, em julgamentos com perspectiva de gênero.

Um dos aspectos mais louváveis do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ é o emprego de linguagem clara e acessível, que possibilita uma leitura dinâmica e sua consulta por qualquer integrante do sistema de justiça ou da sociedade civil. O documento inclui, ademais, exemplos de casos concretos relacionados aos diferentes ramos do Poder Judiciário, curiosidades, pontos de reflexão e indicações de leituras complementares para aprofundamento da matéria. Na Parte 2, apresentam-se perguntas e questões-guia destinadas a auxiliar magistradas e magistrados na aplicação prática do método proposto.

O Protocolo reforça que a perspectiva de gênero não se limita à fase de julgamento, devendo passar todas as etapas processuais. Ademais, ressalta que essa

perspectiva não se restringe ao tratamento das partes, mas deve orientar a atuação em relação a todos os sujeitos processuais.

Esses elementos reforçam o caráter vinculante do documento, cuja aplicação independe de solicitação expressa, devendo ser observada em qualquer demanda que envolva questões de gênero. O Protocolo pode ser invocado em qualquer fase processual, sem preclusão temporal e sem necessidade de prequestionamento para fins recursais (Cirino; Feliciano, 2023, p. 266).

Dessa forma, uma mudança da postura dos julgadores e julgadoras para enxergar além do sujeito pretensamente neutro e universal demanda a mobilização de ferramentas teóricas que expandem a subjetividade jurídica, redefinindo o modo tradicional de exercer a jurisdição.

O julgamento com perspectiva de gênero pode ser compreendido como um caleidoscópio jurídico: ao deslocar o ponto de observação, reorganiza os mesmos elementos normativos sob novas combinações, tornando visíveis desigualdades antes naturalizadas e abrindo caminhos plurais para a efetivação de direitos às mulheres.

Por fim, na Parte 3, são apresentadas particularidades dos ramos das Justiças Federal, Estadual, do Trabalho, eleitoral e Militar que envolvem, em geral, a temática de gênero, oferecendo exemplos práticos de questões e problemáticas recorrentes em cada segmento. Inclui, ainda, temas transversais como assédio, audiências de custódia e prisões, que dialogam com mais de um ramo jurisdicional (CNJ, 2021, pp. 65-71).

No tópico seguinte, examina-se de que modo essas especificidades se manifestam no campo da Justiça do Trabalho, a partir dos eixos temáticos delimitados pelo próprio Protocolo do CNJ.

3.1.1 Justiça do Trabalho e seus Eixos Temáticos

No campo da Justiça do Trabalho, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ assume grande relevo ao se considerar que “a jurisdição do Direito do Trabalho é histórica e contingente, não conceitual e universal” (Fudge, 2014, p. 1). As demandas trabalhistas exigem dos magistrados uma atuação que considere

igualmente a assimetria de poder inerente ao contrato de trabalho e as vulnerabilidades presentes no caso concreto, como as existentes no contexto da mulher trabalhadora.

O Direito, nesse contexto, não opera apenas como instrumento de dominação entre classes, mas também como instituidor e promotor de desigualdades de raça e de gêneros. Houve, portanto, uma distribuição desigual dos direitos paulatinamente conquistados nas lutas proletárias, marcada pela interseccionalidade entre classe, gênero e raça.

Conforme visto anteriormente, o modelo fabril masculino foi tomado como referência para a estruturação normativa do Direito do Trabalho em torno do trabalho assalariado. Nesse contexto, parte-se do pressuposto de que o Direito do Trabalho não tem alcance neutro. Ao contrário, há a naturalização de sistemas de opressões que impõem obstáculos à efetividade da tutela de proteção trabalhista, como a divisão sexual do trabalho, na qual as reivindicações femininas foram historicamente silenciadas e desconsideradas.

No Brasil, isso se torna mais evidente considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1943, sob a vigência de um governo ditatorial e durante um período de avanço tardio da industrialização do país, circunstâncias que moldaram o modelo justralhista de referência e resultaram na precária regulamentação do trabalho das mulheres.

Nessa direção, replica-se a reflexão de Patrícia Maeda:

Pensar os direitos sociais, em especial o direito do trabalho, com estas lentes é relevar, por exemplo, que grande parte da população brasileira tinha negada a sua subjetividade jurídica; que este grupo, ao integrar o mercado de trabalho assalariado, foi admitido preponderantemente nas posições mais precárias do trabalho doméstico e do trabalho rural; que a família tradicional e o casamento significaram por muito tempo uma *capitis diminutio* para as mulheres casadas; que a titularidade da propriedade rural só passou a ser reconhecida para a trabalhadora camponesa na Constituição Federal de 1988; que apenas em 2013 a trabalhadora doméstica passou a ter limite de horas de trabalho. (Maeda, 2020, pp. 273-274)

Desse modo, as mulheres trabalhadoras, desde o início da industrialização urbana brasileira até os dias atuais, ocupam posição mais desvantajosa no mercado de trabalho,

com salários inferiores, submetidas a piores condições de trabalho e jornadas mais extensas, além de frequentes episódios de assédio moral e sexual.

Por sua vez, no âmbito rural, as demandas de gênero permanecem permeadas por graves obstáculos estruturais, uma vez que, em muitos casos, a trabalhadora rural sequer é reconhecida como assalariada, já que o fruto de seu trabalho é atribuído ao homem, considerado o chefe da família e o único provedor. Essa realidade resultou na negação de direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais, excluindo amplas parcelas de mulheres do sistema formal de proteção social (Maeda, 2020, p. 118).

Paralelamente, o estereótipo feminino associado ao trabalho de cuidado não remunerado tem historicamente mascarado relações laborais sob a aparência de vínculos afetivos, impondo às mulheres a necessidade da conciliação da dupla jornada de trabalho. O trabalho doméstico, nesse sentido, foi considerado hierarquicamente inferior, conforme a teoria da separação e hierarquização de Hirata e Kergoat (2007), sendo tratado juridicamente como categoria profissional distinta, marcada pela invisibilidade e pela precariedade, repercutindo em uma tutela juslaboral reduzida.

Por outro lado, observa-se que a atividade jurisdicional trabalhista, de modo geral, não se apoia em uma perspectiva interseccional e antidiscriminatória para a interpretação da legislação, perpetuando uma cultura do Judiciário que naturaliza e reproduz a exploração e as opressões no mundo do trabalho.

Diante deste contexto, apesar de existirem inúmeras demandas trabalhistas que guardam relação com a perspectiva de gênero, optou-se, na condição de recorte de pesquisa, por analisar a aplicação do Protocolo do CNJ a partir da sistematização proposta em seu próprio texto, organizado em quatro segmentos temáticos principais, cada um com suas subdivisões: desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança/medicina do trabalho. O próximo tópico se dedica à análise aprofundada de cada um deles.

3.1.1.1 Desigualdades no mercado de trabalho

As situações de desigualdade enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho são corriqueiras. Como visto, esse espaço é estruturado pela divisão sexual do trabalho, sustentada por dois princípios fundamentais: o da “separação”, segundo o qual existem atividades “próprias” de homens e de mulheres; e o da “hierarquia”, que atribui maior valor ao trabalho masculino (Hirata; Kergoat, 2007).

A desigualdade manifesta-se já nas etapas de ingresso e progressão profissional. Bárbara Ferrito (2019, p. 57) identifica obstáculos estruturais à inserção das mulheres no mercado de trabalho, como a segregação ocupacional, isto é, a exclusão feminina de determinados nichos profissionais, tidos como “masculinos”, a exemplo do transporte rodoviário e do trabalho offshore. Essa exclusão, contudo, não decorre de mera “escolha pessoal”, mas das condições em que esses postos são oferecidos: jornadas extensas, dificuldade de conciliação com a vida familiar, incompatibilidade com a maternidade e frequentes situações de assédio, fatores que restringem a permanência e o acesso das mulheres.

Por outro lado, o avanço feminino no mercado de trabalho, inclusive em ocupações tradicionalmente masculinas, deu origem ao chamado “modelo de delegação”, conceito formulado por Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007, p. 604), segundo o qual, para que as mulheres consigam ascender a cargos de maior prestígio, delegam as tarefas domésticas e de cuidado a outras mulheres, perpetuando a feminização de trabalhos precarizados e subvalorizados.

Essa dinâmica produz três situações de desigualdade: i) mulheres majoritariamente negras e de baixa renda concentram-se em atividades de cuidado remunerado, reforçando o ciclo de precarização e sub-remuneração; ii) mulheres que ascendem profissionalmente frequentemente precisam renunciar a escolhas pessoais, como a maternidade, com sua progressão na carreira eventualmente atingindo o chamado “teto de vidro”; iii) mulheres que tentam conciliar trabalho e responsabilidades familiares enfrentam duplas jornadas, escassez de tempo e limitação de oportunidades de progressão.

A dupla jornada a que muitas mulheres estão submetidas implica menor disponibilidade para horas extras, deslocamento de viagens, escalas e turnos diferenciados, restringindo o acesso a funções estratégicas, além de deslocá-las para empregos inferiores, a tempo parcial ou na informalidade. Soma-se a isso o impacto das interrupções de carreira decorrentes da gestação, lactação e cuidados familiares, fatores que agravam a desigualdade estrutural.

Cumprir destacar que a flexibilização normativa promovida pela Reforma Trabalhista intensificou essas disparidades, ao ampliar jornadas e escalas de trabalho, suprimir intervalos e fragilizar garantias laborais, medidas que afetam desproporcionalmente as mulheres.

Nessa esteira, merece destaque a recente discussão brasileira em torno do fim da escala 6x1, impulsionada pela Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025, apresentada pela Deputada Federal Erika Hilton (PSOL/SP), que propõe a redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais, mediante nova redação ao inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal⁶⁰.

É evidente que os impactos de uma eventual redução de jornada demandam uma leitura com perspectiva de gênero. A manutenção de jornadas exaustivas não afeta homens e mulheres de forma equivalente, já que para as mulheres, o tempo subtraído pelo trabalho remunerado soma-se à sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, historicamente invisibilizado e socialmente atribuídos ao feminino. Além de reduzir o tempo de lazer e fragilizar vínculos sociais e familiares, essa dinâmica opera como mecanismo de violência econômica, dificultando a progressão na carreira, o acesso à educação e a conquista da autonomia financeira plena.

A redução da jornada de trabalho apresenta potencial redistributivo sob a ótica de gênero, visto que, ao ampliar o tempo disponível, pode estimular uma participação mais equitativa dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado, contribuir para a criação de novos postos de trabalho e beneficiar especialmente as trabalhadoras dos setores em que

⁶⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

a presença feminina é predominante - como indústria, comércio e serviços -, nos quais as escalas 6x1 são frequentes. Como observou o sociólogo Antonio Candido, "a luta por justiça social começa por uma reivindicação do tempo".

Outra dimensão da desigualdade é a brecha salarial de gênero, caracterizada pela diferença remuneratória entre homens e mulheres, mesmo em funções equivalentes, fenômeno que decorre diretamente do princípio da hierarquia. A valorização desigual das atividades reforça a subestimação de ocupações tipicamente femininas, mantendo a disparidade ao longo da carreira e sendo um ponto de questionamento do que seria, de fato, o “trabalho de igual valor” previsto na CLT (Ferrito, 2019, pp. 61-62). Questões como maternidade, interrupções profissionais e preterição em promoções acentuam essa brecha, cujos efeitos ultrapassam a esfera material, impactando o reconhecimento social, a qualificação profissional e até o acesso a benefícios previdenciários.

Nesse ponto, com o propósito de mitigar a expressiva disparidade salarial entre homens e mulheres, foi promulgada a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, que dispõe sobre a isonomia salarial e os critérios remuneratórios entre os gêneros. O referido diploma legal estabelece, entre outras medidas, a obrigatoriedade de divulgação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por parte das empresas com mais de cem empregados, com o intuito de promover maior transparência e acelerar o processo de equiparação salarial entre os sexos.

Nesse ponto, ressaltam-se, ainda, as pesquisas realizadas pela professora americana Claudia Goldin, vencedora do Prêmio Nobel de Economia em 2023, que se dedicou ao estudo sobre a dinâmica da participação das mulheres no mercado de trabalho. A autora demonstrou empiricamente que essa trajetória não foi linearmente ascendente, assumindo o formato de um “U” ao longo dos séculos, tanto nos Estados Unidos quanto em outras sociedades ocidentais (Goldin, 1990).

Em coautoria com Marianne Bertrand e Lawrence Katz, Goldin estabelece ainda a centralidade do ciclo de vida feminino para a desigualdade de rendimentos. A partir de dados de 1990 a 2006, os autores demonstram que o nascimento do primeiro filho é um fator decisivo para a ampliação das diferenças salariais entre homens e mulheres, revelando a existência de uma penalidade associada à maternidade, enquanto a

paternidade pode, inclusive, gerar aumento de rendimentos para os homens (Bertrand; Goldin; Katz, 2010).

Nesse contexto, Goldin aponta que a penalidade da maternidade está diretamente relacionada à forma como o trabalho é estruturado e remunerado. Sob a lógica dos diferenciais compensatórios, mulheres tendem a receber menores salários ao demandarem maior flexibilidade para conciliar trabalho e cuidados, enquanto homens são premiados por longas jornadas contínuas e maior disponibilidade.

A autora informa também que, embora educação e escolhas ocupacionais sejam relevantes, o diferencial de rendimentos é significativamente maior dentro de uma mesma ocupação, sobretudo naquelas em que há retornos salariais elevados para horas adicionais de trabalho. Assim, a inflexibilidade das jornadas e da organização do trabalho amplia a desigualdade salarial de gênero, gerando ineficiências socialmente custosas. A redução dessas desigualdades, com maior diversidade e melhor alocação das mulheres no mercado de trabalho, tende a produzir ganhos de produtividade, crescimento econômico e bem-estar social.

Por fim, ressalta-se o “teto de vidro” (tradução do termo *glass ceiling*), definido por Steil (1997, p. 62) como “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impedir a ascensão das mulheres aos níveis mais altos da hierarquia organizacional”.

Essa barreira não decorre de critérios técnicos ou produtivos, mas da reprodução de estereótipos de gênero que desassocia liderança ao feminino. Tal fenômeno é perceptível tanto no setor público quanto no privado, em que se observa a presença feminina em funções de direção intermediária, mas raramente em posições de comando máximo, como presidências, coordenações gerais ou cargos executivos de topo, realidade que se confirma, como visto no capítulo anterior, na baixa representatividade de ministras nos tribunais superiores.

O fenômeno do teto de vidro não repercute apenas na limitação do acesso das mulheres a cargos de poder e de tomada de decisão, mas também restringe a possibilidade de inclusão, na agenda institucional, de pautas voltadas às próprias mulheres e a seus interesses, como as políticas de prevenção e enfrentamento às violências de gênero.

Cria-se, assim, um círculo vicioso: a ausência de mulheres em posições de liderança implica a falta de representatividade nas instâncias deliberativas, o que, por sua vez, perpetua a manutenção de condições desiguais de trabalho para as mulheres que se encontram “na base”, isto é, em posições hierarquicamente inferiores.

3.1.1.2 Discriminação de gênero

No que se refere às discriminações no ambiente de trabalho, as mulheres podem ser prejudicadas ao longo de toda a sua trajetória profissional. Tais práticas manifestam-se em diferentes momentos da relação laboral, desde a fase pré-contratual, nos processos de seleção e admissão, passando pelo curso do vínculo empregatício, até o momento da dispensa (CNJ, 2021, p. 107).

Essa situação se agrava quando são consideradas as interseccionalidades que atravessam o gênero, como raça, classe, orientação sexual, idade, entre outras. O ambiente laboral, dada a assimetria estrutural da relação empregatícia, revela-se terreno fértil para práticas discriminatórias, muitas vezes veladas e de difícil comprovação (Ibidem).

Embora exista uma gama de normas nacionais e internacionais voltadas à mitigação da discriminação no trabalho, também se observa a discriminação imposta pelo próprio Direito, na medida em que este, ao não considerar as diferenças decorrentes do gênero, naturaliza estruturas organizacionais excludentes e perpetua desigualdades históricas.

Nesse contexto, o Direito se torna instrumento de discriminação indireta, especialmente ao adotar uma pretensa neutralidade normativa que, na prática, reforça a adoção de um paradigma masculino e de um conceito de igualdade meramente formal. Sobre isso, Adilson Moreira define:

A discriminação indireta designa uma norma jurídica ou prática institucional que tem um impacto desproporcionalmente negativo sobre um grupo vulnerável. Essa norma ou prática pode ser neutra porque a pessoa ou instituição responsável não tinha intenção de prejudicar um grupo específico. Entretanto, ela pode ser aparentemente neutra porque, na verdade, encobre o interesse de uma pessoa ou instituição em

discriminar certo grupo de indivíduos. Esse tipo de discriminação está marcado então pela ausência de um elemento central de discriminação direta: a intenção explícita de discriminar alguém. (Moreira, 2020, pp. 401-402).

Assim, constata-se que as mulheres estão sujeitas tanto à discriminação direta, isto é, aquela em que o agente atua com intenção consciente e arbitrária de discriminar, criando deliberadamente padrões de privilégio e desvantagem entre grupos sociais, quanto à discriminação indireta, que se manifesta em estruturas e instituições sociais, operando independentemente da vontade individual e reproduzindo de forma automática e invisível os mecanismos de exclusão (Ferrito, 2019, pp. 146-147).

Compreende-se, portanto, que a discriminação de gênero e o capitalismo se retroalimentam, na medida em que um beneficia o outro. O sistema capitalista reinventa-se constantemente para criar mecanismos de flexibilização e precarização do trabalho, cujos efeitos recaem de forma mais intensa sobre as mulheres, principalmente sobre as negras, situadas na base da pirâmide social. Por outro lado, concepções patriarcais forjam os pilares do mercado de trabalho, por meio da divisão sexual do trabalho, do trabalho de cuidado não remunerado, pela adoção de parâmetros sexistas; enfim, pela exclusão e depreciação do trabalho feminino de modo geral.

Um exemplo contemporâneo dessa imbricação entre capitalismo e discriminação de gênero é citado pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, ao abordar a seleção automatizada na fase pré-contratual. Trata-se de um processo seletivo conduzido por algoritmos pouco transparentes, em que as vítimas muitas vezes sequer têm consciência da discriminação sofrida. Segundo o Protocolo, a seleção automatizada é realizada a partir de fórmulas algorítmicas que costumam prejudicar mais os grupos minoritários e que historicamente já são vítimas de discriminação ou que têm maior dificuldade de ocupar determinados espaços, em particular em cargos de destaque, a exemplo das mulheres negras e LGBTQIA+ (CNJ, 2021, p. 108).

Em síntese, quando o algoritmo é programado para selecionar candidatos com base em padrões históricos de ocupação (como homens em cargos de liderança), os critérios adotados tendem a reproduzir essas mesmas desigualdades estruturais. Essa distorção se agrava diante do fato de que as equipes de tecnologia da informação

responsáveis pela elaboração desses sistemas são, em sua maioria, compostas por homens brancos e heterossexuais.

A discriminação algorítmica, contudo, não se limita aos processos seletivos, estendendo-se a outras dimensões do mercado de trabalho. A Cartilha do Ministério Público do Trabalho (2021, pp. 22-23) cita o exemplo da empresa Amazon, que utilizava algoritmos para controlar a produtividade dos empregados, resultando em dispensas automáticas de trabalhadoras consideradas “menos eficientes”:

A mesma empresa utiliza algoritmos para controlar a produtividade dos empregados, cujas dispensas são decididas por um software inteligente que “descarta” os trabalhadores mais “lentos” na execução de suas tarefas. A média do tempo gasto pelos empregados é calculada a partir dos scanners pessoais que eles usam para a expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras. Todavia, entre os trabalhadores há mulheres grávidas, cujo tempo de execução das tarefas é maior devido à sua condição e à maior frequência de utilização do banheiro, de modo que o algoritmo as classificou entre as mais ineficientes e as despediu, o que gerou ações trabalhistas por discriminação (Ministério Público do Trabalho, 2021, p. 22-23).

Dessa forma, observa-se que a adoção de tecnologia, supostamente geral e neutra, não é garantia de que não ocorrerão práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, tratando-se de um exemplo típico de discriminação indireta.

Nesses casos de discriminação, sejam eles humanizados ou automatizados, o Protocolo sugere a inversão do ônus da prova como meio de respeito à justiciabilidade, na linha da Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea g⁶¹, uma vez que tal medida processual auxilia na identificação de condutas discriminatórias, que normalmente não são acolhidas em razão da dificuldade de comprovação, podendo, inclusive, serem presumidas, como prevê a Súmula 443 do TST⁶².

⁶¹ Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea “g”: “Revisem as regras sobre o ônus da prova, a fim de assegurar a igualdade entre as partes, em todos os campos nos quais as relações de poder privem as mulheres da oportunidade de um tratamento justo de seus casos pelo judiciário”. NAÇÕES UNIDAS. Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Recomendação Geral n. 33: acesso das mulheres à justiça. Lisboa: Plataforma portuguesa para os direitos das mulheres, 2013. Disponível em: <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw4all/recomendacoesgerais/>. Acesso em: 27 ago. 2021.

⁶² DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT

No curso da relação de trabalho, a discriminação manifesta-se também na restrição à plena e efetiva participação das mulheres no mercado laboral, sobretudo no acesso às mesmas oportunidades oferecidas aos homens. Sob a influência de estereótipos culturais profundamente arraigados em práticas e discursos, a competência feminina é frequentemente subestimada ou minada, o que se traduz na exclusão das mulheres de cargos estratégicos, promoções, aumentos salariais e posições de liderança. Persistem no imaginário social narrativas misóginas que associam mulheres à fraqueza, emotividade excessiva, fofoca ou instabilidade emocional.

Trata-se de “condutas discriminatórias que, de tão repetidas, tornam-se invisíveis e imperceptíveis, reforçando o lugar de inferioridade destes grupos na pirâmide social” (Ferrito, 2019, p. 181), afetando diretamente a rotina de trabalho, inviabilizando a permanência de mulheres no ambiente de trabalho, limitando a formalização de vínculos, abalando sua autoestima e saúde mental e, em muitos casos, culminando em pedidos de demissão.

3.1.1.3 Assédios e violências no ambiente de trabalho

Como reiterado anteriormente, o vínculo de trabalho configura uma relação de poder que se expressa por meio da subordinação jurídica a que o trabalhador hipossuficiente está submetido. Por já se constituir como uma relação marcada pela assimetria e pela vulnerabilidade, outras desigualdades, como a de gênero, isoladas ou combinadas com outros marcadores sociais de diferença, tendem a ser ocultadas ou naturalizadas dentro do contexto laboral.

As formas de violência no ambiente de trabalho são múltiplas e, em grande parte, se manifestam por meio de microagressões: interrupção da fala, apropriação de ideias, “cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, cobrança mais rigorosa de metas, piadas sexistas, esvaziamento de funções, isolamento, julgamentos morais, desqualificação profissional, manipulação de fatos, desconfiança em relação às queixas e

divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.

invalidação de suas capacidades. A depender do caráter sexista da conduta, tais práticas podem configurar assédio moral ou assédio sexual (CNJ, 2021, p. 114).

Embora, à primeira vista, essas atitudes possam parecer inofensivas, elas possuem o propósito claro de manter estruturas discriminatórias e estigmatizantes, reafirmando hierarquias e desigualdades sociais. Como explica Adilson Moreira:

Microagressões são insultos sutis dirigidos a minorias que expressam padrões segundo os quais as pessoas são desconsideradas e menosprezadas, o que acontece na forma de olhares de desprezo, gestos que expressam condescendência, recusa de tratamento com a devida deferência ou opiniões já estruturadas a partir de estereótipos. Essa forma de discriminação causa danos a pessoas porque compromete o desempenho e a confiabilidade que estas têm em si mesmas. Como essas microagressões são cotidianas e acontecem em um número considerável de relações sociais, comprometem a saúde mental dos indivíduos, o que tem repercussões em diversas áreas da vida pessoal. (Moreira, 2020, p. 561).

Logo, as violências de gênero detêm forte carga simbólica, uma vez que demonstram a relevância do discurso e da linguagem na reprodução de práticas invisíveis que estruturam desigualmente a sociedade, afligindo a autoestima das mulheres em seu local de trabalho (Ferrito, 2019, p. 66). Com frequência, a violência de gênero é acompanhada por discriminações relacionadas à orientação sexual e à identidade de gênero, como a homofobia e a transfobia. A recusa em tolerar tais condutas pode resultar em isolamento, prejuízos salariais ou até mesmo na dispensa da vítima, ainda que tais práticas sejam ilícitas.

Por envolver dinâmicas de relação de poder, motivadas por diferenças de gênero, raça, classe, origem, orientação sexual, deficiência, entre outros fatores, combinados ou não, a exposição de determinados grupos vulneráveis ou historicamente discriminados é mais acentuada. Em uma pesquisa global, conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), *Lloyd's Register Foundation e Gallup*, constatou-se que mulheres jovens tinham o dobro da probabilidade, comparadas a homens jovens, de ter enfrentado violência e assédios sexuais no trabalho, e as mulheres migrantes tinham quase o dobro da probabilidade das mulheres não migrantes⁶³.

⁶³ *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva: ILO, 2022 ISBN 9789220384923 (web PDF) <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>.

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo a violência e o assédio com base no gênero⁶⁴.

Importa frisar que o assédio pode ocorrer tanto presencialmente quanto em ambientes virtuais. Independentemente da forma, sua caracterização não depende da intenção do agressor, o que o define são os efeitos e os danos causados à vítima. As consequências se estendem à saúde física e mental, às relações sociais e profissionais e à esfera pública, considerando os afastamentos por adoecimento, o impacto sobre o sistema previdenciário e o aumento da judicialização, com reflexos diretos sobre o Estado.

O assédio moral pode ocorrer de forma interpessoal, entre colegas, superiores e subordinados, ou organizacional, quando as condutas abusivas decorrem de políticas institucionais e métodos gerenciais, como punições vexatórias, metas inatingíveis ou pressões e fiscalizações excessivas.

O assédio sexual, por sua vez, consiste em conduta de conotação sexual praticada contra a vontade da vítima, por palavras, gestos ou contato físico, criando um ambiente hostil e constrangedor. Pode manifestar-se na forma de chantagem (exigência de favor sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos) ou de intimidação (incitações sexuais inoportunas e persistentes)⁶⁵, conhecido pela doutrina como assédio sexual *quid pro quo* (“isto por aquilo”).

