

CARTILHA  
PROTOCOLO PARA  
**JULGAMENTO**

com perspectiva de

gênero

MANUAL PRÁTICO DA ADVOCACIA TRABALHISTA



Diretor/Conselheiro	OAB-BA	Cargo
André Luiz Queiroz Sturaro	12.051	Presidente
Rodrigo Olivieri Macêdo	26.036	Vice-Presidente
Adriano Leite Palmeira	15,729	1º Secretário
Felipe Gondim Brandão	30.640	2º Secretário
Joaquim Pinto Lapa Neto	15.659	Diretor Financeiro
Ana Cláudia de Andrade Oliveira	24.389	Diretora Cultural
Paloma Costa Peruna	18.681	Diretora Social
Joana Rego Silva rodrigues	24.842	Diretora de Comunicação/imprensa
Benedito Gomes Montal Neto	12.701	Diretor de Expansão
Mirela Barreto de Araújo Possídio	12.388	Diretora de Patrimônio
Edilma Moura Ferreira	10,213	Ouvidoria
Marcela da S. Pinto Pedreira e Cardoso	35.527	Diretora de Eventos
Victor Isaac Ferreira Filho	14.534	Representante da ABRAT
Adilson Afonso Castro	3.921	
Christianne Moreira Moraes Gurgel	11.717	
Emerson Mangabeira Ferreira	16.233	
Janaina de Sousa Bastos	21.827	
Juliana Cabral de Oliveira	13.694	
Luciana Rabello Fermiano	21.660	
Viviane Amaral Vieira	20.195	
Matheus Tolentino Alvarez	29.887	

## EXPEDIENTE:

### Redação e revisão: GT gênero

- Adriana Manta
- Joana Rodrigues
- Luciane Toss
- Samantha Lins
- Veruska Schmidt

### Projeto Gráfico e Diagramação

- Leo Barros (Leo Design)

REALIZAÇÃO



APOIO



# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>4</b>
Protocolo para julgar com perspectiva de gênero?	5
O que é?	6
Quais as partes do protocolo / ou como ele se estrutura	7
<b>PARTE I - CONCEITOS</b>	<b>8</b>
Quais os conceitos básicos necessários a serem entendidos para uma atuação com perspectiva de gênero?	9
O que é desigualdade de gênero?	11
Mas o que é a divisão sexual do trabalho?	11
O que é violência de gênero?	12
<b>PARTE II - GUIA PARA A MAGISTRATURA 14</b>	<b>14</b>
Qual a importância do protocolo para a magistratura?	15
O que se espera de um(a) magistrado(a) que se valha das lentes de gênero em sua atuação?	15
Há conflito entre julgar com perspectiva de gênero, a neutralidade e a imparcialidade?	17
Em que consiste o julgamento com perspectiva de gênero?	17
Ao julgar co perspectiva de gênero o (a) magistrado (a) sempre decidirá a lide favorável à pretensão de grupos subordinados?	18
Em quais fases processuais as lentes da perspectiva de gênero podem ser utilizadas?	18
Quais as questões processuais envolvidas em um julgamento com perspectiva de gênero?	20
Quais os critérios objetivos para um julgamento com perspectiva de gênero?	20
Como é feito o controle de Convencionalidade em casos que envolve direitos humanos e questões de gênero?	23
A recomendação 33 do cedadw estabelece que os estados membros:	25
<b>PARTE III - QUESTÕES DE GÊNERO ESPECÍFICAS DOS RAMOS DA JUSTIÇA.</b>	<b>26</b>
Quais os cuidados a/o advogada/o deve ter no atendimento à cliente vítima.	27
1) Desigualdades e assimetrias	28
2) Discriminação	29
3) Violência e assédio no ambiente de trabalho	30
4) Segurança e medicina do trabalho	31
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>35</b>

# APRESENTAÇÃO

A presente cartilha é uma contribuição da Associação Baiana de Advogados Trabalhistas – ABAT ao enfrentamento da violência contra as Mulheres, notadamente no campo das relações de trabalho. Trata-se de um instrumento de defesa da condição feminina e afirmação da igualdade de gênero, inspirado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que foi abraçado pelo Poder Judiciário brasileiro.

Além do seu caráter educativo, tem por finalidade orientar e subsidiar advogadas e advogados no encaminhamento de demandas trabalhistas que versem sobre a discriminação e o preconceito contra a mulher no ambiente laboral, dando efetividade ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero criado pelo Conselho Nacional de Justiça. Afinal, conquanto nosso sistema judicial não funcione por impulso oficial, a iniciativa da advocacia e a incorporação por ela, da necessidade de fazer do processo um mecanismo de combate à opressão, torna-se indispensável para alcançarmos o respeito à igualdade e à diversidade.

Creemos que a repetição de demandas que tragam a público a existência da violência estrutural contra a Mulher, manifestada de diversas formas no contexto das relações de trabalho, e o seu reconhecimento judicial, consistem num poderoso instrumento de combate pacífico, desta chaga cultural que ainda se encontra presente na nossa sociedade, em pleno século XXI. Esta é uma missão da Advocacia Trabalhista no novo tempo em que vivemos que