No campo jurídico, Catharine Mackinnon (1979) foi pioneira ao introduzir o conceito de assédio sexual na doutrina legal, apresentando-o como uma forma de

⁶⁴ Artigo 1º:1. Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; (b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

⁶⁵ Informações retiradas da cartilha “Guia Prático por um Ambiente de Trabalho + Positivo: Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações” elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/materiais-educativos>.

discriminação sexual. Nessa perspectiva, o assédio reforça desigualdades estruturais e consolida a posição subordinada das mulheres na hierarquia social e econômica, afetando diretamente seus direitos e sua emancipação econômica (Mackinnon, 2003, p. 10).

Ressalte-se, contudo, que, embora o assédio sexual esteja previsto no Código Penal (art. 216-A⁶⁶), o tipo penal possui alcance mais restrito do que o conceito trabalhista, que dispensa o requisito de hierarquia para sua configuração.

Ainda que homens também possam ser vítimas de assédio moral ou sexual, o gênero constitui fator de vulnerabilidade, pois mulheres e meninas são afetadas de maneira desproporcional, conforme expressamente indicado pela Convenção nº 190 da OIT.

Já o assédio organizacional se manifesta por meio da gestão da empresa e representa a faceta oculta da discriminação de gênero, uma vez que muitas empresas são estruturadas a partir de premissas sexistas, impondo pressão, metas abusivas e estratégias que privilegiam o trabalhador homem. Trata-se de uma modalidade mais enraizada do assédio, pois o próprio arranjo empresarial o mascara, respaldado por uma sociedade que inferioriza o trabalho feminino (Ferrito, 2019, pp. 72-73).

Por serem, em regra, violências veladas e de difícil comprovação, o Protocolo do CNJ recomenda a readequação da distribuição do ônus da prova, a valorização do depoimento da vítima e a consideração de provas indiciárias ou indiretas, admitindo-se a presunção de veracidade, sob pena de se permitir que o agressor se beneficie de sua própria conduta ilícita.

Para o Alberto Balazeiro e Raquel Santana (2023, p. 434), a utilização das provas indiciárias para a caracterização do assédio sexual no ambiente de trabalho representa importante instrumento de cidadania e dignidade, suficientes para a responsabilização do agente e da empresa, colocando em relevo também a dimensão coletiva do assédio sexual.

Para os autores, o Protocolo do CNJ constitui instrumento orientador a ser utilizado para a solução de litígios estruturais e de ações coletivas envolvendo assédios

⁶⁶ Art. 216-A “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, sendo aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

moral e sexual, para a efetiva coleta de provas, “aproximando a atividade judicante, cada vez mais, do núcleo basilar do Constitucionalismo Humanista e Social” (2023, p.438).

Nessa linha, retoma-se a ideia das dimensões do direito fundamental ao trabalho digno, especificamente no que se refere à sua dimensão socioambiental, que diz respeito à tutela da dignidade do sujeito, considerado tanto em sua dimensão individual quanto coletiva, e à qualidade de vida no meio ambiente de trabalho (Dias, 2020, p. 65)⁶⁷. Nessa perspectiva, a prática de assédio produz um ambiente laboral marcado pela violência que, por sua vez, é incapaz de oferecer condições de saúde e de qualidade de vida ao trabalhador (Delgado; Dias, 2023, p.129).

3.1.1.4 Segurança e Medicina do trabalho

Os papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres não decorrem de determinações biológicas, mas são construídos historicamente em consonância com o modo de produção vigente em cada época. Nesse contexto, o Direito do Trabalho também reflete as assimetrias de gênero presentes na organização social. Como se observa, parte da proteção prevista na CLT foi estruturada a partir de um referencial predominantemente androcêntrico, o que contribuiu para a reprodução de marcas históricas de desigualdade e discriminação.

Como destaca o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021, p. 145), vigoravam, de um lado, a falsa premissa da fragilidade feminina e a percepção do corpo da trabalhadora como essencialmente maternal; de outro, uma proteção voltada à defesa da família, destinada a assegurar que o trabalho remunerado não prejudicasse o desempenho dos papéis tradicionais de mãe, esposa e dona de casa.

Para ilustrar esse fundamento discriminatório do histórico legislativo trabalhista, cita-se o revogado art. 466 da CLT, vigente até 1989, que permitia ao marido ou ao pai requerer a rescisão do contrato de trabalho da mulher quando a continuidade da atividade

⁶⁷ Nesse sentido, merece destaque a alteração promovida pela Portaria MTP nº 4.219/2022, que atualizou a Norma Regulamentadora nº 5, responsável por instituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para incluir medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho.

acarretasse “a ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor⁶⁸”.

Na seara da saúde e segurança do trabalho, constata-se que o labor feminino e os riscos a ele associados permanecem invisibilizados, uma vez que o modelo universal de “trabalhador” adotado pela legislação é masculino. Assim explica Regina Stella Vieira:

No entanto, ao falarmos da tutela jurídica do meio ambiente de trabalho saudável e seguro, vem-nos à mente a busca pela proteção da força do trabalho dos riscos de acidentes graves, por exemplo, na construção civil, em minas e garimpos ou em indústrias pesadas, isto é, pensamos em trabalhadores do sexo masculino exercendo “trabalho pesado”. Não vinculamos os riscos laborais às mulheres ou às profissões geralmente relacionadas a elas, como serviços de saúde, de educação e o trabalho doméstico. (Vieira, 2014, p. 15).

O exemplo dado ressalta a segregação horizontal do mercado laboral, fundada em estereótipos de gênero que influenciam diretamente a proteção à saúde. Profissões tidas como “tipicamente masculinas” recebem maior atenção quanto aos riscos ocupacionais, enquanto atividades desempenhadas principalmente por mulheres, como limpeza, cozinha, cuidados, costura, entre outras, permanecem subavaliadas, sob a equivocada premissa de que acarretam menor desgaste ou danos à saúde.

Esse padrão masculino (jovem, branco, sem deficiência) também moldou a legislação trabalhista, influenciando regras sobre jornada, ritmo de trabalho, metas, intervalos, ergonomia, mobiliário, maquinário, uniformes e equipamentos de proteção. Não é por acaso que muitos equipamentos e ferramentas são projetados segundo características antropométricas médias masculinas, ignorando as especificidades dos corpos femininos. Tal situação pode ser notada, por exemplo, nas Normas Regulamentadoras, que fazem pouca ou nenhuma menção às diferenças, mesmo físicas, entre homens e mulheres (Vieira, 2014, p. 109).

Para ilustrar esse fenômeno, o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho aponta que as mulheres constituem o grupo mais atingido por distúrbios

⁶⁸ “CLT. Art. 446. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943).

musculoesqueléticos de origem ocupacional e, conseqüentemente, o mais acometido por LER/DORT⁶⁹. Essa prevalência, no entanto, foi historicamente associada a fatores hormonais, morfológicos e anatômicos, bem como a aspectos psíquicos, dando origem a formulações teóricas que classificam tais enfermidades como tipicamente femininas e atribuem sua ocorrência a uma suposta predisposição biológica ligada ao sexo. Além de reforçarem a desvalorização do trabalho das mulheres, essas formulações ignoram a concentração feminina em postos de trabalho precarizados, extenuantes e repetitivos, e invisibilizam a sobrecarga adicional imposta pela dupla jornada (CSJT, 2024, p. 58).

A segregação vertical, por sua vez, manifesta-se nas dificuldades que as mulheres ainda enfrentam para ascender a cargos de comando e prestígio, pautada na crença de que liderança, assertividade e eficiência seriam atributos intrinsecamente masculinos. Trata-se, novamente, de uma das conseqüências da divisão sexual do trabalho e dos seus princípios estruturadores, a separação e a hierarquização.

Desse modo, os riscos e os fatores laborais impactam homens e mulheres de forma distinta, influenciando diferentes modos de adoecimento, como no caso da exposição a riscos químicos, ergonômicos, psíquicos e organizacionais nos locais de trabalho, intensificados pela sobrecarga da dupla jornada de trabalho e pelo cansaço acumulado a que mulheres são submetidas. Nesse sentido, dados da Organização Mundial da Saúde revelam que mulheres são mais diagnosticadas com transtornos mentais, especialmente a depressão e ansiedade⁷⁰.

A falsa neutralidade presente nos conceitos de saúde e segurança no trabalho perpetua a segregação ocupacional e reforça estruturas de dominação, revelando que a legislação vigente é, no mínimo, insuficiente para assegurar igualdade material e formal entre homens e mulheres.

A tutela trabalhista do labor feminino usualmente esteve atrelada à maternidade, à noção de fragilidade e à suposta instabilidade emocional, premissas que demarcam o olhar sexista e biologista do Direito do Trabalho. Em um contexto patriarcal que não

⁶⁹ LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

⁷⁰ Informações disponíveis em: <https://news.un.org/pt/story/2025/09/1850854>. Acesso em: 22/04/2026.

compreende a parentalidade como responsabilidade compartilhada, a contratação de mulheres passa a ser vista como mais onerosa, sobretudo daquelas em idade fértil, em razão do afastamento assegurado pela licença-maternidade de cento e vinte dias, contrastando com a licença-paternidade de cinco dias prevista na CLT⁷¹.

Recentemente, em março de 2026, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei nº 5.811/2025, que prevê o aumento gradual da licença-paternidade de cinco para vinte dias, de forma escalonada a cada três anos. O texto assegura remuneração integral, estabilidade no emprego e novas regras para adoção e famílias em situação de vulnerabilidade. Prevê, ainda, que a licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

Apesar dessa conquista social, as assimetrias persistem e reforçam papéis de gênero, contribuindo para a brecha salarial entre homens e mulheres, situação agravada pela insuficiente oferta de políticas públicas de apoio às mães e que reforcem a responsabilidade dos pais.

Nesse cenário, Regina Stella Vieira (2014, p. 17) observa que normas que restringem o trabalho feminino sob o pretexto de proteção de sua saúde e segurança podem, na verdade, intensificar a discriminação de gênero, ao impedir o acesso das mulheres a determinadas ocupações e deixar de proteger igualmente os homens em situações de risco.

Entre os estereótipos mais difundidos no mercado de trabalho está o da suposta fragilidade feminina, utilizado para excluí-las de atividades mais valorizadas e restringi-las ao espaço doméstico, configurando verdadeira concorrência desleal. Para demonstrar a inconsistência dessa tese, Angela Davis (2016, pp. 17-19) recorda que mulheres negras escravizadas desempenhavam exatamente as mesmas funções que os homens, inclusive durante o período de lactação, e, muitas vezes, ainda eram submetidas a abusos sexuais.

⁷¹ “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada”.

Como conclui Ferrito (2019, p. 60), quando a humanidade do indivíduo é negada, transformando-o em objeto de exploração, as diferenças físicas entre corpos femininos e masculinos são superadas, e ambos se tornam instrumentos igualmente violentados.

Outro aspecto considerável é a ergonomia, ciência voltada à adaptação do trabalho às características dos indivíduos, visando conforto, segurança e desempenho. A ergonomia física, cognitiva e organizacional deveria considerar a variabilidade humana, mas, como outras ciências, historicamente adotou o paradigma do “homem médio”, resultando em postos de trabalho padronizados, equipamentos inadequados às medidas corporais femininas e limites de carga desproporcionais, gerando desconforto, doenças e acidentes de trabalho.

Além disso, a ergonomia cognitiva e organizacional também reproduz vieses androcêntricos ao estruturar jornadas, metas, ritmos e pausas, produzindo impactos sexistas ao ignorar as responsabilidades domésticas e familiares que recaem majoritariamente sobre as mulheres ou vincular a suposta falta de competência ou capacidades femininas.

É evidente, portanto, a necessidade da perspectiva de gênero ao se analisar a ergonomia, que deve ser fundamentada em conhecimentos técnicos, na análise efetiva do processo produtivo e em parâmetros ergonômicos adequados, e não em estereótipos sexistas e proposições sem embasamento científico.

A propósito, ressalta-se que, se o reconhecimento da diversidade é elemento essencial para a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, direito assegurado pelo artigo 225 da Constituição Federal, também compreendido dentro da dimensão do trabalho digno. Esse equilíbrio pressupõe a consideração de trabalhadores e trabalhadoras em sua pluralidade de marcadores sociais e características psicofisiológicas.

Por fim, não é possível tratar de saúde e segurança no trabalho sem abordar a maternidade, que ainda hoje representa obstáculo à inserção e permanência das mulheres no mercado, gerando afastamentos provisórios ou definitivos, redução involuntária de jornada ou ainda a transferência do trabalho de cuidado para outras mulheres, especialmente trabalhadoras domésticas.

Como observa Regina Stella Vieira (2014, pp. 111-112), a ideia de uma conciliação harmoniosa entre vida profissional e vida familiar constitui uma falácia, convertendo-se em fonte de angústia e conflito para as mulheres, realidade que, em regra, não se impõe aos homens. Diante da incompatibilidade prática entre essas esferas, muitas mulheres têm optado pela recusa da maternidade, fenômeno que repercute, inclusive, na queda das taxas de natalidade em diversos países.

Nesse contexto, como visto com a experiência brasileira, muitos países vêm ampliando a licença-paternidade ou, ainda, assegurando licenças parentais de forma igualitária entre pais e mães. Os efeitos dessas políticas não se limitam ao mercado de trabalho na medida em que promovem a corresponsabilização no trabalho doméstico e de cuidado, fortalecem o vínculo entre pais e crianças no desenvolvimento infantil, contribuem para o aumento das taxas de fertilidade e geram impactos positivos nas empresas. Além disso, a distribuição equilibrada das responsabilidades familiares potencializa a ascensão profissional das mulheres a posições hierárquicas superiores (Resende; Brito; Graça; Bergamin; Pires, 2025, p. 3).

A legislação trabalhista brasileira relativa à proteção das trabalhadoras gestantes e lactantes revela-se insuficiente para combater a discriminação de gênero e resguardar adequadamente a saúde dessas mulheres. Isso porque, de um lado, reforça o papel feminino como responsável exclusivo pela maternagem, e as medidas de proteção, embora garantam estabilidade da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não asseguram condições adequadas de retorno ao trabalho.

De outro lado, ainda que o Supremo Tribunal Federal tenha declarado inconstitucional o dispositivo da Reforma Trabalhista⁷² que condicionava o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres à apresentação de atestado médico⁷³, persistem inúmeros fatores de risco a que continuam submetidas, principalmente em razão da ausência de regulamentação específica.

⁷² Art. 394-A, incisos II e III, da CLT.

⁷³ ADI 5938, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019.

Conforme expõe o Protocolo do CNJ (2021, p. 117), as Normas Regulamentadoras brasileiras vedam apenas um número restrito de atividades às trabalhadoras gestantes e lactantes, tais como manipulação de agrotóxicos, trabalho em ambientes com gases e ou vapores anestésicos e atividades com quimioterápicos. No entanto, há outros riscos já reconhecidos pela literatura científica que permanecem sem tratamento normativo. Entre eles, incluem-se, por exemplo, o levantamento de cargas pesadas, atividades que exigem longos períodos em pé, funções que demandam equilíbrio especial, exposição a máquinas vibratórias e a ruídos acima dos limites de tolerância, entre inúmeras outras condições potencialmente nocivas à mulher e ao feto.

3.2 Análise do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT

A gestão do Ministro Lélío Bentes Corrêa na presidência do TST, no biênio 2022–2024, consolidou-se como marco institucional relevante na centralização das pautas sociais, da inclusão e do enfrentamento das desigualdades no âmbito da Justiça do Trabalho. Nesse período, foram implementados avanços estruturais, como a instituição da Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, concebida a partir da integração de programas estratégicos como "Trabalho Seguro", "Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem", "Equidade de Raça, Gênero e Diversidade" e "Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante". A atuação articulada desses eixos resultou, de forma concreta, na elaboração e no lançamento de protocolos voltados a orientar a atuação jurisdicional trabalhista.

Inspirada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, editado em 2021, pela Agenda 2030 da ONU e por decisões paradigmáticas da Corte Interamericana de Direitos Humanos - especialmente nos casos *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* e *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil* -, a Justiça do Trabalho desenvolveu três protocolos de orientação jurisdicional: o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva; o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência; e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

Esses documentos integram uma política institucional ampla de promoção do trabalho decente, em diálogo com os pilares estabelecidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e com as iniciativas formativas da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho, voltadas à compreensão das relações laborais a partir da diversidade e das vivências concretas da classe trabalhadora (CSJT, 2024, p. 11).

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (doravante denominado Protocolo Antidiscriminatório) foi concebido com o objetivo de visibilizar os impactos produzidos pelas intersecções entre gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência, idade e classe social, partindo do reconhecimento de que a categoria "gênero", considerada isoladamente, é insuficiente para apreender a complexidade das desigualdades que atravessam o mundo do trabalho.

Já o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência reúne diretrizes voltadas à atividade jurisdicional em casos de trabalho infantil, reconhecendo o caráter multifatorial dessa prática ilícita, atrelada à pobreza e agravada pela discriminação racial e pela divisão sexual do trabalho, exigindo atuação orientada pela doutrina da proteção integral e pelo princípio do melhor interesse da criança e do adolescente.

Por sua vez, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo busca auxiliar a magistratura no julgamento de demandas envolvendo trabalho escravo e tráfico de pessoas, apresentando conceitos fundamentais relacionados à herança escravocrata colonial e imperial brasileira e seus impactos estruturais na contemporaneidade, com ênfase em fatores como pobreza, racismo, migração e situação das pessoas refugiadas.

Vale ressaltar que não há, até o momento, normativo específico no âmbito da Justiça do Trabalho que recomende ou torne obrigatória a adoção dos Protocolos elaborados pelo CSJT. Esse cenário contrasta com o tratamento dispensado ao Protocolo do CNJ, cuja aplicação foi tornada compulsória em todo o Poder Judiciário brasileiro pela Resolução nº 492/2023. A ausência de instrumento normativo equivalente para os Protocolos da Justiça do Trabalho influencia diretamente sua incorporação efetiva nas rotinas decisórias, que não pode depender exclusivamente da iniciativa individual dos

magistrados. Tal fato será demonstrado na pesquisa jurisprudencial desenvolvida no Capítulo 4.

O foco deste tópico é o Protocolo Antidiscriminatório, o qual orienta a atuação jurisdicional com base em cinco marcadores sociais: (1) identidade de gênero; (2) raça e etnia; (3) orientação sexual; (4) deficiência; e (5) condição da pessoa idosa. O documento adota como eixos conceituais a noção de atuação antidiscriminatória, entendida como aquela que reconhece discriminações históricas contra grupos vulnerabilizados; a interseccionalidade, enquanto relação estrutural entre eixos de opressão como sexismo, racismo, cisheteronormatividade, capacitismo e etarismo; e a inclusão, compreendida como a eliminação de barreiras que dificultem o acesso à justiça e aos direitos em igualdade de condições (CSJT, 2024, p. 13).

O Grupo de Trabalho responsável por sua elaboração, instituído pelo Ato 70/2023 do CSJT, foi composto por magistrados, magistradas, servidores e servidoras de diferentes etnias, identidades de gênero, orientações sexuais e idades, com ou sem deficiência. O propósito, como enfatizado pelo próprio documento, foi construí-lo "desde corpos subalternizados para corpos subalternizados" (CSJT, 2024, p. 15), incorporando as perspectivas de pessoas historicamente discriminadas.

Do ponto de vista teórico, o Protocolo adota o Direito Antidiscriminatório e faz referência a epistemologias não hegemônicas, articulando conceitos de forma prática e situada. Seus eixos orientadores incluem a contextualização da complexidade e da transversalidade das opressões, a interseccionalidade e a conexão com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 5 (igualdade de gênero), o ODS 10 (redução das desigualdades) e o ODS 16 (promoção de sociedades pacíficas e inclusivas, com acesso à justiça e instituições eficazes). Incorpora, ainda, normas e decisões dos sistemas internacional e regional de direitos humanos, com destaque para as convenções da OIT.

O documento é estruturado em sete capítulos. O Capítulo 1 - "Direitos Humanos para Todas as Pessoas" - apresenta os principais tratados internacionais, o controle de convencionalidade e os documentos centrais da ONU e da OIT, incluindo a CEDAW, a Convenção 190 da OIT e os Princípios de Yogyakarta.

O Capítulo 2 - "Gênero e Sexualidade" - explora os conceitos de sexo⁷⁴, identidade de gênero e orientação sexual, as diversas formas de violência a eles relacionadas e decisões da Corte IDH sobre a temática⁷⁵, aprofundando, em seu tópico 4, questões específicas como empregabilidade, igualdade salarial, jornada de trabalho, saúde e segurança, proteção à gestação e lactação, impactos da violência doméstica nas relações laborais, padrões estéticos, trabalho doméstico, os direitos da população LGBTQIAP+, entre outros.

O Capítulo 3 - "Raça e Etnia" - analisa os estereótipos raciais, o racismo estrutural, a interseccionalidade entre raça e gênero, a evolução normativa e os precedentes da Corte IDH sobre os temas.

O Capítulo 4 - "Pessoas com Deficiência" - trata do paradigma social da deficiência, do capacitismo, de decisões da Corte IDH sobre o tema, da interseccionalidade com outros marcadores sociais e da importância de uma terminologia inclusiva.

O Capítulo 5 - "Pessoas Idosas" - discute o etarismo, suas interações com demais marcadores, além da legislação internacional e julgados paradigmáticos da Corte IDH.

O Capítulo 6 - "Guia de Atuação Jurisdicional" - integra todos os conceitos abordados, orientando a prática judicial a partir das perspectivas de gênero, raça, deficiência e etarismo.

Por fim, o Capítulo 7 - "Metodologia de Aplicação" - apresenta seis passos para a atuação judicial em todas as fases do processo, incorporando metodologias que permitam a consideração das vulnerabilidades estruturais sem afastar o princípio do livre convencimento motivado.

⁷⁴ No que se refere ao conceito de sexo, o Protocolo recorre a Judith Butler (2020) para questionar a atribuição absoluta do sexo à biologia como forma de legitimar a estrutura binária masculino/feminino, argumentando que a construção do "sexo" também é atravessada pela cultura e pelas estruturas discursivas predominantes na sociedade.

⁷⁵ Caso González e outras ("campo algodoeiro") vs. México; Caso empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil; Caso Barbosa de Souza e outros vs. Brasil; Caso Favela nova Brasília vs. Brasil.

Convém ressaltar que o objetivo principal desta pesquisa não é promover uma análise exaustiva do Protocolo Antidiscriminatório, mas traçar um quadro geral sobre o documento e relacioná-lo ao Protocolo do CNJ, a fim de identificar o padrão jurisprudencial do TST em julgamentos com perspectiva de gênero.

A partir da comparação entre os dois documentos, identificam-se avanços substanciais. O primeiro deles refere-se ao processo de elaboração. Enquanto o Protocolo do CNJ foi formulado majoritariamente por magistrados e instituições do Judiciário, sem detalhamento dos participantes e sem participação formal da sociedade civil, da Academia ou de movimentos sociais, a Justiça do Trabalho adotou procedimento marcadamente plural. O Protocolo Antidiscriminatório contou com a participação de magistrados, procuradores, advogados, organizações da sociedade civil, movimentos sociais, cidadãos de diferentes comunidades, acadêmicos, Conselhos Tutelares, sindicatos e fóruns, com metodologias ativas e trocas de experiência (CSJT, 2024, p. 14).

Acredita-se que essa pluralidade de atores conferiu maior legitimidade democrática e densidade teórica ao documento. A realização de duas audiências públicas^{76 77}, a recepção de memoriais escritos e a promoção de oficinas presenciais e telepresenciais asseguraram um processo contínuo de atualização e de construção verdadeiramente colaborativa, dentro da lógica do diálogo social. As audiências públicas cumprem, ainda, a função de ampliar o quadro de referências do julgador, esclarecendo perspectivas que, sem esse tipo de abertura, poderiam não o alcançar. Com isso, o Protocolo Antidiscriminatório aperfeiçoa fragilidades metodológicas identificadas no documento do CNJ, principalmente no que se refere à transparência do processo formativo, ao rigor teórico e à diversidade epistemológica.

⁷⁶ A primeira audiência pública ocorreu em 26 de janeiro de 2024, contando com 71 inscrições, das quais 15 entidades tiveram o pedido deferido para manifestação oral, abordando temas relacionados a gênero, raça e diversidade. A segunda audiência pública resultou de iniciativa conjunta do Grupo de Trabalho coordenado pela Ministra Maria Helena Mallmann, da Ouvidoria do TST/CSJT, presidida pela Ministra Delaíde Miranda Arantes, e do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, coordenado pela Ministra Kátia Arruda. Realizada em 25 de março de 2024, contou com 29 inscrições e 15 participantes com direito à fala, que tratou especificamente sobre a atuação judicial em audiências sobre assédio moral e sexual.

⁷⁷ As audiências foram transmitidas no canal do Tribunal Superior do Trabalho no YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=b9eIVs50Eb4> e https://www.youtube.com/watch?v=bLYOV9_KzCE.

Outro avanço determinante diz respeito à adoção de teorias e práticas não hegemônicas, com enfoque em epistemologias feministas decoloniais, articulando gênero, raça, classe e geopolítica, inclusive com referência a produções acadêmicas atuais, o que demonstra a proximidade do documento com a comunidade científica. O Protocolo Antidiscriminatório trabalha com a compreensão de que os marcadores sociais são indissociáveis na tríade modernidade-colonialismo-capitalismo e que o Direito do Trabalho é interseccional "desde a origem", pois "foi a primeira ação afirmativa da história ao tratar desigualmente os desiguais" (CSJT, 2024, p. 11).

Há, ainda, méritos adicionais como a integração a outros ramos do Direito, como o Direito Penal, ao tratar da violência doméstica e suas repercussões laborais⁷⁸; o enfrentamento de temas ausentes no Protocolo do CNJ, como a pressão estética e as opressões relacionadas ao padrão de beleza; e o tratamento aprofundado da identidade de gênero, com análises sobre uso de banheiros por pessoas trans, cobertura de cirurgias de afirmação de gênero por planos de saúde e desafios específicos das mulheres trans no ambiente de trabalho, como a violência e o assédio.

Outro ponto de relevo são as perguntas de reflexão apresentadas ao final dos tópicos, voltadas a auxiliar o magistrado na atividade jurisdicional e a estimular uma análise que transcenda o enfoque tradicional das demandas, por exemplo: "O padrão de beleza, vestimenta e apresentação exigido pelo empregador tem algum parâmetro de objetividade e funcionalidade?", "É viável deferir a suspensão do contrato de emprego quando há violência doméstica identificada?" e "Houve oferta de uniformes adaptados para pessoas em estado gravídico?".

O Protocolo Antidiscriminatório cumpre, assim, papel essencial de tensionamento e transformação das práticas jurídicas na Justiça do Trabalho, configurando-se como ferramenta estratégica tanto para as demandas presentes quanto para as futuras, sobretudo por apresentar abertura para processos contínuos de revisão e aperfeiçoamento.

⁷⁸ A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), em seu art. 9º, assegura à mulher em situação de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses. Posteriormente, em dezembro de 2025, no julgamento do Tema 1.370 da tabela de repercussão geral (*leading case* RE 1.520.468), o Supremo Tribunal Federal garantiu às mulheres que tiveram que se afastar do trabalho em razão de violência doméstica ou familiar o pagamento de salário ou de auxílio assistencial, caso não tenham vínculo trabalhista.

Essa plasticidade e orientação para o futuro são particularmente marcantes, pois a igualdade material entre homens e mulheres somente poderá ser plenamente alcançada quando a sociedade, o ordenamento jurídico e a cultura institucional abandonarem os paradigmas sexistas e biologistas que estruturam historicamente suas bases; mudança que exigirá tempo para se consolidar. Trata-se, em outras palavras, de uma proposta que contribui para efetivar as conquistas previstas na Constituição Federal de 1988, deixando de tratá-las como meras promessas normativas.

Além disso, essa maleabilidade é indispensável para acomodar novos e diversos interesses que inevitavelmente emergirão, tendo em vista que o Direito permanece um campo atravessado por disputas políticas, sociais e epistemológicas, no qual conquistas sociais estão permanentemente sujeitas a retrocessos.

A própria reação institucional ao Protocolo do CNJ ilustra esse cenário, uma vez que em julho de 2025 foi apresentado o Projeto de Decreto Legislativo (PDL) nº 89/2023, atualmente em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados⁷⁹, cujo objetivo é sustar a aplicação da Resolução/CNJ nº 492/2023, que tornou obrigatórias as diretrizes do Protocolo com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário brasileiro. Conforme exposto pela relatora, a normativa editada pelo CNJ possuiria conteúdo de natureza política, motivo pelo qual sua deliberação deveria ser atribuída ao Poder Legislativo⁸⁰.

Conclui-se, portanto, que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ foi pioneiro e inspirou a atuação dos demais ramos do Judiciário. O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, por sua vez, aperfeiçoou fragilidades identificadas no documento do CNJ ao adotar desenho metodológico mais rigoroso, composição plural e aprofundamento teórico, transcendendo a categoria de gênero para abordar as demandas trabalhistas de forma interseccional, conectando-as a múltiplos marcadores sociais. O resultado é um

⁷⁹ O PDL é de autoria da deputada Chris Tonietto (PL-RJ), e relatada pela deputada Bia Kicis (PL-DF) na CCJ.

⁸⁰ Informações retiradas da notícia “Nota técnica destaca legitimidade de protocolo de julgamento com perspectiva de gênero”, veiculada no site do CNJ, publicada em 18/07/2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/nota-tecnica-destaca-legitimidade-de-protocolo-de-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>.

instrumento mais completo e denso teórico e metodologicamente para a orientação de magistradas e magistrados do Poder Judiciário Trabalhista.

Por essa razão, inclusive, é que se revela primordial que cada ramo da Justiça desenvolva protocolos próprios, capazes de tratar com maior profundidade suas especificidades institucionais, administrativas e materiais.

Por fim, impõe-se uma reflexão crítica sobre os próprios limites dos Protocolos enquanto instrumentos de transformação. Conforme demonstrado no Capítulo 1, a partir da abordagem crítica decolonial, e no Capítulo 2, por meio da teoria tridimensional da justiça social de Nancy Fraser, os Protocolos estão inseridos em uma lógica regulatória e institucional que é, ela própria, estruturalmente excludente. Nesse sentido, sua capacidade transformadora encontra uma limitação intrínseca, uma vez que alcançam apenas aquelas trabalhadoras que conseguem acionar o sistema de justiça formal, deixando à margem de seus efeitos grupos mais vulnerabilizados, que enfrentam obstáculos materiais, simbólicos e institucionais para acessar o Judiciário Trabalhista.

Trata-se, portanto, de reconhecer que os Protocolos representam um avanço significativo dentro da ordem institucional vigente, mas não são suficientes para superar as estruturas de dominação que essa mesma ordem reproduz. A transformação mais profunda que a perspectiva interseccional e decolonial exige transcende o plano normativo e jurisdicional, demandando mudanças estruturais de natureza política, cultural e econômica que o Direito e suas instituições, por si só, não são capazes de produzir.

CAPÍTULO 4: ENTRE A MIOPIA E A NITIDEZ: A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST

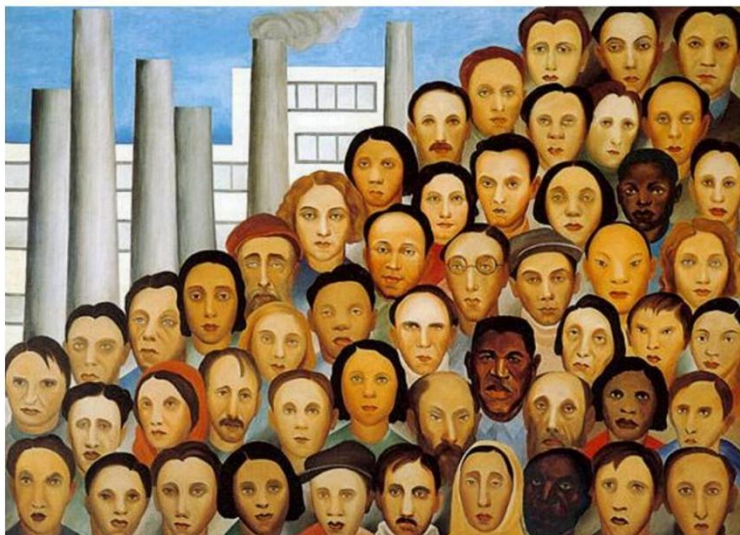


Figura 2 – Operários (1933), Tarsila do Amaral
Fonte: Pinacoteca do Estado de São Paulo.

4.1 A Construção da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho por meio da Adoção dos Protocolos

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ constitui instrumento fundamental para a difusão das lentes de gênero e da gramática dos direitos humanos na atividade jurisdicional, especialmente no processo de construção das decisões judiciais, ao conferir visibilidade a desigualdades históricas que, por longo tempo, foram naturalizadas e silenciadas.

Referido Protocolo representou o impulso necessário para a consolidação de um cenário de transformações institucionais, refletido na incorporação do tema do julgamento com perspectiva de gênero em palestras, cursos, programas de capacitação, produções acadêmicas, debates, compromissos institucionais, formações internas e outras iniciativas desenvolvidas tanto no âmbito dos Tribunais quanto fora deles.

Na sequência desse movimento, o CNJ elaborou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, publicado em novembro de 2024, igualmente de aplicação obrigatória no Poder Judiciário brasileiro. O documento apresenta recomendações específicas voltadas à atuação judicial em matéria racial, abrangendo diversos ramos do Direito, inclusive o trabalhista, ao tratar do enfrentamento do racismo no ambiente laboral, da discriminação racial, do trabalho escravo e das particularidades que envolvem o trabalho doméstico, entre outras questões.

Nesse contexto, como visto, a Justiça do Trabalho desenvolveu seus próprios protocolos de julgamento especializados, com o objetivo de repensar as fronteiras da proteção social conferida aos trabalhadores pertencentes a grupos historicamente vulnerabilizados.

Tanto o Protocolo do CNJ quanto o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho têm o potencial de contribuir de forma significativa para a construção de uma jurisprudência mais sensível, crítica e inovadora, capaz de apreender as assimetrias de poder e as desigualdades estruturais presentes nas relações de trabalho. Isso porque a mera existência de um amplo conjunto de normas protetivas não se mostra suficiente se tais normas não forem efetivamente observadas e aplicadas, razão pela qual se revela indispensável a qualificação permanente dos órgãos julgadores, por meio de programas contínuos de capacitação e sensibilização em todas as instâncias do sistema de justiça.

Considerando que a uniformização da jurisprudência no âmbito dos tribunais ocorre a partir da consolidação reiterada de determinados entendimentos ou teses jurídicas, acredita-se que a adoção obrigatória da perspectiva de gênero por meio da implementação dos Protocolos será capaz de fomentar a construção de uma nova cultura de julgamento, atenta às especificidades e às desigualdades vivenciadas por mulheres nas relações de trabalho. Ainda que subsista uma jurisprudência tradicional consolidada acerca do papel social da mulher, como analisado no capítulo anterior, o seu tensionamento por meio da divergência interpretativa já representa um avanço relevante e uma forma de resistência crítica em torno das concepções de justiça, em especial no campo das reivindicações por justiça social.

Trata-se, assim, de um movimento que tende a promover maior equilíbrio nas relações de gênero no âmbito laboral e julgamentos mais alinhados às garantias

constitucionais do processo, ao conjunto dos direitos fundamentais trabalhistas e às normativas internacionais de direitos humanos, como o amplo acesso à justiça, o devido processo legal, a vedação da discriminação e a promoção da igualdade material. Em outras palavras, a incorporação dos Protocolos pela Justiça do Trabalho em sua atuação jurisdicional aproxima ainda mais o sistema jurídico da consolidação de um padrão civilizatório progressivo dos direitos trabalhistas, assegurando o trabalho em condições dignas para mulheres trabalhadoras.

Como ensinam Maurício Godinho Delgado e Adriano Marcos Soriano Lopes (2024, p. 77), um patamar civilizatório mínimo não pode ser analisado de forma estanque, como um conjunto de direitos mínimos que devem ser observados, mas sim apto a constituir um patrimônio progressivo de proteção de direitos trabalhistas, que se aperfeiçoa com o acréscimo de outros direitos, que passam a se tornar também absolutamente indisponíveis. No mesmo sentido, Menelick de Carvalho Neto (2011, p. 42) repensa o conceito de cidadania "enquanto espaço a permanecer aberto e não passível de ser ocupado exaustivamente por quem quer que busque se apropriar discursiva e praticamente dela."

Logo, o direito de não sofrer discriminação, seja em razão do gênero ou de quaisquer outros marcadores sociais, insere-se de maneira incontornável nesse patamar civilizatório, compondo um conjunto de direitos trabalhistas que não admite supressão em nenhuma hipótese. A adoção da perspectiva de gênero na construção das decisões judiciais, portanto, não apenas se harmoniza com os ideais constitucionais, em especial com o compromisso de superação das desigualdades estruturais, como também contribui para a reconfiguração epistemológica do Direito do Trabalho.

4.2 Desenho Metodológico da Pesquisa Jurisprudencial

Conforme refletido nos capítulos anteriores, a atividade jurisdicional brasileira tende a se estruturar sem a observância consistente da perspectiva interseccional e antidiscriminatória, circunstância que contribui para a manutenção de uma cultura judicial que naturaliza e reproduz opressões de gênero, impondo obstáculos ao efetivo acesso à justiça e à tutela jurisdicional adequada.

No âmbito das relações trabalhistas, o enfrentamento à discriminação de gênero guarda relação direta com a promoção da dignidade no trabalho. Como explicam Maurício Godinho Delgado e Adriano Marcos Soriano Lopes, as condições mínimas de uma vida digna devem considerar a progressividade das condições de vida do trabalhador, permitindo o acréscimo de direitos dotados de indisponibilidade absoluta (2025, p. 75).

Sob esse entendimento, o direito de não sofrer discriminação em razão do gênero decorre de direitos absolutamente indisponíveis, tais como a centralidade da pessoa humana no sistema jurídico, a igualdade substancial, a justiça social, o direito a um meio ambiente de trabalho hígido e ecologicamente equilibrado e a garantia da saúde e segurança do trabalhador. Trata-se, portanto, de direito integrante do patamar civilizatório mínimo dos direitos trabalhistas, dotado de indisponibilidade absoluta por compor um núcleo intangível de proteção à trabalhadora.

Além dos direitos fundamentais constitucionais, a vedação à discriminação de gênero no ambiente de trabalho encontra respaldo nas Convenções nº 100 e nº 111 da OIT, na CEDAW, na Convenção de Belém do Pará e na Convenção nº 156 da OIT. Integra, ainda, o pilar do trabalho decente, princípio fundamental das Convenções nº 155 e nº 187 da OIT, alçadas à condição de *core obligations*, de observância obrigatória por todos os Estados-membros, inclusive o Brasil, que ratificou a Convenção nº 155.

Nesse quadro normativo e institucional, a adoção do julgamento com perspectiva de gênero e da abordagem interseccional apresenta-se como instrumento privilegiado para assegurar uma atuação jurisdicional comprometida com a não reprodução de estereótipos, com o enfrentamento de discriminações estruturais e com a promoção de uma justiça transformadora.

O Protocolo do CNJ contribui para a concretização do ODS nº 5 da Agenda 2030 da ONU, sendo sua aplicação obrigatória no Poder Judiciário brasileiro, nos termos da Resolução nº 492 do CNJ. O Protocolo Antidiscriminatório, por sua vez, busca atender, além do ODS 5, ao ODS nº 10, voltado à redução das desigualdades, e ao ODS nº 16, que trata da promoção de sociedades pacíficas e inclusivas, do acesso à justiça e do fortalecimento de instituições eficazes e responsáveis (CSJT, 2024, p. 13).

Apesar do robusto arcabouço normativo e das medidas institucionais anteriormente examinadas, persiste o questionamento sobre como essa mudança tem se operado na prática. No que tange especificamente aos Protocolos, a questão central que se coloca é se eles se tornaram instrumentos estruturantes na fundamentação das decisões judiciais, incorporando efetivamente o discurso à prática jurisdicional trabalhista, ou se ocupam função meramente simbólica, configurando um simulacro de uma jurisdição efetivamente comprometida com a realidade social. Em outras palavras, trata-se de verificar se a perspectiva de gênero tem sido operada como categoria analítica substantiva ou se permanece restrita ao plano retórico das fundamentações das decisões judiciais da esfera trabalhista.

Foi a partir desse quadro crítico que se delineou a presente pesquisa jurisprudencial, cujo objetivo consiste em analisar, a partir de amostra objetivamente selecionada, como vêm sendo julgadas, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, as decisões que adotam os referidos Protocolos. A investigação busca, dessa forma, aferir em que medida o compromisso formal com a perspectiva de gênero se traduz em transformação real da argumentação jurídica, observando como (e se) as lentes de gênero são efetivamente operadas pela Corte Superior Trabalhista, contribuindo para a reflexão crítica sobre os limites e as potencialidades do julgamento com perspectiva de gênero na jurisprudência trabalhista brasileira.

4.2.1 Problemas de Pesquisa e Hipóteses

A interseccionalidade, enquanto proposta metodológica, tensiona o campo jurídico tradicional ao provocar os intérpretes do Direito, as instituições jurídicas e a própria sociedade civil a revistarem seus referenciais epistemológicos, questionarem categorias jurídicas naturalizadas e sofisticarem seus métodos interpretativos por meio de um olhar crítico. O Protocolo do CNJ e o Protocolo Antidiscriminatório inserem-se nesse movimento ao propor um novo paradigma decisório, desvinculado de estereótipos e da naturalização das violências de gênero, orientando magistradas e magistrados a atuarem sob as lentes antidiscriminatórias.

No âmbito da Justiça do Trabalho, essa proposta assume especial relevância, uma vez que os conflitos trabalhistas se desenvolvem em um campo intensamente atravessado pelas forças do capital, que aprofundam as assimetrias de poder e as desigualdades sociais. Esse contexto exige uma atuação jurisdicional de caráter transformador, capaz de tensionar e superar a racionalidade jurídica hegemônica, historicamente branca e masculina, abrindo espaço para a resignificação de institutos e instituições jurídicas a partir de uma perspectiva interseccional e feminista.

Diante desse cenário, questiona-se: quais são os impactos e as contribuições da utilização da metodologia de julgamento com perspectiva de gênero para a jurisprudência trabalhista? A adoção dos Protocolos tem aprimorado a atuação jurisdicional e assegurado o efetivo acesso a direitos trabalhistas para as mulheres que acionam o Poder Judiciário Trabalhista? De que forma o julgamento com perspectiva de gênero se aproxima da concretização do direito fundamental ao trabalho digno?

Assim, o objetivo geral desta pesquisa consiste em verificar como as diretrizes dos Protocolos vêm sendo implementadas na Justiça do Trabalho, a partir de análise jurisprudencial realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, considerou-se o período de 2021 a 2025, no que se refere ao Protocolo do CNJ, e o intervalo de 2024 a 2025, no caso do Protocolo Antidiscriminatório, conforme justificativa a ser apresentada no tópico seguinte.

Como objetivos específicos, busca-se: (a) analisar os critérios adotados nos julgados selecionados, à luz da doutrina jurídica, dos princípios, da fundamentação constitucional e legal e de tratados internacionais relacionados aos direitos humanos trabalhistas; (b) investigar, a partir da teoria interseccional, como as opressões cruzadas, - especialmente as pautadas no gênero - estruturam as relações de trabalho e influenciaram o julgamento dos casos concretos; (c) compreender se o julgamento com perspectiva de gênero compromete ou reafirma a imparcialidade judicial; e (d) examinar os desafios contemporâneos para a efetivação do princípio da igualdade substancial pelo Poder Judiciário Trabalhista.

As hipóteses que orientam a pesquisa são: (i) a utilização do método interseccional, impulsionada pela adoção dos Protocolos, contribui para o aprimoramento da atuação jurisdicional, aproximando-a do princípio da justiça social; (ii) as lentes

antidiscriminatórias e interseccionais colaboram para a constituição de um patrimônio progressivo de proteção dos direitos trabalhistas, em consonância com o paradigma constitucional; e (iii) o julgamento com perspectiva de gênero constitui condição indispensável para a promoção efetiva do direito fundamental ao trabalho digno e do trabalho decente.

A verificação dessas hipóteses dependeu de escolhas metodológicas, cujos critérios de seleção e organização dos julgados serão detalhados no tópico seguinte.

4.2.2 Critérios de Seleção Jurisprudencial

A consecução dos objetivos desta pesquisa, de caráter eminentemente dedutivo, deu-se por meio da conjugação da pesquisa bibliográfica multidisciplinar com a análise de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Para a adequada delimitação do objeto de estudo, foram necessários recortes temáticos e metodológicos, a fim de conferir maior precisão à análise.

Em razão de sua função constitucional de uniformizar a interpretação das normas trabalhistas em âmbito nacional, o Tribunal Superior do Trabalho foi eleito como órgão jurisdicional a ser examinado. O levantamento dos dados jurisprudenciais ocorreu por meio da ferramenta "Pesquisa de Jurisprudência no TST e no CSJT", disponível no sítio eletrônico do TST⁸¹.

Primeiramente, foi realizada a pesquisa jurisprudencial correspondente ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. No campo de pesquisa livre, foi adotado o critério "Contendo as palavras(e)", com a inserção das seguintes expressões: "protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", "julgamento com perspectiva de gênero" e "perspectiva de gênero".

No que se refere à delimitação temporal, a pesquisa abrangeu acórdãos publicados entre 19 de outubro de 2021, data de lançamento do Protocolo do CNJ, e 31 de dezembro de 2025, termo final definido com objetivo de possibilitar a adequada compilação dos

⁸¹ Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>.

dados e o desenvolvimento da análise, correspondendo um intervalo aproximado de cinco anos.

Quanto à delimitação temática, adotou-se como metodologia de análise a sistematização dos quatro eixos abordados no capítulo anterior - desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança e medicina do trabalho -, em estrita observância à divisão proposta pelo próprio Protocolo.

No eixo desigualdades, foram incluídas decisões relativas à desigualdade de oportunidades no ingresso, na progressão na carreira e às desigualdades salariais. No eixo discriminações, examinaram-se casos referentes às fases pré-contratual, contratual e de extinção do contrato de trabalho. No eixo violência e assédio, foram analisados julgados envolvendo assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Por fim, no eixo segurança e medicina do trabalho, foram examinadas decisões relacionadas à segregação horizontal e vertical, à ergonomia e à proteção de trabalhadoras gestantes e lactantes.

Além dessa classificação, procedeu-se à filtragem específica de casos envolvendo trabalho doméstico, trabalho escravo e terceirização, com o objetivo de mapear, ainda que de forma exploratória, como o Protocolo do CNJ vem sendo articulado nessas situações.

A partir do exame desse conjunto de julgados, foram sistematizados, em planilha do programa Excel, os seguintes dados: (A) número do processo; (B) data de publicação do acórdão; (C) classe processual; (D) Turma ou Seção julgadora; (E) Relator(a); (F) sexo do(a) reclamante; (G) matéria discutida; (H) temática(s), conforme a delimitação adotada na pesquisa; (I) abordagem de trabalho doméstico, trabalho escravo ou terceirização; (J) citação expressa do Protocolo do CNJ; (K) citação expressa da interseccionalidade; (L) citação expressa do termo "trabalho decente"; (M) citação expressa do termo "trabalho digno"; e (N) manutenção ou reforma da decisão proferida pelo TRT.

Em um segundo momento, foi realizada a pesquisa jurisprudencial relativa ao Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT. No campo de pesquisa livre, foram utilizadas as expressões: "protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva", "julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva" e "perspectiva antidiscriminatória".

O recorte temporal compreendeu acórdãos publicados entre 19 de agosto de 2024, data de lançamento do Protocolo, e 31 de dezembro de 2025, correspondendo a um intervalo aproximado de um ano e meio.

Os dados coletados foram igualmente sistematizados em planilha do Excel, contemplando os mesmos critérios da pesquisa anterior, com a substituição do campo temático pelo registro do marcador social abordado, considerando os marcadores previstos no Protocolo Antidiscriminatório: raça e etnia; gênero e sexualidade; pessoa com deficiência; e pessoa idosa.

Em ambas as pesquisas, foram selecionados exclusivamente acórdãos que mencionassem expressamente os termos escolhidos, ainda que transcritos de acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou presentes em votos incorporados à fundamentação. A análise restringiu-se a decisões proferidas pelas Turmas e pelas Seções de Dissídios Individuais (SDI-1 e SDI-2), tendo sido excluídos os acórdãos que apreciaram apenas embargos de declaração. Em etapa posterior, dentre os acórdãos previamente selecionados, foram examinados aqueles que continham referência expressa às expressões "trabalho decente" e/ou "trabalho digno".

Vale esclarecer, a esse respeito, que, embora a dissertação tenha como categoria chave direito fundamental ao trabalho digno, a pesquisa jurisprudencial empregou ambas as expressões como termos de busca. Isso porque "trabalho decente" e "trabalho digno" têm sido recorrentemente utilizados como sinônimos na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Arantes, 2023, p. 142), de modo que a adoção dos dois termos permitiu ampliar a amostra e capturar com maior fidelidade os padrões linguísticos presentes nas decisões analisadas.

Ressalte-se, ainda, que no campo "matéria discutida" foi registrada apenas aquela diretamente relacionada ao objeto da pesquisa, ainda que o processo envolvesse outros temas. Ademais, foram excluídos da análise os acórdãos que trataram exclusivamente de questões processuais, sem apreciação do mérito.

Convém registrar, ainda, que, no período delimitado para a pesquisa (19/10/2021 a 31/12/2025 e 19/08/2024 a 31/12/2025), a composição do Tribunal Superior do

Trabalho sofreu alterações, com a aposentadoria e posse de Ministros e Ministras, bem como mudanças na composição de Turmas e nos cargos diretivos.

Para fins de sistematização e análise, os dados compilados foram posteriormente inseridos na plataforma *Google Sheets*, usada para gerar gráficos ilustrativos dos resultados da pesquisa, a fim de possibilitar o reconhecimento da tendência jurisprudencial manifestada pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre a adoção dos Protocolos para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O processo de coleta e organização dos dados desta pesquisa jurisprudencial, contudo, não esteve isento de desafios. Adriana Pinheiro Freitas (2026), em dissertação de mestrado que analisou a aplicação dos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e Racial do CNJ e dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, identificou três obstáculos metodológicos que também se manifestaram no desenvolvimento da presente pesquisa e que merecem atenção.

O primeiro diz respeito ao acesso aos textos dos Protocolos, seja impresso, seja por meio virtual. A autora identifica a dificuldade de acesso aos Protocolos específicos da Justiça do Trabalho no sítio eletrônico do TST, obstáculo igualmente enfrentado nesta pesquisa, que evidencia a pouca visibilidade dos documentos em contraste com o discurso propagado nas práticas institucionais. Trata-se de uma lacuna que afeta não apenas magistrados e servidores, mas também outros atores do sistema de justiça, como advogados e demais interessados, dificultando o próprio conhecimento da sociedade civil sobre os documentos (Freitas, 2026. p. 68-70).

O segundo obstáculo refere-se à inexistência de repositórios de decisões sobre o tema no TST, o que dificulta a compilação de dados e a divulgação de julgados que aplicam os referidos Protocolos, comprometendo o monitoramento de sua aplicação e o engajamento institucional em sua adoção (Freitas, 2026, p. 71).

O terceiro concerne à ausência de marcadores taxonômicos específicos aptos a identificar e filtrar processos nos quais tenha havido o requerimento ou a aplicação das diretrizes de vulnerabilidade no sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJE), adotado por toda a Justiça do Trabalho. A ausência de indexação técnica, nas palavras da autora,

dificulta o monitoramento estatístico e compromete os efeitos dos instrumentos sobre a cultura judiciária nacional (Freitas, 2026, p. 73).

Essas constatações revelam que a efetividade dos Protocolos não depende apenas de sua existência formal, mas de condições institucionais e técnicas que viabilizem sua aplicação concreta e seu monitoramento sistemático. Trata-se de desafio que também se reflete nos resultados da pesquisa jurisprudencial realizada, conforme se demonstrará na análise a seguir. Como sintetiza Adriana Pinheiro Freitas, “a estrutura judiciária funciona como um recurso ambivalente: ou dissemina novos sentidos, com a divulgação institucional dos protocolos e com o aprimoramento das ferramentas de pesquisa jurisprudencial, ou os aniquila por meio do apagamento técnico” (2026, p. 77).

Assim, o propósito central da pesquisa jurisprudencial ora desenvolvida, articulada à revisão bibliográfica, consiste em identificar quais conceitos e diretrizes dos Protocolos são mobilizados na argumentação jurídica do Tribunal Superior do Trabalho e, a partir disso, refletir sobre o potencial da interpretação jurisdicional do Direito do Trabalho com perspectiva de gênero na proteção e afirmação do Direito Antidiscriminatório e do Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

4.3 Análise dos resultados - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

4.3.1 Análise quantitativa

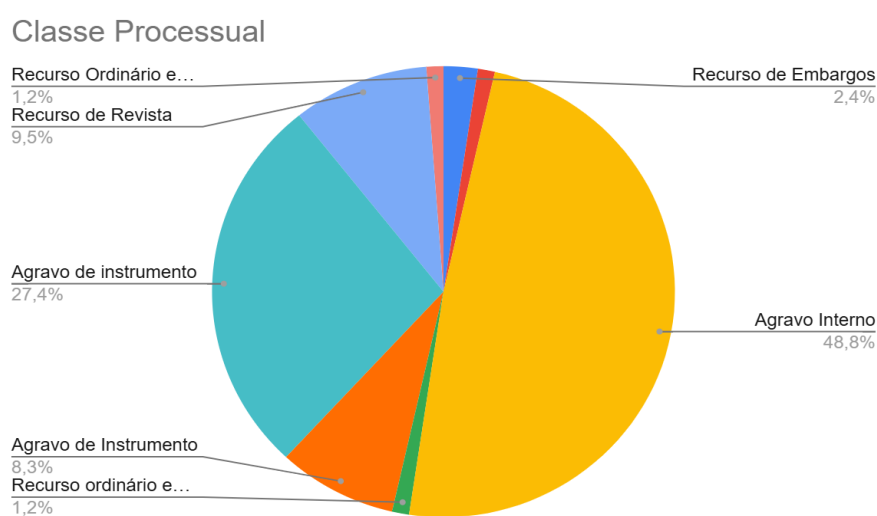
Frisa-se que esta primeira pesquisa apresenta caráter quantitativo e qualitativo. Além da categorização estatística dos julgados, foram selecionados acórdãos em cada um dos quatro eixos temáticos - desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança e medicina do trabalho -, a fim de viabilizar uma análise aprofundada de seu conteúdo, considerando aspectos como a apreciação dos fatos, a valoração das provas, a análise do contexto social e cultural das partes, a identificação das discriminações presentes no caso concreto e as medidas de reparação adotadas.

No curso da pesquisa quantitativa, foram inicialmente localizados 82 acórdãos que continham a expressão “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, 98

acórdãos com a expressão “julgarmento com perspectiva de gênero” e 123 acórdãos que mencionaram “perspectiva de gênero”. Após a aplicação dos critérios temporais e metodológicos definidos, chegou-se a um universo de 84 acórdãos, proferidos por todas as Turmas do TST e pelas Seções de Dissídios Individuais 1 e 2. A planilha contendo a sistematização completa da pesquisa encontra-se no Anexo I desta dissertação.

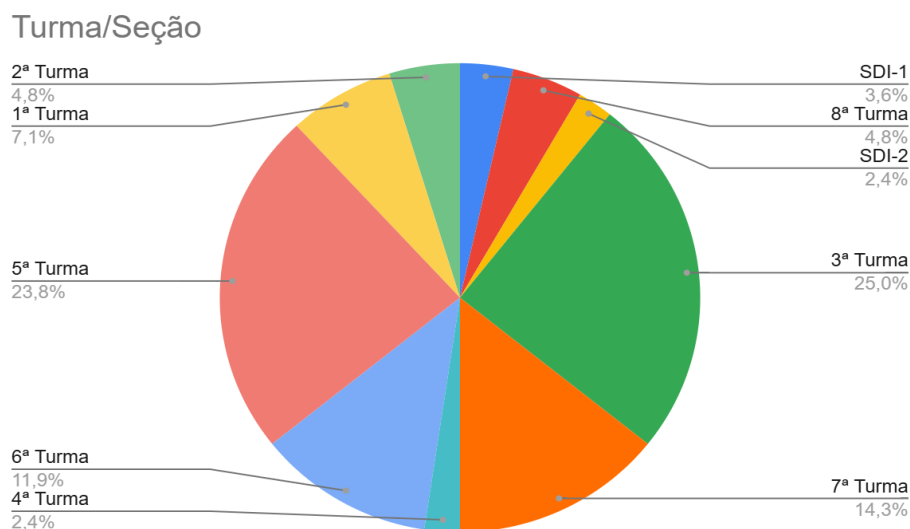
Os resultados estão resumidos nos seguintes gráficos:

Gráfico 1 - Classe Processual



Em relação à classe processual, verificou-se com mais frequência acórdãos que julgaram agravos internos. Este dado revela uma tendência de que o debate proposto pelo Protocolo do CNJ, na maior parte dos casos, só é abordado no julgamento colegiado, após a interposição de recurso contra a decisão monocrática anterior que não o mencionou. Em outras palavras, o julgamento com perspectiva de gênero não tem sido incorporado de forma espontânea e originária à atividade decisória individual dos magistrados

Gráfico 2 - Turmas e Seções do TST

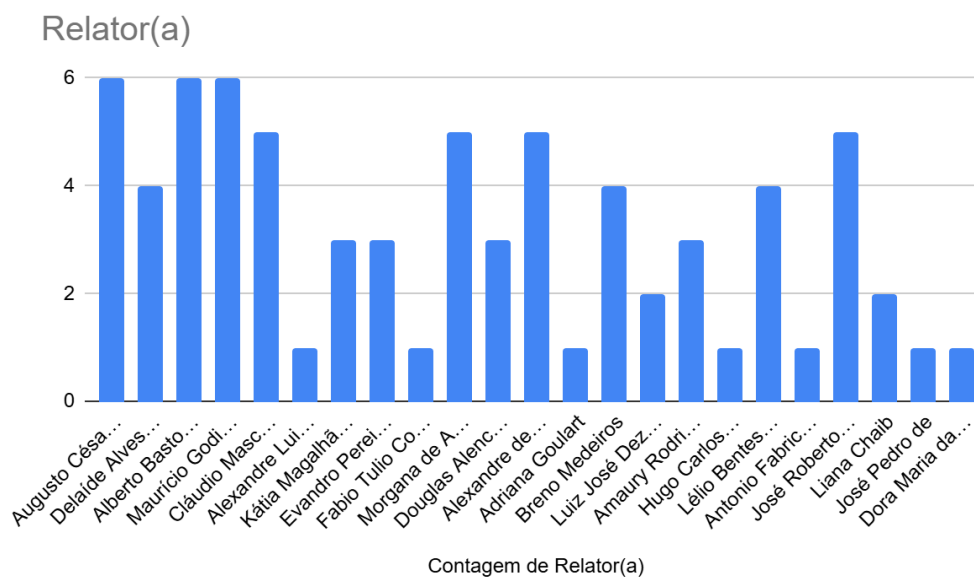


Em relação ao Gráfico 2, impõem-se alguns esclarecimentos. Os três acórdãos proferidos pela SDI-1 em 11 de fevereiro de 2022⁸², sob a relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, referentes à escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT, foram julgados conjuntamente, com fundamentação idêntica. Situação semelhante ocorreu com dez processos julgados pela SDI-2⁸³, sob a relatoria da Ministra Morgana de Almeida Richa, que foi considerada preventa para os casos envolvendo o intervalo previsto no art. 384 da CLT, reconhecido como válido no período anterior à Lei nº 13.467/2017 por ter sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

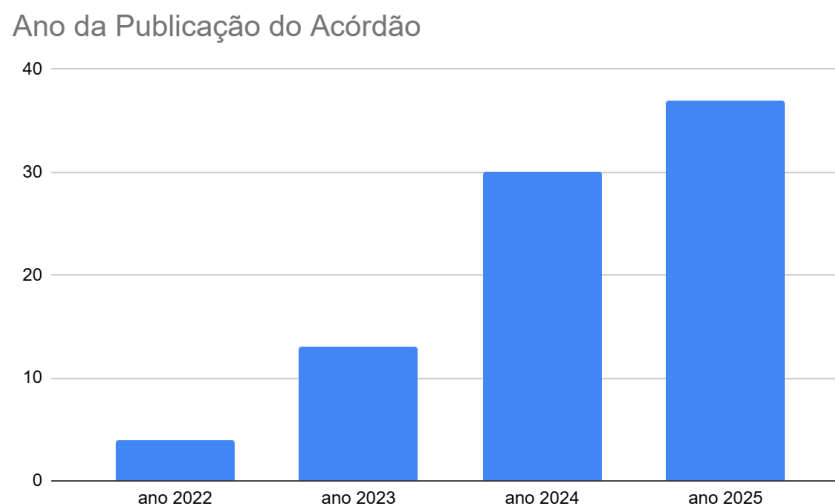
Em razão desses julgamentos conjuntos, os Ministros Augusto César Leite de Carvalho e Morgana de Almeida Richa figuram entre os relatores mais frequentes da amostra, assim como as turmas das quais fazem parte (6ª e 5ª Turmas, respectivamente). Contudo, ao se considerar cada conjunto de processos como uma única decisão, obtém-se um retrato mais fidedigno da distribuição jurisprudencial, no qual as 3ª, 7ª e 6ª Turmas se destacam como aquelas com maior número de acórdãos analisados, nessa ordem.

⁸² Processos nº E-ED-RR - 1606-46.2016.5.12.0001, Ag-E-ED-RR - 1584-77.2016.5.12.0036, E-ED-RR - 619-11.2017.5.12.0054.

⁸³ Processos nº Ag-RRAg - 20680-97.2019.5.04.0003, Ag-AIRR - 1000934-52.2018.5.02.0252, Ag-RRAg - 10124-12.2021.5.15.0051, RRAg - 20588-59.2015.5.04.0521, RR - 1312-40.2015.5.09.0121, Ag-RRAg - 10913-67.2021.5.03.0011, RRAg - 1000598-68.2022.5.02.0491, RRAg - 10714-39.2019.5.03.0068, RRAg - 11131-35.2022.5.03.0052, Ag-RRAg - 10970-81.2018.5.15.0003.

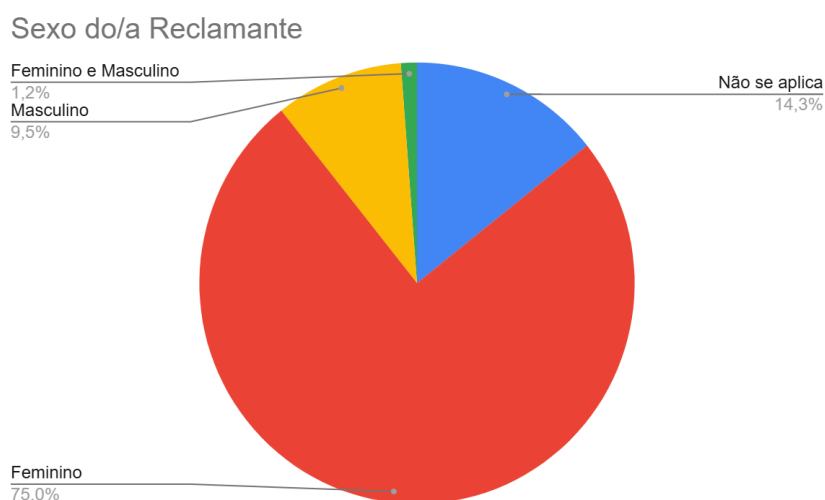
Gráfico 3 - Relator(a) dos Acórdãos

Os ministros com maior número de acórdãos relatados foram Alberto Bastos Balazeiro, Maurício Godinho Delgado e Augusto César Leite de Carvalho, empatados em primeiro lugar, com seis acórdãos cada. Em segundo lugar, figuram os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Alexandre de Souza Agra Belmonte, José Roberto Freire Pimenta e Morgana de Almeida Richa, com cinco acórdãos cada. Em terceiro lugar, encontram-se os Ministros Lélio Bentes Corrêa, Breno Medeiros e Delaíde Alves Miranda Arantes, com quatro acórdãos cada.

Gráfico 4 - Ano de Publicação dos Acórdãos

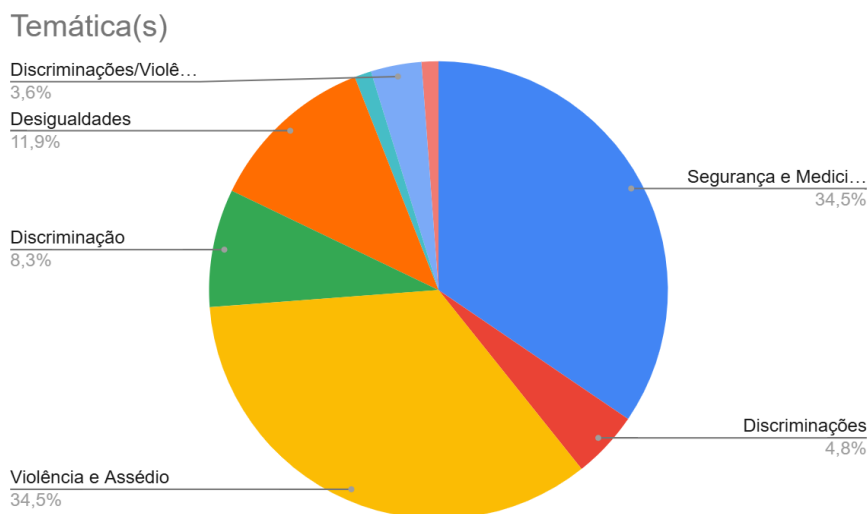
É possível observar uma progressiva gradação no número de acórdãos publicados que adotam a delimitação temática da pesquisa, sendo notória a influência da Resolução nº 492/2023 do CNJ, que instituiu a obrigatoriedade da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. A partir dessa resolução, verifica-se um aumento contínuo no volume de julgados em 2024 e 2025, o que indica o papel relevante desse marco normativo na incorporação da perspectiva de gênero na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Gráfico 5 - Sexo do(a) Reclamante



Quanto ao sexo dos reclamantes, foi constatada a predominância feminina, conforme esperado, dada a temática da pesquisa.

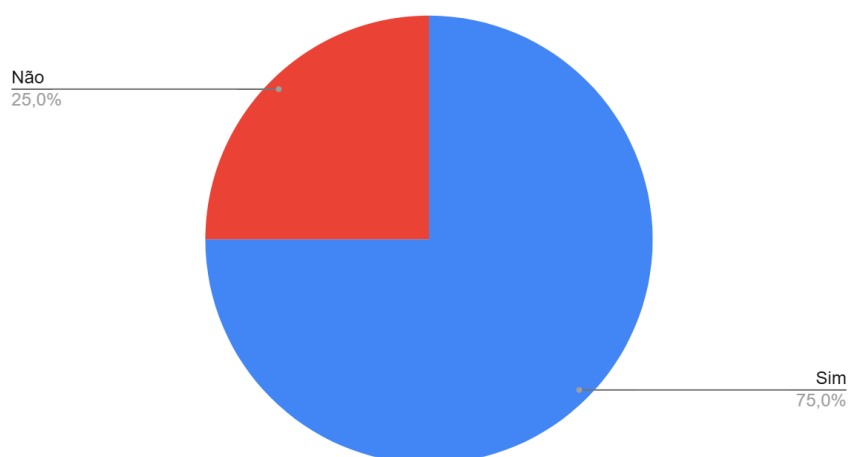
Gráfico 6 - Temática(s) dos Acórdãos



Entre os eixos analisados, destacam-se os casos relativos à segurança e medicina do trabalho, sobretudo envolvendo trabalhadoras gestantes, e aqueles relacionados à violência e ao assédio moral e sexual, temática mais recorrente da amostra, com 34 acórdãos identificados.

Gráfico 7 - Acórdãos que citaram expressamente o Protocolo do CNJ

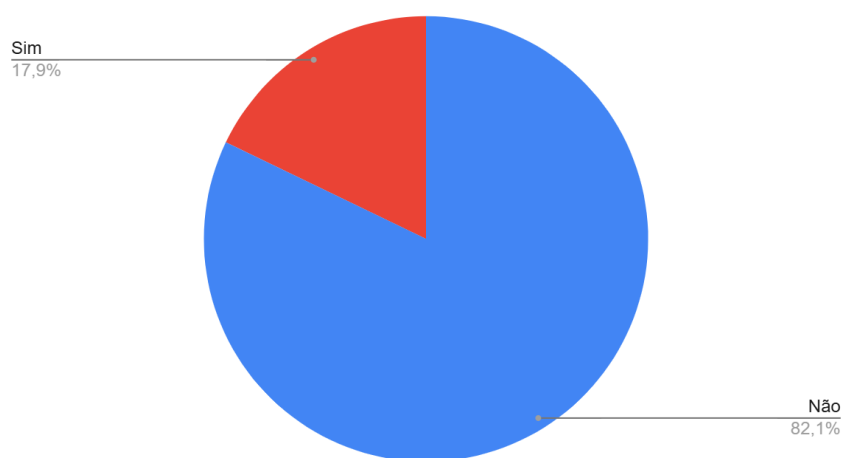
Citação expressa do Protocolo do CNJ



A maioria dos acórdãos analisados mencionou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, ainda que de forma indireta em diversos casos, por meio da transcrição do acórdão regional.

Gráfico 8 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “interseccionalidade”

Citação expressa da interseccionalidade



Em contrapartida, observou-se baixa incidência de referência expressa à interseccionalidade. Esse dado evidencia que, ainda que a abordagem interseccional seja elemento central do Protocolo do CNJ, sua incorporação à fundamentação das decisões permanece incipiente e assistemática, revelando uma das lacunas mais significativas no padrão decisório do TST. Esse resultado dialoga com uma das críticas desenvolvidas ao longo desta dissertação, no sentido do apagamento dos sujeitos nas decisões judiciais, que frequentemente não identificam quais marcadores sociais atravessam as partes envolvidas, inviabilizando, por consequência, uma leitura interseccional da demanda.

Gráfico 9 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “trabalho decente”

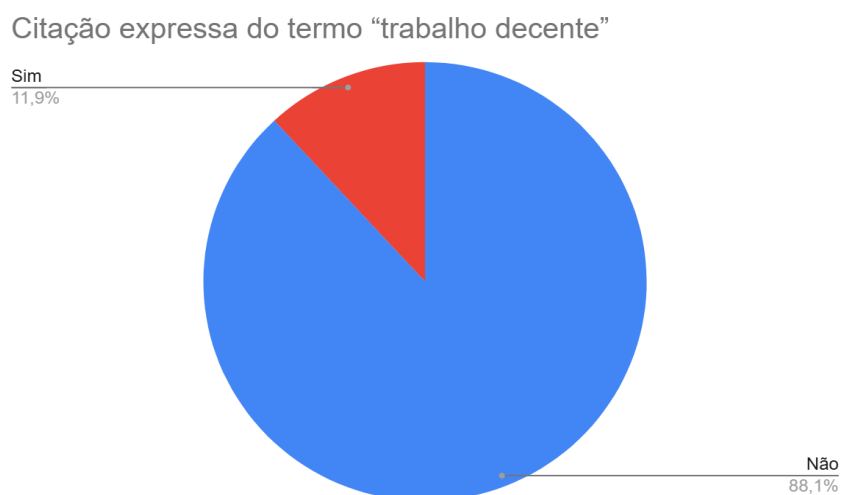


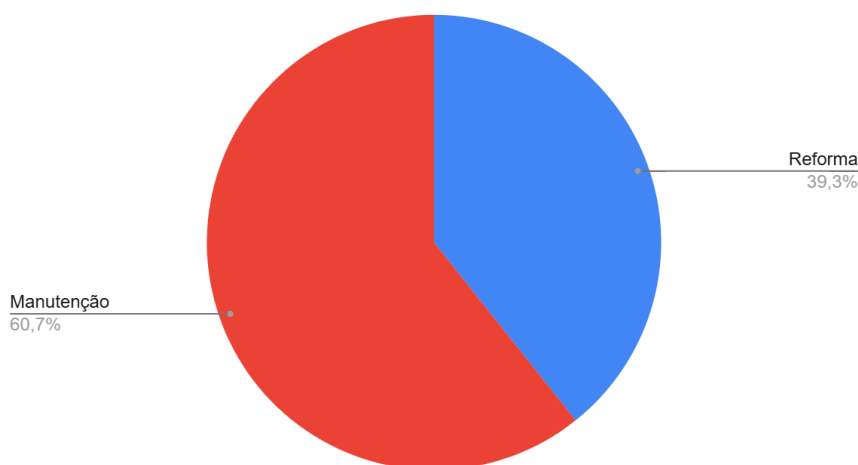
Gráfico 10 - Acórdãos que citaram expressamente o termo “trabalho digno”



Também se constatou a deficiência na articulação entre o julgamento com perspectiva de gênero e os conceitos de trabalho decente e trabalho digno. Conforme demonstrado nos Gráficos 9 e 10, esses termos aparecem de forma excepcional na fundamentação das decisões do TST, sem que seus conteúdos sejam associados de maneira direta às diretrizes do Protocolo do CNJ. Trata-se de lacuna particularmente significativa, considerando que a promoção do trabalho digno constitui um dos pilares normativos que justificam a própria existência dos Protocolos.

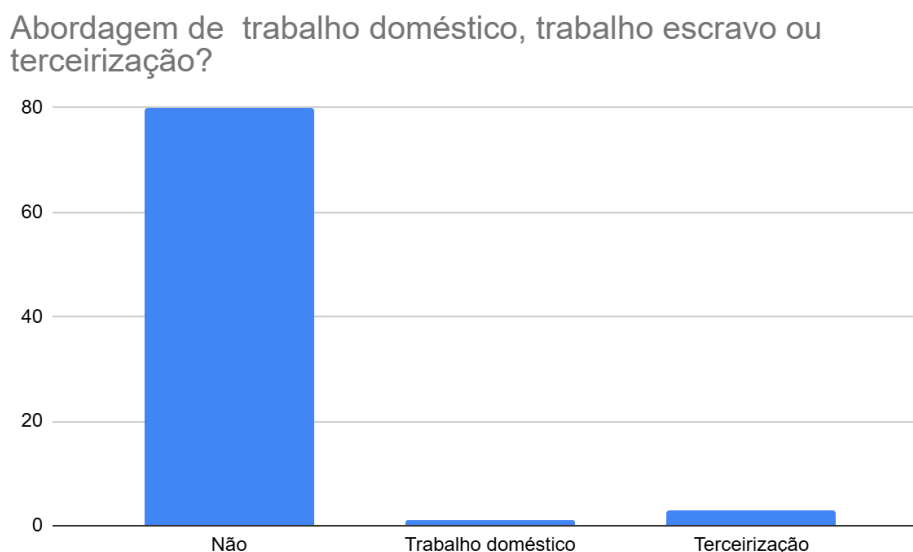
Gráfico 11 - Acórdãos em que houve a manutenção ou reforma do acórdão regional

Manutenção ou reforma do TRT



Em relação à manutenção ou à reforma do acórdão regional, predominou a manutenção da decisão do Tribunal Regional quanto à demanda de gênero analisada. Esse dado evidencia que a perspectiva de gênero já vem sendo incorporada, ainda que gradualmente, nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, o que é positivo. No entanto, revela igualmente a necessidade de ampliar a difusão dos Protocolos para além do TST, alcançando as instâncias ordinárias, de modo a garantir que a instrução probatória e a análise fático-jurídica dos casos já sejam conduzidas sob as lentes de gênero desde o início do processo, e não apenas em sede recursal.

Gráfico 12 - Acórdãos em que se abordou trabalho doméstico, trabalho escravo ou terceirização



Por fim, constatou-se incidência extremamente reduzida de julgados que articularam a perspectiva de gênero a temáticas estruturais do mercado de trabalho. Foram identificados apenas um acórdão relativo ao trabalho doméstico, três voltados à terceirização e nenhum envolvendo trabalho escravo. Esse dado é particularmente revelador, considerando que essas são exatamente as matérias em que a intersecção entre gênero, raça e classe se manifesta de forma mais intensa e historicamente enraizada e, portanto, aquelas em que a aplicação do Protocolo seria mais necessária e transformadora.

Tal constatação reforça a conclusão que será aprofundada mais adiante: os Protocolos têm sido mobilizado predominantemente como argumento de reforço em demandas já reconhecidas como sensíveis à perspectiva de raça e gênero, sem alcançar a densidade analítica necessária para iluminar as discriminações estruturais que atravessam temas nevrálgicos do Direito do Trabalho.

4.3.2 Análise qualitativa

Inicia-se, neste momento, a segunda etapa da pesquisa jurisprudencial do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, de caráter qualitativo, voltada à análise aprofundada de acórdãos selecionados com base nos eixos temáticos

previamente delimitados. A seleção privilegiou decisões que articulam a perspectiva de gênero a partir da matriz do constitucionalismo humanista e social.

A investigação orienta-se pelo suporte teórico desenvolvido no Capítulo 3 e tem como propósito verificar de que maneira o Protocolo do CNJ vem sendo efetivamente operacionalizado na fundamentação das decisões do TST.

Busca-se, em especial, identificar se os julgadores observaram o itinerário metodológico proposto na Parte 2 do documento, analisando-se criticamente como tal abordagem se refletiu: (i) na reconstrução dos fatos; (ii) na valoração das provas; (iii) no reconhecimento de discriminações diretas, indiretas ou estruturais; (iv) na contextualização das partes a partir de marcadores sociais da diferença; (v) no deferimento de medidas reparatórias e protetivas; e (vi) na articulação entre normas nacionais e internacionais de direitos humanos.

A análise priorizou, ainda, a identificação de leituras interseccionais, compreendidas como aquelas que consideram a sobreposição de vulnerabilidades de gênero com outros eixos estruturantes de desigualdade, como deficiência, classe, idade e condição familiar, por exemplo.

4.3.2.1 Desigualdades no mercado de trabalho

No acórdão proferido no processo nº AIRR-1002222-58.2023.5.02.0511, de relatoria do Ministro Lélío Bentes Corrêa, da 3ª Turma, publicado em 27/05/2025, o Recurso de Revista da reclamante foi conhecido e provido para manter o deferimento da tutela provisória de urgência que determinou a imediata redução da jornada de trabalho da empregada para quatro horas diárias, totalizando vinte horas semanais, sem prejuízo salarial. A controvérsia girou em torno do direito à redução da jornada de trabalho de mãe de uma criança diagnosticada com transtorno do espectro autista (TEA).

A leitura do acórdão frisa o reconhecimento, a partir da análise probatória, de que a jornada anteriormente cumprida pela autora se mostrava incompatível com as necessidades de acompanhamento do filho, cujo tratamento multidisciplinar demandava cerca de quarenta horas semanais.

Para além da solução do caso concreto, o julgado revela importante avanço na incorporação de uma leitura estrutural das desigualdades de gênero no mundo do trabalho, ao afastar uma compreensão formalmente neutra da relação empregatícia e reconhecer que a organização social do cuidado, historicamente atribuída às mulheres, impacta de modo desproporcional suas trajetórias profissionais.

Nesse sentido, o seguinte trecho do julgado:

Para além da dimensão trabalhista de proteção ao exercício da maternidade como uma manifestação da personalidade, dos projetos de vida e da vida de relações da trabalhadora, que impõe o julgamento com lentes de gênero, imperioso proceder ao exame do caso concreto com perspectiva também dos direitos da infância e da pessoa com deficiência. 5. Com efeito, o caso concreto diz respeito ao equilíbrio entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, um dos maiores desafios à garantia de uma vida digna e à tutela do bem-estar físico e psicossocial de mulheres inseridas no mercado de trabalho. O fato de que os cuidados com os filhos recaem preponderantemente sobre as mulheres configura fato notório, independente da produção de provas, nos termos do artigo 374, I, do Código de Processo Civil de 2015, não havendo falar em necessidade de a reclamante comprovar sua condição de cuidadora principal do próprio filho (RR-1002222-58.2023.5.02.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 27/05/2025).

Chama atenção, ainda, a articulação consistente entre normas internas e internacionais, que reforça a leitura de que a solução do caso decorre de um dever estatal de promoção da igualdade material. Foram adotados dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho, da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, além da Constituição Federal, do Estatuto da Criança e do Adolescente e da Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

O deferimento da redução da jornada foi fundamentado na proteção do melhor interesse da criança e também como medida preventiva ao adoecimento psicossocial da trabalhadora. Diante da lacuna legislativa acerca da redução da jornada em situações como a analisada, o julgador valeu-se da jurisprudência, da analogia, da equidade, dos princípios gerais do direito, dos usos e costumes e do direito comparado, com o objetivo

de viabilizar a conciliação entre os encargos familiares e o vínculo empregatício, à luz do ideal de equidade de gênero no mundo do trabalho.

Em sentido semelhante, no processo nº AIRR-0010958-44.2022.5.18.0003, sob a relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, da 7ª Turma, as lentes de gênero foram igualmente adotadas para manter o deferimento da redução da jornada de trabalhadora com filho com TEA. Confira-se o seguinte excerto:

Com efeito, ainda hoje, a responsabilidade preponderante, ou até mesmo exclusiva, dos cuidados da casa e da família é atribuída, estruturalmente, à mulher. Nesse panorama, é notória a sobrecarga física e psíquica a que estão sujeitas as trabalhadoras brasileiras, quadro que se intensifica diante da presença de um ente familiar em condições especiais de saúde. Nessas circunstâncias, a empregada se vê num dilema insolúvel, entre a obrigação contratual do cumprimento regular do horário de trabalho, tal qual um homem, e o tratamento exaustivo exigido para a manutenção do bem-estar do ente familiar em vulnerabilidade, a caracterizar, não raras vezes, a denominada dupla/tripla jornada da mulher. Tal sistemática desencadeia profunda desigualdade de oportunidades e de crescimento profissional para as mulheres, em prejuízo a sua própria segurança e saúde física e mental. Essa realidade reforça a necessidade de empenho e a urgência das práticas normativas e judiciais, indispensáveis à redução dessa assimetria de poder, sendo atribuição do Poder Judiciário conferir efetividade a esse combate (AIRR-0010958-44.2022.5.18.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 29/08/2025).

Como visto, o julgado estabelece que a chamada dupla ou tripla jornada feminina não constitui contingência individual, mas expressão de um arranjo social que penaliza sistematicamente as mulheres, sobretudo quando somado a situações de vulnerabilidade familiar relacionadas à saúde. A análise ganha densidade ao estabelecer que a igualdade formal no cumprimento da jornada de trabalho, quando aplicada indistintamente a homens e mulheres, pode produzir efeitos materialmente discriminatórios. Nesse sentido, o acórdão dialoga com o Protocolo do CNJ ao rejeitar soluções aparentemente neutras que, na prática, reforçam assimetrias históricas.

Já no processo nº AIRR-0000326-14.2023.5.21.0011, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, a 3ª Turma reconheceu o direito à redução de jornada a genitor homem, empregado público, responsável pelo acompanhamento de filha com deficiência. O julgado assume relevância analítica por tensionar estereótipos de gênero

ao reconhecer que o trabalho de cuidado não deve ser compreendido como atribuição exclusivamente feminina. Ainda que o foco recaia sobre a proteção da criança, a decisão contribui para a desconstrução de papéis tradicionais de gênero, promovendo uma redistribuição mais equitativa das responsabilidades familiares.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, merece destaque o acórdão do processo nº RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002, também sob a relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que versa sobre a condenação ao pagamento em dobro de domingos trabalhados às trabalhadoras, em razão do descumprimento do disposto no art. 386 da CLT, com a consequente implantação de escala de revezamento a atender ao previsto no mencionado dispositivo, nos casos em que há norma coletiva dispondo sobre a matéria, a qual, embora não preveja a incidência quinzenal do repouso semanal remunerado das obreiras em domingos, disciplina, na prática, maior número de folgas mensais.

À primeira vista, a norma coletiva aparentou ser mais benéfica, mas o Tribunal entendeu que a análise deveria ultrapassar a mera contagem de folgas, considerando-se a divisão sexual do trabalho e a conformação da igualdade substancial prevista no art. 7º, XX, da Constituição Federal, superando uma análise quantitativa e formal da norma coletiva. Nesse sentido, consignou-se:

Julgar com lentes de gênero, por sua vez, significa não reforçar – nem ignorar – por meio da imperatividade da decisão judicial e sob o mito da "neutralidade" e "universalidade" da lei formal e abstrata, os estereótipos e os padrões de poder/subordinação desde sempre existentes entre homens e mulheres, levando-se em consideração, ainda, os demais marcadores interseccionais de vulnerabilidade, como raça, classe social e orientação sexual. Sob esta ótica, no particular, a apuração da situação mais "benéfica" para as empregadas deve ser guiada pelo aspecto da divisão sexual do trabalho e da assimetria de poder dela resultante (RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 30/08/2024).

Outro precedente de relevo argumentativo é o acórdão do processo nº Ag-AIRR-10528-18.2021.5.15.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, da 3ª Turma, que envolveu a articulação entre o direito à permanência no trabalho e a proteção à mulher vítima de violência doméstica. No caso, foi mantida a decisão que determinou a remoção provisória da trabalhadora para outra unidade da empresa, considerando-se a

violação de medidas protetivas por parte do ex-companheiro e a necessidade de assistência ao pai idoso. A fundamentação articulou dispositivos da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.

A remoção provisória da trabalhadora é compreendida não como benefício excepcional, mas como medida de proteção necessária diante da violência de gênero, reconhecida como fenômeno estrutural e reiterado. A fundamentação revela aderência direta às diretrizes do Protocolo do CNJ, ao contextualizar a situação da vítima e articular normas internacionais de proteção às mulheres.

Por derradeiro, no processo nº RRAg-1001379-63.2020.5.02.0070, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, da 3ª Turma, discutiu-se se a procedência do pedido de equiparação salarial, fundada em discriminação de gênero, teria gravidade suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho e a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A autora indicou paradigma masculino, caracterizando típica hipótese de desigualdade estrutural de gênero, o que atraiu a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST e do CSJT. Concluiu-se que a supressão significativa de parcelas salariais configura falta grave patronal apta a autorizar a rescisão indireta, além da condenação ao pagamento das verbas rescisórias devidas.

Como se observa da análise dos acórdãos, a desigualdade de gênero afeta a empregabilidade, a manutenção e permanência feminina no mercado do trabalho, manifestando-se em dimensões que vão muito além da paridade salarial. Embora a fundamentação das decisões seja digna de destaque em considerar as dificuldades enfrentadas por mulheres no cumprimento da jornada de trabalho para estabelecer um veredicto, especialmente em razão da maternidade, os julgados também revelam o reconhecimento da persistente acumulação do trabalho de cuidado com o trabalho assalariado, fenômeno que, por sua natureza, demanda transformações de ordem estrutural e cultural.

4.3.2.2 Discriminações de gênero

O acórdão proferido no processo nº RR-1406-93.2019.5.17.0001, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, da 3ª Turma, embora verse sobre hipótese de assédio, foi incluído no eixo da discriminação de gênero por tratar de assédio moral organizacional, marcado pelo reconhecimento da conduta omissiva do empregador e pela naturalização institucional de práticas discriminatórias.

O caso refere-se ao tratamento reiteradamente vexatório imposto a um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, consubstanciado em xingamentos e humilhações públicas associadas a aspectos psíquico-sociais. A Corte Regional, ao analisar o conjunto fático-probatório, qualificou tais condutas como “brincadeiras recíprocas” e “tipicamente masculinas”. O Tribunal Superior do Trabalho, contudo, afastou essa leitura, reconhecendo a gravidade e a contumácia da conduta patronal, destacando, inclusive, o histórico da empresa reclamada como ré recorrente em demandas envolvendo assédio moral em diversas unidades. Diante disso, deu provimento ao recurso de revista do reclamante para reconhecer o dano moral e arbitrar a indenização no valor de R\$50.000,00.

Elemento central do julgado é a aplicação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ainda que o caso não envolvesse mulher como vítima direta. Tal opção hermenêutica revela a compreensão de que a perspectiva de gênero constitui ferramenta analítica transversal, apta a desvelar práticas que reforçam desigualdades estruturais e relações de poder, mesmo quando travestidas de “humor” ou “brincadeiras”. Nesse sentido, o seguinte trecho da ementa:

9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como "humor" e, assim, "brincadeiras masculinas", é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a preconceção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como "masculino" no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se

deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero. 10. Diante desse cenário, não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

A decisão expõe como padrões hegemônicos de masculinidade operam como mecanismos de exclusão e violência simbólica no ambiente laboral, legitimando práticas discriminatórias e invisibilizando seus efeitos deletérios sobre trabalhadores que não se conformam a tais estereótipos.

Já o acórdão do processo nº RR-1001898-12.2016.5.02.0706, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, da 7ª Turma, enfrenta situação cada vez mais recorrente no âmbito da Justiça do Trabalho, notadamente em demandas envolvendo empresas aéreas: a imposição patronal de padrões estéticos às trabalhadoras, com exigência de gastos com maquiagem, manicure, depilação, acessórios e outros itens, sem qualquer restituição das despesas⁸⁴.

⁸⁴ Nesse sentido, entende-se relevantes as considerações realizadas pelo Protocolo Antidiscriminatório do CSJT, o qual tem subtópico específico no capítulo de gênero e sexualidade sobre o padrão estético e a apresentação no trabalho: “Assim como as vestimentas fazem parte desse sistema de opressões, o padrão de beleza igualmente reproduz exigências impostas de forma desigual a homens e mulheres. As mulheres são educadas desde as primeiras décadas de vida que seu valor está centrado na figura do homem, ou melhor, na capacidade de atrair a atenção masculina. Apresentar-se maquiada e com o cabelo dentro de um determinado padrão é algo imposto às mulheres e escolhido de forma livre e espontânea pelos homens (cis e brancos). É importante considerar, portanto, quando se está diante de um padrão de apresentação exigido pelo(a) empregador(a) e de um código de vestimentas, qual é a relevância da padronização para o exercício da atividade laboral e o que sustenta essa exigência. Nesse sentido, deve-se questionar se, de fato, a apresentação exigida guarda relação exclusivamente com aspectos objetivos ligados ao exercício do trabalho ou são reproduções de um padrão estético racista, sexista e cisheteronormativo”. (CSJT, 2024, P. 65).

A fundamentação adotada valeu-se expressamente das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, enfatizando a necessidade de que o Poder Judiciário identifique e desconstrua estereótipos de gênero naturalizados nas relações de trabalho. No caso, parte-se da premissa de que tais exigências decorrem da imposição de um modelo feminino normativo, definido por terceiros, o que configura violação ao direito à autorreferência, à autonomia e à dignidade da trabalhadora. O acórdão, inclusive, recorreu à fundamentação teórica de bell hooks⁸⁵ para reforçar a crítica aos padrões estéticos impostos como forma de controle e subordinação feminina.

No processo nº RR-1282-19.2016.5.08.0114, de relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, a 6ª Turma aplicou o Protocolo do CNJ para analisar o marcador de gênero como elemento estruturante de uma dispensa coletiva discriminatória. O quadro fático revelou que todas as mulheres técnicas de enfermagem foram dispensadas, enquanto a maioria dos homens foi mantida no emprego, sob o argumento de exigência de curso de bombeiro civil. Verificou-se, contudo, que o referido curso foi ofertado quase que exclusivamente a homens, o que inviabilizou, na prática, a permanência das trabalhadoras no emprego, além de as vagas posteriormente terem sido preenchidas por homens.

Embora a Corte Regional tenha afastado a tese da dispensa discriminatória, sob o fundamento de inexistência de obrigação legal de oferta do curso ou de observância de proporcionalidade de gênero, o TST, ao aplicar as lentes de gênero, reconheceu que a suposta neutralidade do critério adotado produziu impacto desproporcional sobre as mulheres, caracterizando a discriminação.

Por fim, no acórdão do processo nº RR-228-39.2017.5.10.0013, de relatoria da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, da 8ª Turma, analisou-se hipótese de dispensa motivada por conflitos entre o empregador e o marido da reclamante, também empregado da empresa. O TST deu provimento ao recurso de revista para reconhecer a dispensa discriminatória, condenando a empresa reclamada ao pagamento da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 (percepção, em dobro, dos salários correspondentes ao

⁸⁵ (hooks, bell. O feminismo é para todo mundo – políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 2021. p. 57).

período de afastamento), bem como à indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

A análise do quadro fático frisou que a trabalhadora foi tratada como extensão da figura masculina de seu marido, sendo alvo de retaliação indireta. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi utilizado como fundamento para identificar o marcador de gênero subjacente à dispensa, permitindo concluir que a conduta patronal reforçou estereótipos patriarcais e configurou prática discriminatória, ao reduzir a mulher à condição de sujeito subordinado e dependente.

Conforme se depreende da análise realizada, a discriminação de gênero afeta homens e mulheres, sobretudo pela imposição de estereótipos e padrões relacionados à vestimenta, ao comportamento e, em última instância, ao controle dos corpos, muitas vezes de forma velada ou naturalizada. Chama atenção o fato de que tais condutas, frequentemente consideradas superadas, continuam a se manifestar no ambiente laboral e nas práticas organizacionais de maneira sistêmica, revelando a persistência de padrões discriminatórios que ainda estruturam as relações de trabalho.

4.3.2.3 Assédios e violências no ambiente de trabalho

Conforme se observa da triagem realizada na pesquisa jurisprudencial, sistematizada no Anexo I, os casos envolvendo assédio moral e assédio sexual figuram entre as matérias mais recorrentes nos conflitos trabalhistas submetidos ao Tribunal Superior do Trabalho, sendo também aqueles em que o Protocolo do CNJ foi mais frequentemente adotado como fundamento decisório. Tal recorrência revela que o ambiente laboral permanece como espaço privilegiado de reprodução de relações assimétricas de poder, em que as violências de gênero se manifestam de forma explícita ou velada.

Nesse mesmo contexto é o acórdão proferido no processo nº AIRR-0000549-79.2022.5.08.0005, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, da 3ª Turma, que manteve a decisão regional reconhecendo a configuração de assédio sexual praticado por superior hierárquico contra a reclamante. O julgado enfatiza que a vulnerabilidade da trabalhadora às investidas de cunho sexual decorre da própria relação de subordinação

estrutural existente na organização empresarial, caracterizando, além do assédio, abuso do poder diretivo.

Na fundamentação, a Turma assinala que o assédio no contexto das relações de trabalho não se restringe à conduta reiterada, admitindo-se também a modalidade unissubsistente, desde que suficientemente grave. Articula-se, ainda, um conjunto de direitos fundamentais trabalhistas, como o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição Federal) e o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII, e 225, caput, da CF), sustentando que “o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho decorre de obrigação transversal da República Federativa do Brasil”.

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ conferiu especial relevo ao depoimento pessoal da vítima e às provas testemunhais produzidas, permitindo a adoção de uma concepção ampliada de assédio sexual na seara trabalhista, em contraste com a definição restritiva do Código Penal. Ressaltou-se, ainda, o entendimento de que não é o sexo biológico, mas a identidade de gênero que determina situações de vulnerabilidade decorrentes de questões de gênero.

Com fundamentação semelhante, o acórdão do processo nº RRAg-971-39.2015.5.09.0242, também da 3ª Turma, reconheceu a ocorrência de assédio moral perpetrado por gerente que desqualificava reiteradamente o ambiente de trabalho por ser composto majoritariamente por mulheres. A decisão explicita que a relação laboral, marcada por assimetria de poder, constitui terreno fértil para a reprodução de desigualdades estruturais de gênero, impondo ao Poder Judiciário o dever de enfrentar tais práticas à luz do princípio da igualdade substantiva e dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

No processo nº AIRR-170-71.2022.5.17.0011, relatado pela Desembargadora convocada Adriana Goulart de Sena Orsini, a 3ª Turma manteve a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante com fundamento no art. 482, “b”, da CLT (incontinência de conduta e mau procedimento, em razão da prática de assédio sexual contra funcionária de empresa cliente da reclamada). Destacou-se que a opção da vítima por não prosseguir com a ação criminal não interfere na validade da justa causa reconhecida na esfera trabalhista.

Em consonância com as diretrizes do Protocolo do CNJ, o acórdão articula diversos instrumentos internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT, a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, a Convenção de Belém do Pará e a Agenda 2030 da ONU, reforçando a compreensão do assédio como violação de direitos humanos no mundo do trabalho.

No acórdão do processo nº AIRR-21056-50.2019.5.04.0014, de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, da 7ª Turma, foi mantido o reconhecimento do assédio moral e sexual sofrido por trabalhadora em contexto de terceirização, além da responsabilidade do tomador de serviços. A decisão enfatiza que eventual relacionamento prévio entre vítima e assediador não legitima a conduta abusiva nem desqualifica a denúncia apresentada.

Outro aspecto considerável do julgado é o reconhecimento da revitimização institucional, uma vez que, após a denúncia, a trabalhadora foi penalizada pelo próprio empregador, sendo afastada de suas funções, subaproveitada em condições precárias e, posteriormente, desligada, enquanto o assediador permaneceu no cargo de gestão. O acórdão estabeleceu, ainda, uma conexão direta entre as normas de proteção à mulher e o acesso à justiça, à luz do denominado “constitucionalismo feminino”, como se observa no seguinte trecho:

Nesse cenário, o constitucionalismo feminino, inaugurado no julgamento da ADC 19, em que se declarou a constitucionalidade da Lei Maria da Penha (11.340/06), a Suprema Corte passou a entender pela existência de um microsistema de proteção à mulher, de forma que os processos judiciais envolvendo tais questões sociais devem ser vistos pelas lentes do constitucionalismo feminino, de igualdade substancial e de afirmação social. Tal concepção vem ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso à justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, onde se incluem as mulheres, diante da desigualdade de gênero e raça nos sistemas de Justiça. (AIRR-21056-50.2019.5.04.0014, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/03/2024).

Situação semelhante de revitimização foi examinada no acórdão do processo nº AIRR-308-09.2021.5.09.0007, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, da 4ª Turma, no qual se reconheceu a ocorrência de assédio moral e sexual, seguido da dispensa

da vítima, enquanto o assediador permaneceu no quadro funcional, em cargo de gestão, evidenciando a persistência de práticas institucionais que penalizam quem denuncia a violência.

A perspectiva interseccional foi central no acórdão do processo nº RRAg-1596-08.2016.5.11.0008, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, da 6ª Turma, no qual se analisou o assédio moral sofrido pela reclamante em razão não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. O julgado reconhece o caráter transversal de estruturas como o patriarcado, o machismo, o sexismo, o racismo e a homofobia, articulando o caso com os Princípios de Yogyakarta, que reconhecem, no seu Princípio 2, a existência da discriminação interseccional, e com o entendimento firmado pelo STF no julgamento do MI 4.733/DF, em que foi estendida a tipificação prevista para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, até o Congresso Nacional legislar a respeito.

Ao revisar o valor da indenização por danos morais, inicialmente reduzido pela Corte Regional, o TST valeu-se expressamente de uma das perguntas-guia do Protocolo do CNJ: “a heteronormatividade está sendo utilizada como pressuposto ou reforçada pela decisão?” para majorar a indenização para R\$25.000,00, reconhecendo a gravidade do dano e o caráter pedagógico da reparação.

Em outro caso, igualmente relatado pelo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, envolvendo assédio moral coletivo e discriminação contra mulheres e pessoas homossexuais praticados pela gerente da empresa, a indenização por danos morais coletivos foi majorada de R\$ 30.000,00 para R\$ 100.000,00, por se revelar mais adequada à função compensatória e sancionatória do dano extrapatrimonial coletivo.

Para concluir, no acórdão do processo nº AIRR-1001102-50.2020.5.02.0069, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, da 1ª Turma, manteve-se o reconhecimento do assédio sexual com base em provas documentais oriundas de processo criminal, ainda que afastada a tipificação penal da conduta. Reconheceu-se a validade da prova emprestada e, à luz do Protocolo do CNJ, destacou-se a importância de evitar a revitimização, razão pela qual foi considerada legítima a dispensa da produção de prova oral, diante do robusto conjunto probatório existente.

Um fator convergente da maioria dos acórdãos analisados neste eixo revela o entendimento de que o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado pressupõe a inexistência de práticas de assédio e violência, abrangendo a saúde física, mental e psicossocial da pessoa trabalhadora. Observa-se, ainda, a recorrente utilização da Convenção nº 190 da OIT como vetor interpretativo central, mesmo que ainda não tenha havido sua ratificação formal pelo Brasil, reforçando a incorporação progressiva de parâmetros internacionais de proteção contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.

4.3.2.4 Segurança e Medicina do Trabalho

O acórdão proferido no processo nº RR-16490-90.2017.5.16.0015, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, da 3ª Turma do TST, decorre de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face de um shopping center, em razão da não disponibilização de locais apropriados para guarda, vigilância, assistência e cuidado de filhos de trabalhadoras no período de amamentação, em violação ao disposto no art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

Ao invocar expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o acórdão destacou que um dos objetivos centrais da Organização Internacional do Trabalho é o avanço da justiça social, mediante a adoção de medidas que possibilitem ambientes de trabalho decentes para todas e todos. Nesse contexto, ressaltou-se a necessidade de socialização do trabalho de cuidado, com a criação de espaços adequados para a amamentação, responsabilidade que deve ser compartilhada por todos os agentes que integram a sociedade, inclusive os shoppings centers. Por essa razão, afastou-se uma interpretação restritiva do art. 389, § 1º, da CLT.

No julgamento, foi dado provimento ao Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho para condenar a reclamada ao cumprimento da obrigação de fazer prevista no dispositivo celetista, em consonância com a jurisprudência da SDI-1 do TST, que havia pacificado o entendimento de que, “como responsável pelas áreas de uso comum”, compete ao shopping center assegurar, diretamente ou por outros meios, local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, seus filhos no

período de amamentação, atendendo ao escopo do art. 227 da Constituição Federal (processo nº E-RR-131651-27.2015.5.13.0008, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 15/10/2021).

Contudo, em fevereiro de 2025, no julgamento do ARE 1.499.584/PB, o Supremo Tribunal Federal reformou esse entendimento, afastando a responsabilidade do shopping center quanto ao cumprimento da obrigação prevista no art. 389 da CLT em relação às empregadas das lojas nele instaladas, sob o fundamento da ausência de previsão legal específica. A decisão ilustra os limites de uma interpretação formalista que, ao privilegiar a literalidade da norma em detrimento de seu conteúdo protetivo, acaba por reforçar as desigualdades estruturais que o julgamento com perspectiva de gênero busca superar.

No processo nº RR-1000256-53.2023.5.02.0481, de relatoria da Ministra Liana Chaib, da 2ª Turma, reconheceu-se o direito à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT, no âmbito de contrato de trabalho intermitente, ainda que a gravidez tenha sido constatada durante período de inatividade. O julgado alinhou-se ao entendimento firmado pelo STF no julgamento do Tema 542 (RE 842.844), segundo o qual a estabilidade provisória e a licença-maternidade constituem direitos fundamentais assegurados independentemente da modalidade contratual, aplicáveis inclusive aos contratos temporários e administrativos.

A Turma assentou que a exclusão da estabilidade provisória das trabalhadoras intermitentes configuraria tratamento discriminatório e desarrazoado, em afronta aos princípios constitucionais da isonomia, da não discriminação, da proteção do mercado de trabalho da mulher e da proteção integral à maternidade e à infância⁸⁶. Embora não tenha citado expressamente o Protocolo do CNJ, o acórdão fez referência ao Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST e à Recomendação CNJ nº 123/2022, que orienta os órgãos do Poder Judiciário à observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Em outra controvérsia envolvendo estabilidade gestante, no processo nº RR-1001272-95.2023.5.02.0431, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho,

⁸⁶ Arts. 5º, caput; 3º, IV; 7º, XX; e 227, todos da Constituição Federal.

da 6ª Turma, foi dado provimento ao Recurso de Revista da reclamante para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e reconhecer o direito à estabilidade provisória e às parcelas correlatas. No caso, a trabalhadora havia sido dispensada durante a gestação, sob imputação de desídia, em razão de ausências reiteradas ao trabalho.

Todavia, ao reexaminar o conjunto probatório, com fundamento no voto vencido proferido no acórdão regional e à luz das lentes de gênero preconizadas pelo Protocolo do CNJ, a Turma concluiu que não houve desídia no desempenho das funções, mas sim ausências devidamente justificadas por atestados médicos e comunicação com a empregadora. Considerou-se, ainda, que a reclamante havia sido diagnosticada com hiperêmese gravídica, condição caracterizada por náuseas e vômitos intensos e persistentes durante a gestação, com impactos significativos à saúde da gestante e do nascituro. Confira-se o seguinte excerto do acórdão:

É preciso que a Justiça do Trabalho esteja atenta a situações que evidenciem a vulnerabilidade da trabalhadora, sobretudo quando a gestação, condição sabidamente exigente, impõe limitações fisiológicas, demandam atenção médica contínua e maior cuidado com a saúde da mãe e do nascituro, o que pode impactar a assiduidade da gestante.

Nesse contexto, a aplicação da justa causa atinge não apenas a trabalhadora individualmente, mas reforça um cenário de insegurança jurídica para todas as mulheres que buscam conciliar a maternidade com a continuidade no emprego. (RR-1001272-95.2023.5.02.0431, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 27/06/2025).

No processo nº RR-Ag-1000452-96.2022.5.02.0080, de relatoria da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, da 2ª Turma, discutiu-se a responsabilidade civil de hospital em caso de contaminação por Covid-19 de trabalhadora gestante que exercia a função de auxiliar administrativa, ainda que pertencente ao grupo de risco. O acórdão regional foi reformado para reconhecer onexo causal e a responsabilidade civil objetiva da reclamada, restabelecendo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$40.000,00.

Na fundamentação, a Turma aplicou as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, partindo da seguinte indagação: “a reclamante estava efetivamente protegida pelas normas vigentes?”. A partir disso, analisou-se o impacto

concreto da gestação em um ambiente laboral estruturado segundo um paradigma masculino, destacando que, embora haja vedação formal à discriminação direta contra gestantes e lactantes, essas trabalhadoras continuam submetidas a um modelo organizacional que desconsidera suas especificidades biológicas e sociais. Conforme consignado no acórdão, tal contexto resulta em condutas discriminatórias, muitas vezes sutis ou dissimuladas, que comprometem a saúde física e mental das mulheres e sua permanência no emprego.

Ressaltou-se, ainda, que as Normas Regulamentadoras brasileiras conferem proteção limitada às gestantes, vedando apenas determinadas exposições específicas, enquanto diversos riscos já reconhecidos pela ciência permanecem sem adequado tratamento normativo. Concluiu-se, assim, que compete ao Poder Judiciário reconhecer riscos não normatizados e aplicar o Protocolo do CNJ de forma atenta, garantindo o cumprimento formal da legislação, bem como a efetiva proteção à dignidade, à saúde e à integridade física da trabalhadora.

O último acórdão analisado neste tópico refere-se ao processo nº RRAg-597-15.2020.5.06.0021, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, da 3ª Turma, considerado paradigmático por diversas razões. Embora enquadrado nesta pesquisa no eixo de segurança e medicina do trabalho, o caso envolve simultaneamente desigualdades, discriminações e violências estruturais, tendo alcançado ampla repercussão nacional em razão do falecimento trágico de uma criança de cinco anos, Miguel Otávio Santana.

Além disso, apresenta desdobramentos nas esferas penal, cível, administrativa e trabalhista, destaca a divisão sexual e racial do trabalho e incorpora múltiplas interseccionalidades, como gênero, raça e condição socioeconômica. O julgado também revela profundas camadas de precarização do trabalho doméstico, agravadas pela fraude na contratação das trabalhadoras, formalmente vinculadas ao Município de Tamandaré, embora prestassem serviços domésticos na residência do então prefeito.

Apesar da complexidade fática, a fundamentação adotada mostrou-se sensível às particularidades do caso, reconhecendo as partes envolvidas como sujeitos de direitos cujas garantias fundamentais foram gravemente violadas. Trata-se, assim, de decisão emblemática quanto à aplicação de uma perspectiva interseccional e humanizada no âmbito da Justiça do Trabalho.

Em síntese, a Ação Civil Pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra o ex-prefeito do Município, Sérgio Hacker, e sua esposa, Sari Corte Real, com o objetivo de condená-los ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. O caso envolveu a morte do filho e neto das trabalhadoras domésticas, Mirtes Renata e Marta Santana, ocorrida durante a prestação de serviços no auge da pandemia da COVID-19, período em que o trabalho doméstico não era considerado atividade essencial, tampouco foi assegurado o fornecimento de equipamentos de proteção adequados⁸⁷.

A fundamentação do acórdão foi orientada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, considerando as desigualdades estruturais subjacentes à controvérsia, e alinou-se aos objetivos da Organização Internacional do Trabalho relacionados à promoção da justiça social no ambiente laboral. A 3ª Turma reconheceu a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e manteve a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 386.730,40, como também a concessão de tutela inibitória, diante das múltiplas violações a direitos metaindividuais das trabalhadoras domésticas.

O julgado estruturou-se em quatro eixos centrais de fundamentação. No primeiro eixo de fundamentação, o acórdão explorou a dimensão coletiva do racismo e da discriminação racial no mundo do trabalho, com foco na desvalorização histórica do trabalho doméstico remunerado. A decisão reconheceu que essa categoria profissional possui raízes no passado escravocrata brasileiro e se estrutura a partir de interseccionalidades de gênero, raça e classe social, razão pela qual ainda não usufrui plenamente dos direitos assegurados pela Constituição de 1988. Nesse ponto, foram mobilizados marcos normativos de proteção contra a discriminação racial, tanto no plano

⁸⁷ A identificação nominal das partes neste acórdão constitui escolha metodológica deliberada da autora, fundamentada em três razões. Primeiro, trata-se de caso de ampla repercussão nacional, amplamente coberto pela imprensa e sem segredo de justiça. Segundo a publicidade do caso e de seus desdobramentos é, ela própria, instrumento de *accountability* institucional e de pressão por responsabilização. Terceiro, e sobretudo, a nomeação tem por objetivo conferir visibilidade a Mirtes Renata Santana de Souza, mãe do menino Miguel, que após o trágico episódio tornou-se ativista em direitos humanos e segue lutando por justiça; e cuja história, assim como a de tantas mulheres negras trabalhadoras domésticas, não pode ser reduzida à condição de dado processual anônimo.

interno quanto no internacional, além da referência teórica ao conceito de racismo como construção ideológica formulado por Lélia Gonzalez⁸⁸.

No segundo eixo, examinou-se a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a tutela coletiva, mesmo diante de violações que atingem número restrito de trabalhadoras, desde que produzam impactos macrossociais relevantes. Destacou-se que a fraude contratual e a supressão sistemática de direitos no caso analisado, como a correta formalização do vínculo e o respeito à jornada de trabalho, atingem toda a categoria das trabalhadoras domésticas, exigindo critérios interpretativos sensíveis às especificidades dessa relação laboral. Como fundamentos normativos, foram utilizados dispositivos do Estatuto da Igualdade Racial e da legislação específica do trabalho doméstico⁸⁹.

No terceiro eixo, abordou-se a dimensão da saúde e segurança do trabalho, considerando que as trabalhadoras foram submetidas a ambiente laboral com riscos iminentes à integridade física, ao prestarem serviços durante a crise sanitária da COVID-19 sem qualquer proteção adequada. A Lei nº 13.979/2020, regulamentada pelo Decreto nº 10.282/2020, não incluiu o trabalho doméstico entre as atividades essenciais, o que impunha sua suspensão em prol do isolamento social.

No caso concreto, os réus violaram ativamente o direito das trabalhadoras ao isolamento social e à preservação de suas vidas e de seus dependentes, exigindo a continuidade do trabalho e contribuindo para a tragédia que culminou no falecimento da criança. A fundamentação articulou dispositivos da CLT, da Constituição Federal e de instrumentos internacionais de proteção à saúde e ao trabalho decente⁹⁰.

Finalmente, no quarto eixo, examinou-se o acidente letal envolvendo a criança, ocorrido no local de trabalho, e que havia sido deixada temporariamente aos cuidados da segunda reclamada. À luz da Convenção nº 190 da OIT, do Estatuto da Criança e do Adolescente e da legislação trabalhista aplicável, o acórdão expôs a violência psíquica e

⁸⁸ Entre os marcos normativos adotados, destacam-se os artigos 1º e 3º da Lei nº 9.029/1995; o artigo 1º, itens 1 e 2, da Convenção Interamericana contra o Racismo (Decreto nº 10.932/2022); e o artigo 1º, itens 1 e 2, da Convenção nº 111 da OIT.

⁸⁹ Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) e Lei Complementar nº 150/2015.

⁹⁰ Artigos 155, I, e 157, I e II, da CLT; Convenção nº 155 da OIT; art. XIV da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem; e art. 12 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

social imposta às trabalhadoras, reconhecendo a dimensão macrossocial do dano e a legitimidade do MPT para a tutela indenizatória e inibitória.

Diante dessas premissas, a Turma manteve a condenação por dano moral coletivo, em razão dos ilícitos trabalhistas que reafirmaram a persistência da discriminação estrutural no trabalho doméstico. O julgado paradigmático materializa os objetivos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, ao promover um julgamento integral e contextualizado, que reconhece a influência das desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que as mulheres estão submetidas. No campo trabalhista, articula-se o trabalho doméstico com o passado escravocrata brasileiro, reconhecendo os impactos desse legado na tutela juslaboral ainda insuficiente conferida à categoria.

O acórdão mobilizou ampla fundamentação teórica, com referência a autoras como Lélia Gonzalez, além de realizar controle de convencionalidade mediante a aplicação de instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, com especial destaque às Convenções da OIT.

Trata-se, portanto, de julgado que representa a construção de uma jurisdição mais humana, democrática e solidária, ao enfrentar temas como o trabalho de cuidado, o racismo estrutural, as práticas excludentes no ambiente laboral, a violência no meio ambiente de trabalho, a divisão sexual e racial do trabalho e a negação de direitos trabalhistas sustentada no argumento de que empregadas domésticas seriam tratadas “como da família” - eufemismo que historicamente serviu para encobrir relações de exploração e afastar a incidência das normas protetivas.

O acórdão estabelece, ainda, conexão direta com o conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT e com o direito fundamental ao trabalho digno consagrado pela Constituição Federal de 1988, pilares do Estado Democrático de Direito.

Concluída a análise jurisprudencial quantitativa e qualitativa referente ao Protocolo do CNJ, passa-se ao exame dos resultados obtidos a partir da pesquisa realizada com base no Protocolo Antidiscriminatório do CSJT/TST.

4.4 Análise dos Resultados - Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT/TST

Na segunda pesquisa jurisprudencial realizada, buscou-se analisar como o Tribunal Superior do Trabalho vem articulando o Protocolo Antidiscriminatório na fundamentação de suas decisões judiciais. Considerando que o referido documento foi lançado em agosto de 2024, partiu-se da premissa de que o universo de decisões seria mais reduzido em comparação à amostra da primeira pesquisa. Outro fator que limitou a amostra foi a própria estrutura do Protocolo da Justiça do Trabalho, que, diferentemente do Protocolo do CNJ, abrange não apenas a categoria de gênero, mas também outros marcadores sociais, como sexualidade, raça, etnia, condição da pessoa com deficiência e da pessoa idosa. Ainda assim, optou-se, metodologicamente, por concentrar a análise nas demandas relacionadas à categoria de gênero.

Retoma-se, nesse ponto, o recorte temporal delimitado na pesquisa, que abrangeu acórdãos publicados entre 19 de agosto de 2024, data de lançamento do Protocolo Antidiscriminatório, e 31 de dezembro de 2025.

A partir dessas premissas, foram inicialmente identificados 7 acórdãos contendo a expressão "protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva", 8 acórdãos com a expressão "julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva" e 11 acórdãos mencionando "perspectiva antidiscriminatória". Após a aplicação dos critérios estabelecidos no item 4.2.2 desta dissertação, chegou-se a um universo final de 7 acórdãos, cuja sistematização completa encontra-se no Anexo II.

Nesse conjunto reduzido, apenas 3 julgados referem-se especificamente às demandas de gênero (processos nº RR-1000256-53.2023.5.02.0481, RR-1002222-58.2023.5.02.0511 e RRAg-1001379-63.2020.5.02.0070), sendo que os dois últimos também adotaram como fundamento o Protocolo do CNJ e foram analisados no tópico 4.3.2.1. Diante disso, optou-se por realizar, no tópico seguinte, a análise do acórdão proferido no processo nº RR-1000256-53.2023.5.02.0481, eleito, via de consequência, como acórdão paradigma desta pesquisa.

Os demais julgados mobilizam outros marcadores sociais: raça e etnia (processo nº AIRR-0010798-97.2021.5.15.0080), pessoa com deficiência (processo nº RRAg-10115-05.2020.5.03.0153) e pessoa idosa (processo nº AIRR-0100445-15.2023.5.01.0051).

Em razão dessas características da amostra, optou-se por não desenvolver uma análise quantitativa dos resultados, uma vez que o número reduzido de decisões identificadas não permitiria a realização de inferências estatísticas minimamente consistentes.

Apesar do universo reduzido de decisões, alguns aspectos merecem destaque. Dos 7 acórdãos identificados, 4 são de relatoria da Ministra Liana Chaib, que, até o momento, é a magistrada que mais tem mobilizado o Protocolo Antidiscriminatório em suas decisões, com fundamentação densa e consistente. Observa-se, ainda, que dois dos acórdãos trataram da exploração do trabalho em condições análogas à escravidão, sendo igualmente articulados com o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo da Justiça do Trabalho.

Diante disso, passa-se à análise qualitativa do acórdão paradigma selecionado, a fim de examinar de que maneira o Protocolo Antidiscriminatório foi mobilizado na argumentação jurídica do Tribunal Superior do Trabalho em demanda de gênero.

4.4.1 Análise do acórdão paradigma

O acórdão proferido no processo nº RR-1000256-53.2023.5.02.0481, de relatoria da Ministra Liana Chaib, da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho e publicado em 10/04/2025, analisou a garantia da estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10 do ADCT, no contexto do contrato de trabalho intermitente⁹¹.

A decisão parte da caracterização do contrato intermitente como modalidade em que a prestação de serviços ocorre de forma alternada e descontínua, com períodos de atividade e de inatividade. Contudo, afirma-se que eventual inatividade da trabalhadora durante a gestação não afasta o direito à estabilidade, compreendida como norma de

⁹¹ Modalidade contratual introduzida pela Lei nº 13.467/17 a partir da alteração do art. 443, §3º, da CLT.

proteção ao emprego da mulher e mecanismo de preservação do vínculo laboral. O julgado ressalta que se trata de direito destinado a tutelar simultaneamente a proteção da mulher contra a discriminação no mercado de trabalho e a segurança da família e da criança.

Como fundamentos normativos, o acórdão invoca dispositivos da Constituição Federal (arts. 5º, I, e 7º, XX e XXX), as Leis nº 9.029/1995 e nº 9.799/1999, a Súmula nº 244, III, do TST e a tese firmada no Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, além de referências doutrinárias.

A decisão também cita o precedente firmado no IAC-5639-31.2013.5.12.0051, no qual o TST havia entendido pela inexistência de estabilidade para gestantes contratadas por trabalho temporário nos termos da Lei nº 6.019/1974. Contudo, observa que esse entendimento se encontra em debate no Pleno do TST diante da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 542 (RE 842.844), segundo a qual a trabalhadora gestante possui direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória independentemente do regime jurídico aplicável ou da natureza do vínculo de trabalho.

A partir desse parâmetro, o acórdão analisa a compatibilidade da estabilidade gestacional com o regime do contrato intermitente, à luz da tese fixada no Tema 542 do STF. Na fundamentação da tese do Tema, destacou-se que, sob a ótica da vedação ao retrocesso social, a Constituição não estabeleceu distinções entre modalidades contratuais para restringir a garantia prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. Assim, a estabilidade deve ser assegurada a toda empregada gestante, independentemente do tipo de vínculo ou da duração do contrato de trabalho.

A partir desse parâmetro, o acórdão analisa a compatibilidade da estabilidade gestacional com o regime do contrato intermitente, à luz da tese fixada no Tema 542 do STF. Destacou-se que, sob a ótica da vedação ao retrocesso social, a Constituição não estabeleceu distinções entre modalidades contratuais para restringir a garantia prevista no art. 10, II, "b", do ADCT.

Assim, a estabilidade deve ser assegurada a toda empregada gestante, independentemente do tipo de vínculo ou da duração do contrato de trabalho. Conclui-se que interpretação em sentido diverso implicaria tratamento discriminatório e

incompatível com os princípios constitucionais da isonomia, da proteção à maternidade, da proteção integral à criança e do próprio Estado Democrático de Direito. Nesse sentido:

Numa análise sistemática de todo o texto constitucional, também não é possível encontrar qualquer dispositivo que seja capaz de amparar a restrição ao direito à estabilidade provisória da gestante ao tipo ou duração do vínculo de trabalho firmado entre ela e seu tomador de serviços, mesmo na situação na qual o labor é desempenhado com alternância de atividade e inatividade. Seguindo a literalidade do dispositivo do ADCT, o E. Supremo Tribunal Federal ofereceu interpretação que não criou delimitação ao exercício deste direito fundamental, analisando a matéria principalmente à luz do princípio da isonomia, ampliando-o a todas as mulheres independentes do liame jurídico formalizado. (RR-1000256-53.2023.5.02.0481, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/04/2025).

O acórdão também realiza controle de convencionalidade, articulando a decisão com normas internacionais de proteção aos direitos humanos das mulheres⁹².

Outro aspecto de destaque é a mobilização expressiva do Protocolo Antidiscriminatório, utilizado como referência argumentativa e fundamento articulado à interpretação constitucional e internacional adotada no caso, especialmente no que se refere à proteção da maternidade sob uma perspectiva antidiscriminatória.

Ao final, a 2ª Turma do TST negou provimento ao recurso de revista interposto pela empresa, mantendo o reconhecimento da estabilidade provisória da trabalhadora gestante contratada sob regime intermitente, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia e ao compromisso constitucional e internacional de proteção à maternidade e à dignidade da pessoa humana.

O acórdão examinado ilustra de forma paradigmática como as diretrizes do Protocolo Antidiscriminatório podem ser incorporadas de forma consistente à fundamentação judicial, em articulação com a Constituição, a jurisprudência, as normas internacionais de direitos humanos e a doutrina, em prol de uma interpretação do Direito do Trabalho comprometida com a igualdade de gênero.

⁹² Entre os instrumentos internacionais mobilizados, destacam-se a Declaração Universal de Direitos Humanos, a CEDAW, as Convenções 100, 103, 111, 156 e a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, a Convenção Americana de Direitos Humanos, o Protocolo de São Salvador e a Convenção de Belém do Pará."

A decisão demonstra o potencial do julgamento com perspectiva antidiscriminatória para ampliar a proteção jurídica das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo em contextos de maior vulnerabilidade decorrentes de modalidades contratuais flexibilizadoras, como o trabalho intermitente.

O julgado revela, assim, um movimento em direção à construção de uma jurisprudência mais protetiva e inclusiva, reafirmando a centralidade da proteção às mulheres como direito fundamental, em contraponto às recentes medidas legislativas de flexibilização e precarização das relações de trabalho.

4.5 Sob a Lupa: o que a jurisprudência do TST revela

A análise qualitativa da jurisprudência desenvolvida neste capítulo expôs transformações relevantes no padrão decisório adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho a partir da incorporação da perspectiva de gênero, impulsionada pelos dois Protocolos analisados. O exame dos acórdãos selecionados revela uma tentativa de revisitação hermenêutica e epistemológica do Direito do Trabalho, por meio de uma leitura mais sensível dos conflitos trabalhistas e de suas assimetrias de poder, ampliando o campo de visibilidade das discriminações de gênero, inclusive quando articuladas a outros marcadores sociais.

Nos diferentes eixos temáticos analisados na primeira pesquisa - desigualdades no mercado de trabalho, discriminação de gênero, assédios e violências e segurança e medicina do trabalho - observou-se a valorização do contexto fático, a releitura crítica da prova, o afastamento de estereótipos e da suposta neutralidade das normas jurídicas, reconhecendo-se que o paradigma tradicional, marcado por uma lógica masculina e universalizante, pode produzir efeitos excludentes e perpetuar desigualdades estruturais.

A jurisprudência examinada também demonstra um esforço consistente de diálogo entre o direito interno e o direito internacional dos direitos humanos, principalmente por meio da invocação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, entre elas as Convenções nº 155 e nº 190. Tal movimento reforça o controle de convencionalidade e aproxima a jurisdição trabalhista brasileira dos compromissos assumidos pelo Estado no plano internacional, fortalecendo a proteção do trabalho decente.

Não obstante esses avanços, a pesquisa quantitativa referente ao Protocolo do CNJ revelou limitações importantes. Destaca-se, inicialmente, o protagonismo de determinadas Turmas e ministros de perfil mais progressista na adoção dos Protocolos como elemento efetivo de fundamentação dos julgados. Embora tal atuação seja relevante e indique esforços concretos de mudança no padrão decisório justralhista, ela não se reflete de forma homogênea no âmbito do TST.

Por outro lado, constatou-se que diversos acórdãos apenas mencionam o Protocolo, afirmando genericamente sua aplicabilidade, sem, contudo, articular seus fundamentos e diretrizes ao caso concreto. Trata-se de uma aplicação segmentada e mecanizada da perspectiva de gênero, dissociada do ordenamento jurídico e desprovida de densidade argumentativa, o que esvazia seu potencial transformador. Há, assim, simples menção ao documento, mas não a necessária reflexão sobre seu conteúdo, reduzindo-o, por vezes, a mero argumento acessório.

Verificou-se, nas duas pesquisas, que o julgamento com perspectiva de gênero não avançou de forma significativa no campo do Direito Coletivo do Trabalho, particularmente no que se refere à liberdade sindical. Ademais, em relação ao tema de segurança e medicina do trabalho, a maior parte dos julgados concentrou-se na proteção da gestante, com escasso desenvolvimento de outras temáticas relevantes, como a exposição a riscos ocupacionais sob uma ótica de gênero mais ampla.

Outro aspecto diz respeito à tímida adoção dos Protocolos pelas Subseções Especializadas do TST. Em relação ao Protocolo do CNJ, foram identificados poucos acórdãos que o utilizaram como fundamento decisório, não se verificando a existência de julgados oriundos da Subseção de Dissídios Coletivos, o que reforça a limitação já apontada quanto à sua incidência no âmbito do Direito Coletivo. Quanto ao Protocolo Antidiscriminatório, não foi identificado nenhum acórdão proferido pelas Subseções.

A teoria da interseccionalidade foi aplicada de maneira ainda esparsa. Quando presente na fundamentação, aparece frequentemente de forma enunciativa, sem articulação concreta com as particularidades do caso analisado e sem a devida contextualização das múltiplas opressões que atravessam os sujeitos envolvidos. O marcador racial, por exemplo, raramente era associado ao de gênero, evidenciando que

persiste uma resistência estrutural à sedimentação de uma leitura efetivamente interseccional nas decisões do TST.

A pesquisa também apontou dificuldade de correlação entre o conceito de trabalho decente e o julgamento com perspectiva de gênero. Embora o termo seja recorrentemente mencionado a partir das Convenções da OIT e da Agenda 2030 da ONU, observa-se ausência de aprofundamento conceitual. A noção de trabalho digno, por sua vez, raramente é articulada sob a ótica da perspectiva de gênero e, quando mencionada, não se desenvolve em conexão consistente com os dispositivos constitucionais.

Outro aspecto que merece atenção diz respeito à amostra reduzida de acórdãos que adotaram o Protocolo Antidiscriminatório, ainda que se tenha considerado um intervalo de mais de um ano. É certo que a dinâmica de incorporação de novos instrumentos metodológicos requer tempo de divulgação, maturação e assimilação institucional. No entanto, entende-se que a ausência de normativo específico no âmbito da Justiça do Trabalho que recomende ou torne obrigatória sua adoção também está diretamente relacionada a esse resultado, uma vez que a incorporação efetiva de novas metodologias decisórias não pode depender exclusivamente da voluntariedade dos magistrados. É necessária, portanto, a criação de obrigação institucional clara que vincule sua aplicação, tal como ocorreu com o Protocolo do CNJ, cuja adoção se tornou mais expressiva justamente após a edição da Resolução nº 492/2023, que tornou seu uso compulsório em todo o Poder Judiciário brasileiro.

Descortina-se, portanto, um cenário ainda incompleto: a aplicação dos Protocolos no TST não constitui, até o momento, uma política judiciária sistêmica, o que repercute diretamente na incorporação desses instrumentos pelos Tribunais Regionais. A amostra de julgados que adotaram os Protocolos nos últimos anos mostrou-se reduzida diante do volume de decisões proferidas diariamente pelo Tribunal. Ademais, da parcela identificada, a maioria das decisões que mencionaram os Protocolos não incorporou, de fato, suas diretrizes, utilizando-os como mero argumento de autoridade. Esse quadro indica que a transformação da racionalidade jurídica e do padrão hermenêutico judicial exigirá esforços institucionais e sociais contínuos para que as diretrizes dos Protocolos saiam do plano textual e produzam efeitos concretos na prática decisória.

Ainda assim, conclui-se que a progressiva adoção dos Protocolos pela jurisprudência do TST constitui avanço significativo na incorporação das lentes de gênero ao padrão decisório trabalhista e na ampliação da proteção aos direitos das trabalhadoras, mesmo que muito ainda possa ser feito. Soma-se a esse cenário o papel institucional desempenhado durante a gestão do Ministro Lélío Bentes Corrêa (2022–2024), período marcado pelo fortalecimento de políticas judiciárias voltadas à promoção do trabalho decente, da equidade e do enfrentamento das desigualdades estruturais.

Todavia, reverter o quadro de aplicação incipiente exige mais do que o cumprimento formal das diretrizes dos Protocolos - requer uma mudança estrutural na cultura hermenêutica da Justiça do Trabalho, impulsionada pelo TST em seu papel vanguardista e com efeitos irradiados sobre todo o sistema de justiça trabalhista. Caso contrário, o movimento de transformação da cultura jurídica que se pretende alcançar corre o risco de assumir caráter meramente retórico, configurando um simulacro de uma jurisdição efetivamente comprometida com a realidade social.

A perspectiva de gênero afirma-se, assim, como instrumento essencial para a consolidação de um patamar civilizatório progressivo de direitos trabalhistas, ao permitir que a tutela jurídica do trabalho se aproxime das realidades concretas vivenciadas por mulheres e outros grupos historicamente vulnerabilizados. Trata-se de um movimento ainda em construção, devendo contribuir para a formação de uma cultura jurisdicional mais democrática, inclusiva e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da promoção da justiça social, que representam objetivos nucleares que devem orientar, de forma permanente, a atuação da Justiça do Trabalho.

CONCLUSÃO

“I remembered that the real world was wide, and that a varied field of hopes and fears, of sensations and excitements, awaited those who had the courage to go forth into it's expanse, to seek real knowledge of life amidst it's perils.”

(Charlotte Brontë, Jane Eyre)

O objetivo desta pesquisa consistiu em investigar de que modo o julgamento com perspectiva de gênero vem sendo adotado no âmbito da Justiça do Trabalho, com particular atenção ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, a partir da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, e do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, publicado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em 2024.

Para tanto, foram mobilizadas as ferramentas teóricas apresentadas nos Capítulos 1 e 2, indispensáveis à compreensão da formação histórica do Direito do Trabalho, notadamente a concepção androcêntrica que orientou a estruturação do contrato de trabalho, bem como das violências e discriminações estruturais impostas às mulheres, a partir da falácia da neutralidade e da imparcialidade jurídicas.

Com o propósito de tensionar a ordem jurídica vigente e questionar a marginalização dos saberes femininos, a pesquisa valeu-se de aportes da teoria crítica feminista do Direito, do Direito Antidiscriminatório e das teorias decoloniais, compreendidas como alternativas para a ampliação da subjetividade jurídica.

Partiu-se do pressuposto de que os eixos de opressão que atravessam a categoria de gênero não podem ser analisados de forma isolada; ao contrário, articulam-se e se retroalimentam. Por essa razão, adotou-se a interseccionalidade como ferramenta

analítica indispensável à compreensão do trabalho da mulher, de suas múltiplas nuances e dos obstáculos epistemológicos que permeiam sua regulação jurídica.

Outro eixo central da pesquisa foi a aproximação entre o Direito Antidiscriminatório e o conceito de Direito Fundamental ao Trabalho Digno, na medida em que a persistência de discriminações no ambiente laboral, em especial as discriminações de gênero, compromete tanto a efetiva inclusão das trabalhadoras no sistema protetivo trabalhista quanto o exercício do trabalho em condições de dignidade. O Direito Fundamental ao Trabalho Digno constitui, nesse sentido, uma condição de reconhecimento do sujeito constitucional em toda a sua subjetividade, e o julgamento de demandas trabalhistas a partir de lentes interseccionais concretiza o princípio constitucional da igualdade substancial, ao aproximar a atuação jurisdicional da efetivação da dignidade no trabalho.

A teoria tridimensional da justiça, elaborada por Nancy Fraser, foi igualmente adotada como referencial teórico para compreender de que modo as injustiças de gênero no Poder Judiciário se relacionam diretamente com a efetividade do Estado Democrático de Direito, uma vez que afetam a legitimidade institucional, a promoção da justiça social e o próprio acesso à justiça.

Em um segundo momento, a pesquisa voltou-se à análise dos dois Protocolos que orientam o julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pela Portaria nº 27/2021 do Conselho Nacional de Justiça, consolida-se como a principal iniciativa institucional voltada à incorporação da perspectiva de gênero na atuação jurisdicional de todos os tribunais brasileiros. O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, elaborado pela Justiça do Trabalho, por sua vez, aprofunda a análise dos conflitos trabalhistas ao transcender a categoria de gênero, considerando outros marcadores sociais em consonância com a abordagem interseccional.

No que se refere à pesquisa jurisprudencial, os achados indicaram que a adoção do Protocolo do CNJ vem crescendo de forma progressiva, mas ainda insuficiente, especialmente após a Resolução nº 492/2023. As decisões analisadas mobilizaram com

maior frequência a categoria de gênero na fundamentação, ao passo que a interseccionalidade ainda aparece de modo incipiente.

No que diz respeito ao Protocolo Antidiscriminatório do CSJT, observou-se que sua presença na fundamentação dos acórdãos do TST ainda é bastante restrita. A quantidade reduzida de acórdãos identificados sugere que, embora o instrumento apresente densidade teórica, sua incorporação pela jurisprudência do Tribunal encontra-se em fase inicial de assimilação.

Os dados também revelaram dificuldades na articulação entre o julgamento com perspectiva de gênero e os conceitos de trabalho decente e de trabalho digno, os quais, na maioria das decisões analisadas, permaneceram em segundo plano, utilizados apenas como argumento de reforço, sem associação direta e sistemática com o conteúdo normativo e metodológico dos Protocolos.

Em relação à pesquisa jurisprudencial do Protocolo do CNJ, verificou-se a predominância de decisões mais densamente fundamentadas em determinadas Turmas do Tribunal. Nesses julgados, foi possível identificar a incorporação dos princípios e das categorias do julgamento com perspectiva de gênero nos núcleos decisórios, bem como a utilização de referências do Direito Internacional do Trabalho, o que contribuiu para a adoção de soluções mais críticas, reflexivas e sensíveis às desigualdades estruturais que atravessam o mundo do trabalho.

Por outro lado, na maior parte dos julgados analisados, constatou-se a tendência de aplicação do Protocolo do CNJ de forma segmentada e mecânica, limitando-se, em muitos casos, à sua citação como argumento de autoridade, sem a efetiva integração de seus fundamentos normativos e metodológicos à construção da decisão. Em tais hipóteses, o Protocolo foi apenas indicado, mas não problematizado ou instrumentalizado de modo a influenciar, de forma explícita e reflexiva, o resultado da lide.

No plano técnico e institucional, identificam-se medidas de aperfeiçoamento igualmente relevantes, como o monitoramento contínuo e transparente da aplicação dos Protocolos, inclusive por meio de compilação automatizada de julgados de fácil acesso e divulgação; a inclusão dos Protocolos como objeto recorrente de capacitação em cursos de aperfeiçoamento e formação continuada, destinados não apenas à magistratura, mas a

todos os atores do sistema de justiça; e a incorporação dos Protocolos como critérios de avaliação qualitativa do desempenho jurisdicional, de modo a institucionalizá-los como parâmetro permanente da atuação dos Tribunais Trabalhistas.

Diante desse panorama, ao se retomar a questão central que orienta a presente pesquisa - se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho contempla as diretrizes dos Protocolos como fundamento decisório apto à concretização dos direitos trabalhistas das mulheres -, conclui-se que a resposta ainda não se apresenta de maneira inequívoca.

De forma geral, é possível afirmar a existência de mudança gradual, porém ainda em curso, no padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho, marcada pela incorporação da perspectiva de gênero na atuação jurisdicional, com impactos positivos na ampliação e no reconhecimento dos direitos trabalhistas das mulheres. Todavia, em parcela significativa das decisões analisadas, essa incorporação ainda se revela superficial, restrita à mera menção aos Protocolos, sem o desenvolvimento substancial de suas premissas teóricas e metodológicas.

A partir desse cenário, a pesquisa chegou a duas conclusões centrais, detalhadas a seguir.

Em primeiro lugar, reafirma-se a centralidade do trabalho como eixo estruturante da inclusão social e coletiva das mulheres e de afirmação de sua identidade constitucional. O trabalho constitui, nesse sentido, dimensão fundamental da cidadania e da subjetividade jurídica, sendo indissociável da realização da dignidade humana no Estado Democrático de Direito.

É certo que a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de forma historicamente distinta daquela vivenciada pelos homens, e também de modo desigual entre as próprias mulheres, considerando-se, em particular, os lugares de privilégio ocupados pelas mulheres brancas.

Ainda assim, há um elemento comum que atravessa esse processo: a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho deu-se, de maneira estrutural, sob condições de desigualdade, seja pela ausência ou insuficiência de regulação específica, pela intensificação da exploração da força de trabalho, pelas disparidades salariais e de jornadas, ou pela precariedade das normas de proteção no ambiente laboral. Soma-se a

isso o fato de que tal inserção não se realizou como forma de libertação do trabalho e cuidado, mas, ao contrário, operou por meio da sobrecarga de trabalho, intensificando a divisão sexual do trabalho.

Conforme explorado na pesquisa, o Direito do Trabalho exerceu papel ambíguo nesse processo, atuando, em diversos momentos como verdadeira “tecnologia de gênero”⁹³ voltada à reprodução e institucionalização dessas desigualdades. Diante disso, coloca-se em tensão o seu potencial de operar no sentido oposto: de se constituir como instrumento de reparação histórica, de superação de estereótipos, de promoção da não discriminação e de afirmação de uma potência insurgente capaz de reconfigurar as bases normativas do trabalho, para incluir mais e melhor.

Para tanto, torna-se indispensável disputar o próprio campo jurídico, sua linguagem, seus sentidos e seus discursos, que historicamente legitimam a masculinidade branca como *locus* privilegiado da produção intelectual, normativa e jurisdicional. As lutas feministas, nesse contexto, revelam-se contínuas e exaustivas, exigindo mobilização permanente contra os processos combinados de racialização e exploração capitalista-patriarcal que conformam o trabalho das mulheres no Brasil, heranças de uma modernidade marcada pela subalternização e pela exclusão.

Assim, defende-se o exercício do trabalho em condições de dignidade, juridicamente protegido e socialmente valorizado, isto é, que viabilize o gozo de um “patamar civilizatório mínimos de direitos”, considerando-se estes como direitos fundamentais indisponíveis (Delgado, 2015), como forma de emancipação e realização pessoal, afastando-se a instrumentalização do trabalho como mecanismo de opressão de gênero.

Em outras palavras, compreende-se o Direito Fundamental ao Trabalho Digno como um dos centros gravitacionais da inclusão social e coletiva das mulheres; sem desconsiderar que, dada a heterogeneidade e a interseccionalidade que atravessam essa categoria, outros direitos igualmente fundamentais, como os direitos reprodutivos,

⁹³ LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (Org.). Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-242.

direitos de participação política e outros direitos sociais, compõem esse campo de forças de forma indissociável e não hierarquizada.

O direito fundamental ao trabalho digno, conforme analisado, apresenta-se em sua multidimensionalidade, constituída “pelo sujeito — o ser humano —, pelo objeto, consistente no valor social do trabalho, bem como pela ambientação em que esse trabalho se realiza, caracterizada pelo meio ambiente do trabalho” (Delgado; Delgado, 2020, p. 32).

A efetiva concretização da dignidade no trabalho perpassa, portanto, o reconhecimento do sujeito, neste caso, a mulher trabalhadora, em suas especificidades, experiências e demandas próprias, condição indispensável para o avanço em direção à igualdade substancial entre homens e mulheres, particularmente no mundo do trabalho, onde as assimetrias de gênero se manifestam de forma mais intensa e persistente.

Assim, considerando que o trabalho integra a subjetividade do sujeito trabalhador, por meio da qual se projeta o reconhecimento social de si e por outrem, evidencia-se sua centralidade na constituição da identidade. Conforme assinala Valéria de Oliveira Dias:

“(…) o reconhecimento é a retribuição simbólica do trabalhar que, além de moldar a identidade do sujeito pelo olhar do outro, confere sentido ao trabalho, transforma sofrimento em prazer e fortalece a cooperação e as relações de solidariedade entre os sujeitos no campo social” (Dias, 2020, p. 95).

Trata-se, portanto, de ir além da tutela jurídica formal para promover transformação cultural, política e social, capaz de fortalecer vínculos de solidariedade e de retribuição simbólica, repensar criticamente as fronteiras entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, implementar políticas públicas efetivas, viabilizar mecanismos de reparação de danos e institucionalizar a agenda dos direitos humanos e da igualdade substantiva das mulheres. Esse processo revela-se, por sua própria natureza, integrado, dialógico, intersetorial e permanentemente inacabado.

Desse modo, a garantia do direito fundamental ao trabalho digno para mulheres, compreendido como aquele ancorado em um Direito do Trabalho Antidiscriminatório, traduz-se na afirmação, no reconhecimento e no respeito à identidade constitucional das

trabalhadoras, tanto no âmbito das relações de trabalho quanto em sua plena e legítima integração na vida social.

É nessa linha que se apresenta a segunda conclusão desta pesquisa: a adoção dos Protocolos do CNJ e do CSJT pela Justiça do Trabalho é decisiva para a concretização de direitos fundamentais das mulheres, especialmente à efetivação do direito fundamental ao trabalho digno.

A pesquisa jurisprudencial qualitativa demonstrou que, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, há progressiva aderência e aplicação das diretrizes constantes nos referidos documentos, produzindo decisões alinhadas aos direitos fundamentais constitucionalizados e às normativas internacionais de direitos humanos. Tais decisões refletem avanços relevantes na ampliação do acesso à justiça e na promoção da igualdade material.

Conforme analisado no Capítulo 4, a incorporação dos Protocolos à atuação jurisdicional - e, portanto, do julgamento com perspectiva de gênero - aproxima o sistema jurídico da consolidação de um padrão civilizatório progressivo no campo dos direitos trabalhistas, ao contribuir para a efetivação do trabalho em condições dignas para as mulheres trabalhadoras.

A partir da análise da fundamentação adotada nos julgados examinados, verificou-se que o itinerário metodológico proposto pelo Protocolo do CNJ, inspirado na análise dos fenômenos legais desenvolvida por Alda Facio (1992), foi observado em distintos momentos do processo decisório. Tal observância manifestou-se, entre outros aspectos, na análise da prova, na contextualização das partes, no reconhecimento de discriminações diretas, indiretas e estruturais, e no deferimento de medidas reparatórias e protetivas. Foi possível identificar, ainda, uma sensibilidade ampliada nos julgamentos, que se afasta da noção de suposta neutralidade anteriormente problematizada, permitindo decisões mais atentas às peculiaridades do caso concreto e às consequências práticas do provimento jurisdicional na vida das partes envolvidas.

Um dos achados centrais da pesquisa jurisprudencial qualitativa indica que as dificuldades para assegurar o efetivo acesso à justiça não residem, necessariamente, na ausência de normas inclusivas e antidiscriminatórias, mas no modo como esse aparato

normativo é articulado. A efetividade dessas normas depende de sua combinação com aportes teóricos críticos e com uma abordagem metodológica interseccional, voltada à construção de uma visão progressista da tutela juslaboral e do avanço em matéria de direitos humanos, e não à mera conformação a um modelo jurídico previamente posto.

No campo do Direito do Trabalho, tal constatação assume especial relevância diante do atual contexto de desconstrução dos sistemas de proteção social e trabalhista, marcado por retrocessos sociais e pela implementação de políticas de austeridade que atingem diretamente a Justiça do Trabalho. Soma-se a isso o cenário de frequentes ataques à sua competência e legitimidade, impulsionados pelo avanço da agenda neoliberal e pela intensificação dos processos de precarização do mundo do trabalho.

Diante dos malabarismos argumentativos observados na defesa irrestrita da ordem econômica em detrimento dos direitos trabalhistas, sustenta-se que a adoção das lentes de gênero ultrapassa, em muito, a dimensão de um avanço protetivo no mercado de trabalho para as mulheres. Trata-se de uma estratégia capaz de produzir, a médio e longo prazo, transformações estruturais na forma de compreender o trabalho protegido de cuidado e de reprodução social, historicamente desprovido de reconhecimento e onerosidade; na mensuração do tempo e do valor do trabalho a partir de parâmetros não androcêntricos; na análise do adoecimento físico e mental das mulheres no ambiente laboral; no enfrentamento da racialização do trabalho doméstico; na desnaturalização de papéis de gênero e da transmutação do trabalho em dever de afeto; na repercussão da divisão sexual do trabalho na feminização da pobreza; bem como na redefinição da responsabilidade pública pelo cuidado e na promoção da igualdade de gênero.

Em síntese, trata-se de mudanças estruturais de natureza jurídica, política, cultural e social, cujos reflexos se manifestam gradualmente na desconstrução dos fundamentos de uma sociedade patriarcal e dos critérios androcêntricos adotados pela matriz moderna do Direito do Trabalho.

Nessa perspectiva, a adoção do julgamento com perspectiva de gênero pela Justiça do Trabalho deve ser compreendida, de forma analógica, como uma maratona, e não como uma corrida de curta distância. Trata-se de um processo que exige persistência e resistência institucional, tanto para garantir sua continuidade quanto para monitorar a efetividade de sua aplicação e assegurar sua observância de modo cogente no âmbito

jurisdicional. Seus efeitos e resultados tendem a se revelar a longo prazo, com a expectativa de que transcendam o fazer jurisdicional e alcancem mudanças institucionais e administrativas, a reconstrução do conhecimento jurídico e a formação crítica dos profissionais do Direito de modo mais amplo.

Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho emerge como ator institucional estratégico na conformação de um novo padrão decisório, comprometido em ocupar um espaço de resistência e vanguarda no que toca aos direitos fundamentais trabalhistas, especialmente a partir da atuação de suas turmas e ministros mais progressistas.

Mais do que instância de uniformização jurisprudencial, o TST ocupa posição central na produção de sentidos normativos e na legitimação de práticas interpretativas capazes de irradiar efeitos sobre todo o sistema da Justiça do Trabalho. A incorporação dos Protocolos, ainda que de modo desigual entre turmas, revela a potência do Tribunal como espaço de disputa hermenêutica e de ressignificação dos institutos clássicos do Direito do Trabalho à luz de uma leitura constitucional humanística.

O diálogo estabelecido entre os Protocolos e a jurisprudência do TST demonstra que a atuação jurisdicional não se limita à aplicação mecânica da norma, mas envolve escolhas institucionais que podem tanto reproduzir quanto tensionar estruturas históricas de exclusão. Ao assumir, ainda que gradualmente, as lentes de gênero em seus julgamentos, o TST contribui para deslocar a racionalidade androcêntrica que marcou a formação do Direito do Trabalho, abrindo espaço para decisões que consideram os marcadores sociais de diferença e a complexidade da colonialidade de gênero (Lugones, 2008) na regulação jurídica do trabalho.

Assim, a atuação do TST, enquanto órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, mostra-se decisiva para a consolidação de um projeto institucional comprometido com a justiça social, no qual o julgamento com perspectiva de gênero deixa de ser exceção retórica e passa a constituir critério estruturante da atividade jurisdicional. Trata-se, portanto, de reconhecer o Tribunal não somente como aplicador dos Protocolos, mas como protagonista na construção de uma cultura judicial transformadora, capaz de influenciar práticas decisórias, a formação da magistratura e os próprios contornos do acesso à justiça no campo trabalhista.

A partir do percurso analítico e empírico desenvolvido ao longo desta pesquisa, retoma-se, por fim, o mote que orienta os estudos de gênero e, de modo indissociável, as lutas feministas: a necessidade de imaginar e construir cenários possíveis de avanço e inclusão protegida para as mulheres no mundo do trabalho. Esse exercício emerge do incômodo e da inquietude provocados ao se deparar com uma realidade laboral forjada em modelos de exclusão e pactos de silêncio, cenário que se agrava diante das investidas contemporâneas contra a proteção do trabalho e do sentimento de impotência das instituições trabalhistas.

Buscou-se, a partir desses anseios, pensar perspectivas propositivas e aberturas criativas capazes de expandir criticamente as concepções e os escopos do desenho institucional do Direito do Trabalho a partir do recorte de gênero. Nesse sentido, a pesquisa pretendeu contribuir, humildemente, para tensionar a Academia e o Judiciário a revisar questões tradicionalmente postas, sobretudo em um campo que permanece permanentemente em disputa, como o *juslaboral*.

Parte-se do entendimento de que, se o capitalismo se reinventa continuamente, produzindo novas e sofisticadas formas de precarização da classe trabalhadora, também é possível - e necessário - que aqueles que defendem o Direito do Trabalho digno se reinventem, concebendo novas categorias trabalhistas, chaves epistemológicas e estratégias interpretativas para além do eixo hegemônico.

A complexificação do olhar proposta por esta pesquisa, por meio do julgamento com perspectiva de gênero, busca justamente refletir sobre as possibilidades de ressignificação e reconstrução da proteção ao trabalho como direito fundamental. Tal movimento parte de um lugar paradoxal: ao mesmo tempo em que evidencia as faltas, fissuras e limites que ainda impedem a concretização equânime desse direito para trabalhadores e trabalhadoras, reconhece o impulso insurgente e transformador de que são capazes tanto a crítica feminista quanto o próprio Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **A contagem dos sonhos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2025.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

AMARAL, Tarsila do. **Operários**. 1933. Óleo sobre tela. São Paulo: Pinacoteca do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://pinacoteca.org.br>. Acesso em: 16/03/2026.

ANZALDÚA, Gloria. **Borderlands/La Frontera: The New Mestiza**. São Francisco: Aunt Lute Book Company, 1987.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019.

BALAZEIRO, Alberto Bastos; SANTANA, Raquel Leite da Silva. Assédio sexual a partir da jurisprudência do TST: prova indiciária e "protocolo para julgamento com perspectiva de gênero" como soluções estruturais para a efetividade do constitucionalismo humanístico e social. In: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coords.). **Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST**. Leme: Mizuno, 2023. cap. 26.

DÍAZ-BENÍTEZ, Maria Elvira; MATTOS, Amanda. **Interseccionalidade: zonas de problematização e questões metodológicas**. In: SIQUEIRA, Isabel Rocha; MAGALHÃES, Bruno; CALDAS, Mariana; MATOS, Francisco (org.). **Metodologia e Relações Internacionais: debates contemporâneos**. Rio de Janeiro, Editora PUC-Rio, 2019, pp.67-94.

BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence F. **Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors**. American Economic Journal: Applied Economics, v. 2, n. 3, p. 228-255, jul. 2010.

BILGE, Sirma. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diogène**, Paris, v. 1, n. 225, p. 70–88, 2009.

BIROLI, Flávia. **Autonomia e desigualdades de gênero: contribuições do feminismo para a crítica democrática**. Vinhedo: Horizonte, 2013.

BIROLI, Flávia. Responsabilidades, cuidado e democracia. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 18, p. 81–117, 2015.

BIROLI, Flávia; QUINTELA, Débora Françolin. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 53, p. 72–89, 2021.

BILGE, Sirma. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diogène**, Paris, v. 1, n. 225, p. 70–88, 2009.

BONFIM, Karine Anselmo. **Participação feminina no Judiciário e a atuação do CNJ na implementação de políticas para o seu incremento**. 2024. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Regulação e Políticas Públicas) – Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

BÓRQUEZ, Martha Félix O. **Juzgar con perspectiva de género: una nueva manera de impartir justicia**. México: FLACSO México, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 252, de 4 de setembro de 2018. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 254, de 4 de setembro de 2018. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, n. 167, p. 59, 5 set. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 343, de 9 de setembro de 2020. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, n. 297, p. 7–11, 10 set. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 492, de 17 de março de 2023. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 496, de 3 de abril de 2023. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 525, de 27 de setembro de 2023. **Diário da Justiça do CNJ**, Brasília, 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n. 540, de 18 de dezembro de 2023. **Diário do CNJ**, Brasília, 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva**. Brasília: CSJT, 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/254683>. Acesso em: 15/06/2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. São Paulo: Zahar, 2023.

CARVALHO NETTO, Menelick de. A contribuição do Direito Administrativo enfocada da ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamentos do controle de constitucionalidade das leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da constituição. **Fórum Administrativo**, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, mar. 2001.

CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais. In: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). **Jurisdição constitucional e os direitos fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003. p. 141-164.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Temporalidade, constitucionalismo e democracia. **Humanidades**, Brasília, n. 58, p. 32–42, jun. 2011.

CEPIA – Cidadania, Estudos, Pesquisa, Informação e Ação. **Violência contra a mulher e acesso à justiça: estudo comparativo sobre a aplicação da Lei Maria da Penha em cinco capitais**. Rio de Janeiro: CEPIA; Fundação Ford, 2013.

CIRINO, Samia Moda; FELICIANO, Guilherme Guimarães. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero: abertura para uma mudança epistemológica no direito e na prática jurídica no Brasil. **Direito Público**, v. 20, n. 106, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i106.7137.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**. São Paulo: Boitempo, 2019.

COLLINS, Patricia Hill. A diferença que o poder faz: interseccionalidade e democracia participativa. Tradução de Carina Jéssica de Souza e Elisa Duarte do Nascimento. **Revista Sociologias Plurais**, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 11–44, jan. 2022.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. **Estereótipos de gênero**. Bogotá: Profamilia, 2010.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Revista Estudos Feministas**, Salvador, n. 1, p. 7–16, 2002.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: **Cruzamento raça e gênero**. Brasília: UNIFEM, 2004.

CUSCIANO, Dalton Tria. Gênero e poder: a presença das mulheres na direção das centrais e confederações sindicais. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 8, 2025.

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

DAVIS, Angela. Angela Davis: a potência de Sojourner Truth. **Blog da Boitempo**, 26 nov. 2018. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2018/11/26/angela-davis-a-potencia-de-sojourner-truth/> . Acesso em: 20/11/2025.

DEJOURS, Christophe; CARDOSO, Marta Rezende. Christophe Dejours: entrevista. **Agora**, v. 4, n. 2, p. 89-94, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno em dimensões: uma revisão dos seus pressupostos constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 1, n. 1, jul. 1989.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. A tutela jurídico-constitucional em face das violências no trabalho na jurisprudência do TST. In: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (coords.). **Constitucionalismo humanista e social na jurisprudência do TST**. Leme: Mizuno, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. A matriz da Constituição de 1988 como parâmetro para a análise da reforma trabalhista. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, ano 14, n. 80, p. 27-44, set./out. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. v. 1. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016.

DELPHY, Christine. **For a materialist feminism**. Amherst: University of Massachusetts Press, 1984.

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE — Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Especial n. 3**. Brasília: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.pdf>. Acesso em: 11/11/2025.

DIEESE — Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Especial: Mulheres 2024**. Brasília: DIEESE, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.html>. Acesso em: 11/11/2025.

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

DUTRA, Renata Queiroz. A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei n. 13.467/2017. In: KREIN, José Dari;

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 222.

FACIO, Alda. **Cuando el género suena, cambios trae: una metodología para el análisis de género del fenómeno legal**. San José: ILANUD, 1999.

FACIO, Alda. Hacia otra teoría crítica del Derecho. In: FACIO, Alda (org.). **Género y Derecho**. Santiago: LOM/La Morada, 1999. p. 15–44.

FACIO, Alda. Metodologías para el análisis de género del fenómeno legal. In: SANTAMARÍA, R. A.; SALGADO, J.; VALLADARES, L. (comps.). **El género en el derecho: ensayos críticos**. Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**. São Paulo: Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos do tempo**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova**, São Paulo, n. 77, 2009.

FRASER, Nancy. **Justiça interrompida: reflexões críticas sobre a condição "pós-socialista"**. São Paulo: Boitempo, 2022.

FUDGE, Judy. A new vocabulary and imaginary for labour law: taking legal constitution, gender, and social reproduction seriously. In: BRODIE, Douglas; BUSBY, Nicole; ZAHN, Rebecca (eds.). **The future regulation of work: new concepts, new paradigms**. London: Palgrave Macmillan, 2016. p. 7–26.

FUDGE, Judy. Feminist reflections on the scope of labour law: domestic work, social reproduction, and jurisdiction. **Feminist Legal Studies**, v. 22, n. 1, 2014.

GANZAROLLI, Marina. **O que o Congresso pensa sobre as mulheres?** São Paulo: Jandaíra, 2025.

GOLDIN, Claudia. **Understanding the gender gap: an economic history of American women.** Oxford: Oxford University Press, 1990.

GOLDIN, Claudia. **The U-shaped female labor force function in economic development and economic history.** Cambridge: NBER, abr. 1994. (Working Paper, n. 4707).

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, v. 92/93, p. 69–82, 1988.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. In: UNIÃO DOS COLETIVOS PAN-AFRICANISTAS (org.). **Lélia Gonzalez: Primavera para as rosas negras.** [S.l.]: Diáspora Africana, [s.d.]. p. 34–53.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. In: **Caderno de formação política do Círculo Palmarino n. 1: Batalha de Ideias.** [S.l.: s.n.], 2011.

GOUGES, Olympe de. **Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.** Paris, 1791.

HÄBERLE, Peter. **Hermenêutica constitucional: a sociedade aberta dos intérpretes da Constituição.** Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 5, 1995.

HARAWAY, Donna. **Simians, cyborgs, and women.** New York: Routledge, 1991.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho**, v. 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, Helena et al. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003. p. 111-123.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

HOOKS, bell. **E eu não sou uma mulher?: mulheres negras e feminismo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

HOOKS, bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. In: HOOKS, bell. **Teoria feminista: da margem ao centro**. São Paulo: Perspectiva, 2019.

IGREJA, Rebecca Lemos; RAMPIN, Talita Tatiana Dias. Acesso à justiça: um debate inacabado. **Suprema: Revista de Estudos Constitucionais**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 191-220, jul./dez. 2021.

KANT, Immanuel. Primeira parte: primeiros princípios metafísicos da doutrina. In: KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Tradução de Clélia Aparecida Martins. São Paulo: Universitária São Francisco, 2013. p. 120-121.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Tradução de Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LAURETIS, Teresa de. The technology of gender. In: LAURETIS, Teresa de. **Technologies of gender**. Bloomington: Indiana University Press, 1987. p. 207-241.

LOCHAK, Danièle. **Le droit et les paradoxes de l'universalité**. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.

LUGONES, María. Colonialidade e gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020. p. 52-83.

LUGONES, María. Colonialidad y género. **Tabula Rasa**, Bogotá, n. 9, p. 73-101, 2008.

MACKINNON, Catharine A. Substantive equality: a perspective. **Minnesota Law Review**, Minneapolis, v. 96, 2011.

MAEDA, Patrícia. **Interseccionalidade e direitos: a participação das trabalhadoras na Assembleia Nacional Constituinte**. 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24032021-174739/>.

MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 85, n. 8, p. 913–921, 2021.

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

MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo. **Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación**. Barcelona: Icaria Editorial, 1995.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MATAS, Glória Poyatos I. Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. **Igual: Revista de Género e Igualdad**, v. 2, p. 7–8, 2019.

MÉXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Protocolo para juzgar con perspectiva de género**. Ciudad de México, 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inteligência artificial, tecnologia digital e discriminação no trabalho**. Brasília: MPT, 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 15 set. 2021.

MORAES, Daniela Marques de. **A importância do olhar do outro para a democratização do acesso à justiça**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; Justificando, 2017.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; PEREIRA, Flávia Máximo. Direito do trabalho e epistemologias dissidentes. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, 2023.

NOVELINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres. In: **XXVIII Encontro Anual da ANPOCS**, Caxambu, 26–30 out. 2004.

OLIVEIRA, J. F. Z. C. de. **"E travesti trabalha?": divisão transexual do trabalho e messianismo patronal**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.]: ONU, [s.d.]. Disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/crime/embaixadores-da-juventude/conhea-mais/aagenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentvel.html>. Acesso em: 30 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. **Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do Covid-19**. [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/documentos/trabalhadoras-remuneradas-lar-america-latina-caribe-crise-covid-19>. Acesso em: 30 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. Sentença de 20 out. 2016. Disponível em:

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil**. Sentença de 15 jul. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_por.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil**. Sentença de 7 out. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/fevereiro/corte-idh-condena-brasil-por-discriminacao-racial-e-de-genero/copy_of_corteidhcasodossantosnascimentoyferreiragomesvsbra_es.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

OVÍDIO. **Metamorfoses**. Tradução de Domingos Lucas Dias. São Paulo: Editora 34, 2017.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PEREIRA, Flávia Máximo; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2743-2772, 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIRES, Thula. Direitos humanos e América Latina: por uma crítica americana ao colonialismo jurídico. **LASA Forum**, Pittsburgh, v. 50, n. 3, p. 69–73, jun./set. 2019.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidade, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, v. 11, n. 2, p. 263-274, jul./dez. 2008.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder. In: QUIJANO, Aníbal. **A colonialidade do saber**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117–142.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; ALKMIN, Gabriela Campos. **Gênero, sexualidade e direitos humanos: perspectivas**. Belo Horizonte: Initia Via, 2017.

RESENDE, A. R. et al. **Tempo de mudança: a reforma da licença paternidade para a garantia do direito ao cuidado**. São Paulo: Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades (Made/USP), 2025. (Nota de Política Econômica, n. 75).

RIOS, Roger Raupp. O direito da antidiscriminação e a tensão entre o direito à diferença e o direito geral de igualdade. **Direitos Fundamentais & Justiça**, ano 6, n. 18, p. 169-177, jan./mar. 2012.

RIOS, Roger Raupp. Direito da antidiscriminação e direitos de minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, v. 22, n. 1, p. 126-148, abr. 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/852>. Acesso em: 11 mar. 2026.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Trabalho feminino e capitalismo. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**, v. 1, p. 119-163, 1976.

SALGADO, Sebastião. [Fotografia de reunião do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, Paraná, Brasil, com mulher segurando criança]. 1986. In: SALGADO, Sebastião. **Terra**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

SANTANA, Raquel Leite da Silva. **O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

SANTOS, M. F. **A importância da diversidade de gênero nos Tribunais Superiores brasileiros**. 2016. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

SEGATO, Rita. **Crítica da colonialidade em oito ensaios: e uma antropologia por demanda**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

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

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Uma Justiça do Trabalho feminista e antirracista é possível? **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 2538–2563, 2023.

SILVA, Salette Maria da. Feminismo jurídico: um campo de reflexão e ação em prol do empoderamento jurídico das mulheres. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero & Direito**, v. 8, p. 127–150, 2019.

SORIANO LOPES, Adriano Marcos; GODINHO DELGADO, Maurício. A resignificação do patamar civilizatório mínimo para a aquilatação devida da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista da AGU**, v. 23, n. 3, 2024. DOI: 10.25109/2525-328X.v.23.n.3.2024.3484. Disponível em: <https://revistaagu.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/3484>. Acesso em: 2 fev. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, dez. 2020/fev. 2021.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. **Direito constitucional: teoria, história e métodos de trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

STEIL, Andréa Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul./set. 1997.

TOSS, Luciane Webber. Capítulo 1: conceito e relevância do Direito Antidiscriminatório. In: CORREIA, Elise; MATOS, Larissa; SUTTI, Erizê (orgs.). **Direito do trabalho antidiscriminatório**. São Paulo: Mizuno, 2025. p. 19-29.

TRUTH, Sojourner. E eu não sou uma mulher? Convenção dos Direitos da Mulher, Ohio, 1851. Tradução de Osmundo Pinho. **Geledés**, 8 jan. 2014. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>. Acesso em: 10 dez. 2025.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Cuidadoras: a invisibilidade do trabalho de cuidado e o papel do Direito em seu reconhecimento. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GNATA, Noa Piatã Bassfeld (orgs.). **Trabalhos marginais**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 195–209.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito, 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e segurança no trabalho das mulheres**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.teses.usp.br>. Acesso em: 10 dez. 2025.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 17, n. 3, p. 1013–1052, 2016.

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018.

**ANEXO I – Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa –
Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ**

Número do Processo	Data de Publicação do Acórdão	Classe Processual	Turma/Seção	Relator(a)	Sexo do/a Reclamante	Matéria Discutida	Temática(s)	Abordagem de trabalho doméstico, trabalho escravo ou terceirização?	Citação expressa do Protocolo do CNJ	Citação expressa da interseccionalidade	Citação expressa do termo "trabalho decente"	Citação expressa do termo "trabalho digno"	Manutenção ou reforma da decisão do TRT
E-ED-RR - 1606-46.2016.5.12.0001	11/02/2022	Recurso de Embargos	SDI-1	Augusto César Leite de Carvalho	Não se aplica	Escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
Ag-E-ED-RR - 1584-77.2016.5.12.0036	11/02/2022	Agravo em Embargos	SDI-1	Augusto César Leite de Carvalho	Não se aplica	Escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
E-ED-RR - 619-11.2017.5.12.0054	11/02/2022	Recurso de Embargos	SDI-1	Augusto César Leite de Carvalho	Não se aplica	Escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RR - 228-39.2017.5.10.0013	12/12/2022	Agravo Interno	8ª Turma	Delaide Alves Miranda Arantes	Feminino	Dispensa Discriminatória	Discriminações	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
ROT - 22341-86.2020.5.04.0000	10/03/2023	Recurso ordinário em MS	SDI-2	Alberto Bastos Balazeiro	Feminino	Rescisão indireta de contrato de trabalho em razão de assédio sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 10139-94.2021.5.03.0186	26/05/2023	Agravo de Instrumento	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Assédio Moral e Sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Sim	Não	Não	Manutenção
RRAg - 597-15.2020.5.06.0021	30/06/2023	Agravo de instrumento	3ª Turma	Alberto Bastos Balazeiro	Não se aplica	Ilícitos trabalhistas praticados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da Covid-19 Morte de filho da trabalhadora no local de trabalho	Segurança e Medicina do Trabalho	Trabalho doméstico	Sim	Sim	Sim	Sim	Manutenção
RR - 1001898-12.2016.5.02.0706	30/06/2023	Agravo de Instrumento	7ª Turma	Cláudio Mascarenhas Brandão	Feminino	Exigência de utilização e gastos com maquiagem, manicure, depilação no trabalho - Imposição patronal	Discriminações	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
AIRR - 308-09.2021.5.09.0007	01/09/2023	Agravo de instrumento	4ª Turma	Alexandre Luiz Ramos	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Sim	Não	Não	Manutenção
RR - 1406-93.2019.5.17.0001	18/09/2023	Agravo Interno	3ª Turma	Alberto Bastos Balazeiro	Masculino	Tratamento discriminatório de trabalhador pela empresa reclamada associado a aspectos psíquico-sociais	Discriminação	Não	Sim	Não	Sim	Não	Reforma
RR - 1001564-40.2017.5.02.0383	22/09/2023	Recurso de Revista	6ª Turma	Augusto César Leite de Carvalho	Feminino	Dano Moral - Comentário desabonar dirigido à coreógrafa pelo apresentador de televisão em programa exibido em rede nacional	Discriminação	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
RR - 16490-90.2017.5.16.0015	20/10/2023	Recurso de Revista	3ª Turma	Alberto Bastos Balazeiro	Não se aplica	Disponibilização de locais apropriados de guarda, vigilância, assistência e cuidado de seus filhos no período de amamentação em Shopping Center	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Reforma
RR - 444-14.2021.5.09.0651	27/10/2023	Agravo de Instrumento	6ª Turma	Kátia Magalhães Arruda	Feminino	Assédio Moral, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RR - 1771300-48.2009.5.09.0009	10/11/2023	Recurso de Revista	7ª Turma	Evandro Pereira Valadão Lopes	Não se aplica	Assédio sexual contra trabalhadoras terceirizadas	Violência e Assédio	Terceirização	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 885-47.2018.5.10.0012	10/11/2023	Agravo Interno	6ª Turma	Tulio Correia Ribeiro (Desembargador convo)	Feminino	Assédio Moral, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 21228-59.2018.5.04.0003	15/12/2023	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho portador de transtorno do espectro autista (TEA)	Desigualdades	Não	Sim	Sim	Não	Não	Manutenção
RRAg - 952-62.2019.5.06.0020	15/12/2023	Agravo de Instrumento	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Exigência de utilização e gastos com maquiagem, manicure, depilação no trabalho - Imposição patronal	Discriminações	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 971-39.2015.5.09.0242	09/02/2024	Agravo de Instrumento	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Assédio Moral, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
Ag-RRAg - 20680-97.2019.5.04.0003	23/02/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 1000934-52.2018.5.02.0252	23/02/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
ARR - 1415-11.2015.5.12.0009	08/03/2024	Agravo de Instrumento	7ª Turma	Evandro Pereira Valadão Lopes	Feminino	Exigência de utilização e gastos com maquiagem, manicure, depilação no trabalho - Imposição patronal	Discriminação	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 11190-88.2015.5.15.0131	08/03/2024	Recurso de Revista	5ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	Masculino	Vedação do uso do banheiro feminino por empregada trans, bem como da utilização do nome social no crachá funcional	Discriminação	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
Ag-RRAg - 10124-12.2021.5.15.0051	15/03/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 1033-94.2022.5.07.0014	18/03/2024	Agravo de Instrumento	8ª Turma	Delaide Alves Miranda Arantes	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho portador de transtorno do espectro autista (TEA)	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 21056-50.2019.5.04.0014	26/03/2024	Agravo de instrumento	7ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	Feminino	Assédio Moral/Sexual contra trabalhadora terceirizada	Violência e Assédio	Terceirização	Sim	Sim	Sim	Não	Manutenção

AIRR - 170-71.2022.5.17.0011	05/04/2024	Agravo de instrumento	3ª Turma	Adriana Goulart de Sena Orsini (Desembargadora Convocada)	Masculino	Rescisão do contrato de trabalho do reclamante por justa causa em razão de falta grave pela prática de assédio moral e sexual contra funcionária de cliente da empresa reclamada	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Sim	Não	Manutenção
Ag-RR - 364-79.2016.5.21.0008	26/04/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	Não se aplica	Disponibilização de locais apropriados de guarda, vigilância, assistência e cuidado de seus filhos no período de amamentação em Shopping Center	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 11608-79.2016.5.15.0102	06/06/2024	Agravo de instrumento	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero/ Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Violência e Assédio/ Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Sim	Não	Reforma
RR - 1149-43.2018.5.10.0019	14/06/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filha portadora de hidrocefalia e atraso no desenvolvimento neuropsicomotor	Desigualdades	Não	Sim	Sim	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 1399-43.2017.5.10.0009	14/06/2024	Agravo Interno	7ª Turma	Evandro Pereira Valadão Lopes	Feminino	Assédio Sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 10435-34.2021.5.03.0084	28/06/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Breno Medeiros	Feminino	Assédio moral	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 1596-08.2016.5.11.0008	09/08/2024	Agravo de instrumento	6ª Turma	Augusto César Leite de Carvalho	Feminino	Assédio moral, de cunho homofóbico	Violência e Assédio	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
RRAg - 20588-59.2015.5.04.0521	09/08/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Não se aplica	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 10131-03.2022.5.18.0013	16/08/2024	Agravo de instrumento	7ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	Feminino	Assédio sexual contra empregadas	Violência e Assédio	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Reforma
RR - 1312-40.2015.5.09.0121	23/08/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Não se aplica	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RR-Ag - 41-58.2017.5.21.0002	30/08/2024	Agravo Interno	7ª Turma	Cláudio Mascarenhas Brandão	Não se aplica	Norma coletiva. Pagamento em dobro dos domingos laborador, pela inobservância da escala prevista no art. 386 da CLT para empregadas mulheres	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
Ag-AIRR - 10528-18.2021.5.15.0066	04/10/2024	Agravo Interno	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Remoção de empregada para outra localidade em razão de violação de medida protetiva em caso de violência doméstica e para assegurar assistência ao seu pai idoso e com saúde debilitada	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0000549-79.2022.5.08.0005	18/10/2024	Agravo de instrumento	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Assédio sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0101144-83.2019.5.01.0006	25/10/2024	Agravo Interno	7ª Turma	Cláudio Mascarenhas Brandão	Feminino	Nulidade do pedido de demissão para reconhecer extinção contratual por culpa do empregador em razão de assédio sexual	Discriminações/Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 1001469-69.2021.5.02.0027	25/10/2024	Agravo Interno	7ª Turma	Cláudio Mascarenhas Brandão	Feminino	Desigualdade salarial para o exercício de funções idênticas/ Assédio Moral, em razão de gênero	Desigualdade/Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg-AIRR - 20906-17.2020.5.04.0020	08/11/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Breno Medeiros	Feminino	Assédio moral e sexual	Violência e Assédio	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RR - 790-84.2019.5.21.0041	18/11/2024	Recurso de Revista	1ª Turma	Luiz José Dezena da Silva	Feminino	Escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 2030-90.2017.5.09.0016	22/11/2024	Agravo de instrumento	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Sim	Não	Reforma
RR - 0020112-94.2021.5.04.0461	12/12/2024	Agravo Interno	1ª Turma	Amaury Rodrigues Pinto Junior	Feminino	Assédio sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Sim	Reforma
AIRR - 10325-27.2019.5.03.0174	13/12/2024	Agravo de instrumento	6ª Turma	Kátia Magalhães Arruda	Feminino	Assédio moral, de cunho transfóbico	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-RRAg - 10913-67.2021.5.03.0011	13/12/2024	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Não se aplica	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 1282-19.2016.5.08.0114	19/12/2024	Agravo de instrumento	6ª Turma	Kátia Magalhães Arruda	Feminino	Dispensa discriminatória de todas as mulheres do quadro e pessoal por razão de gênero	Discriminação	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RR - 555-65.2021.5.17.0007	07/01/2025	Agravo Interno	1ª Turma	Hugo Carlos Scheuermann	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
Ag-AIRR - 892-52.2021.5.09.0015	21/02/2025	Agravo Interno	3ª Turma	Alberto Bastos Balazeiro	Feminino	Dispensa discriminatória em razão da violência doméstica sofrida pela empregada (não reconhecida)	Discriminação	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0000087-36.2023.5.05.0017	21/02/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	Lélio Bentes Correa	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero	Violência e Assédio	Terceirização	Não	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0011735-25.2018.5.15.0012	03/04/2025	Agravo Interno	2ª Turma	Delaide Alves Miranda Arantes	Feminino	Coação para pedido de dispensa de empregada gestante	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção

AIRR - 0000957-79.2017.5.05.0021	04/04/2025	Agravo de instrumento	6ª Turma	Antonio Fabricio de Matos Gonçalves	Feminino	Assédio moral na modalidade vertical, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Manutenção
AIRR - 0000326-14.2023.5.21.0011	08/04/2025	Agravo Interno	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Masculino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial a empregado com filho com transtorno do espectro autista (TEA) e epilepsia	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 11069-07.2021.5.03.0027	10/04/2025	Agravo Interno	2ª Turma	Liana Chaib	Feminino	Dispensa de empregada gestante em contrato intermitente	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 774-79.2018.5.06.0172	11/04/2025	Agravo de instrumento	7ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	Feminino e Masculino	Assédio moral e conduta discriminatória contra mulheres e homossexuais	Discriminações/Violência e Assédio	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
RR - 0000874-62.2023.5.09.0661	29/04/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	Lélio Bentes Correa	Feminino	Garantia provisória de emprego para gestante em contrato de experiência	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
ROT - 0005140-15.2024.5.05.0000	09/05/2025	Recurso Ordinário em MS	SDI-2	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Cassada da reintegração no emprego em razão de dispensa discriminatória de empregada	Discriminação	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 1000182-83.2023.5.02.0065	21/05/2025	Agravo Interno	1ª Turma	Amaury Rodrigues Pinto Junior	Feminino	Assédio moral vertical e horizontal com prática de homotransfobia	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 1002222-58.2023.5.02.0511	27/05/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	Lélio Bentes Correa	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho com transtorno do espectro autista (TEA)	Desigualdades	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
AIRR - 0000049-15.2023.5.17.0009	02/06/2025	Agravo Interno	6ª Turma	Augusto César Leite de Carvalho	Feminino	Dispensa de empregada gestante	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 1001272-95.2023.5.02.0431	27/06/2025	Recurso de Revista	6ª Turma	Augusto César Leite de Carvalho	Feminino	Dispensa de empregada gestante, diagnosticada com hipermese gravídica	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
AIRR - 0000200-73.2023.5.09.0018	01/07/2025	Agravo Interno	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Feminino	Assédio moral, em razão de gênero	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 0000371-75.2024.5.09.0024	13/08/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	Lélio Bentes Correa	Feminino	Pedido de demissão de empregada gestante sem assistência de sindicato	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
AIRR - 0000326-14.2023.5.21.0011	08/04/2025	Agravo Interno	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Masculino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial a empregado com filho com transtorno do espectro autista (TEA) e epilepsia	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 1000598-68.2022.5.02.0491	10/06/2025	Agravo de instrumento	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 10714-39.2019.5.03.0068	03/07/2025	Agravo de instrumento	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 11131-35.2022.5.03.0052	03/07/2025	Agravo de instrumento	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Feminino	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0010958-44.2022.5.18.0003	29/08/2025	Agravo de instrumento	7ª Turma	Cláudio Mascarenhas Brandão	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho com transtorno do espectro autista (TEA)	Desigualdades	Não	Sim	Sim	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0001329-30.2023.5.17.0006	22/09/2025	Agravo Interno	4ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	Feminino	Escala de revezamento quinzenal do art. 386 da CLT	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0011037-79.2023.5.15.0097	30/09/2025	Agravo Interno	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Feminino	Assédio sexual (jovem aprendiz)	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0000523-41.2023.5.05.0034	01/10/2025	Agravo Interno	8ª Turma	José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (Desembargador convocado)	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho com transtorno do espectro autista (TEA)	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RRAg - 1001379-63.2020.5.02.0070	07/10/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Feminino	Desigualdade salarial/Possibilidade de rescisão indireta	Desigualdades	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 1000093-69.2024.5.02.0083	08/10/2025	Recurso de Revista	1ª Turma	Luiz José Dezena da Silva	Masculino	Assédio moral de cunho homofóbico	Violência e Assédio	Não	Não	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 0020532-83.2021.5.04.0531	13/10/2025	Agravo Interno	5ª Turma	Breno Medeiros	Feminino	Dispensa Discriminatória/Assédio sexual	Discriminações/Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RR-Ag - 1000452-96.2022.5.02.0080	21/10/2025	Agravo Interno	2ª Turma	Delaide Alves Miranda Arantes	Feminino	Exposição de empregada gestante à COVID-19	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RR - 1175-26.2011.5.09.0662	23/10/2025	Recurso de Revista	3ª Turma	Alberto Bastos Balazeiro	Masculino	Intervalo do art. 384 da CLT - impossibilidade de aplicação para trabalhadores do sexo masculino	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 1001102-50.2020.5.02.0069	24/10/2025	Agravo Interno	1ª Turma	Amaury Rodrigues Pinto Junior	Feminino	Assédio sexual	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0000409-12.2024.5.14.0004	27/10/2025	Agravo Interno	6ª Turma	Augusto César Leite de Carvalho	Feminino	Nulidade de pedido de demissão de empregada gestante vítima de violência doméstica	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-AIRR - 1001054-60.2020.5.02.0241	03/11/2025	Agravo Interno	2ª Turma	Liana Chaib	Feminino	Assédio moral (não reconhecido)	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Sim	Não	Manutenção
AIRR - 0000309-62.2023.5.08.0003	7/11/2025	Agravo Interno	5ª Turma	Douglas Alencar Rodrigues	Feminino	Dispensa de empregada gestante	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção

AIRR - 0000857-30.2023.5.10.0004	11/11/2025	Agravo de instrumento	8ª Turma	Dora Maria da Costa	Feminino	Exigência de utilização e gastos com maquiagem, manicure, depilação no trabalho - Imposição patronal	Discriminações	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0000731-88.2023.5.17.0002	11/11/2025	Agravo Interno	5ª Turma	Breno Medeiros	Masculino	Assédio sexual e demissão do reclamante por falta grave	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
Ag-RRAg - 10970-81.2018.5.15.0003	15/12/2025	Agravo Interno	5ª Turma	Morgana de Almeida Richa	Não se aplica	Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Vigência antes da entrada da Lei nº 13.467/2017	Segurança e Medicina do Trabalho	Não	Não	Não	Não	Não	Manutenção
RR - 0011317-42.2023.5.18.0008	19/12/2025	Agravo Interno	7ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	Feminino	Assédio sexual (ato único)	Violência e Assédio	Não	Sim	Não	Não	Não	Reforma

**ANEXO II – Sistematização dos Acórdãos da Pesquisa Qualitativa –
Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva
Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do CSJT**

Classe Processual	Data de Publicação do Acórdão	Classe Processual	Turma/Seção	Relator(a)	Sexo do/a Reclamante	Matéria Discutida	Marcador social abordado	Abordagem de trabalho doméstico, trabalho escravo ou terceirização?	Citação expressa do Protocolo do CSJT	Citação expressa da interseccionalidade	Citação expressa do termo "trabalho decente"	Citação expressa do termo "trabalho digno"	Manutenção ou reforma da decisão do TRT
AIRR - 0010798-97.2021.5.15.0080	30/09/2024	Agravo de instrumento	2ª Turma	Liana Chaib	Masculino	Exploração do trabalho em condição análoga à escravidão - trabalhador imigrante iraniano	Raça e Etnia	Trabalho em condições análogas à escravidão	Sim	Sim	Sim	Não	Manutenção
RR - 299-32.2022.5.05.0651	18/10/2024	Agravo de instrumento	2ª Turma	Liana Chaib	Masculino	Exploração do trabalho em condição análoga à escravidão	-	Trabalho em condições análogas à escravidão	Sim	Não	Não	Não	Reforma
RRAg - 10115-05.2020.5.03.0153	10/03/2025	Agravo de instrumento	2ª Turma	Liana Chaib	Masculino	Demissão de empregado público com deficiência que não pode exercer atividade compatível com sua deficiência nem contou com adaptação razoável	Deficiência	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Reforma
RR - 1000256-53.2023.5.02.0481	10/04/2025	Recurso de Revista	2ª Turma	Liana Chaib	Feminino	Direito à estabilidade provisória da gestante no bojo de um contrato de trabalho intermitente	Gênero	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Manutenção
RR - 1002222-58.2023.5.02.0511	27/05/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	Lélio Bentes Correa	Feminino	Possibilidade de redução de jornada de trabalho sem alteração salarial à empregada com filho com transtorno do espectro autista (TEA)	Gênero/ Deficiência	Não	Sim	Sim	Não	Não	Reforma
RRAg - 1001379-63.2020.5.02.0070	07/10/2025	Agravo de instrumento	3ª Turma	José Roberto Freire Pimenta	Feminino	Desigualdade salarial/Possibilidade de rescisão indireta	Gênero	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção
AIRR - 0100445-15.2023.5.01.0051	14/11/2025	Agravo de instrumento	6ª Turma	Katia Magalhaes Arruda	Feminino	Dispensa discriminatória em massa - configuração de etarismo	Idoso(a)	Não	Sim	Não	Não	Não	Manutenção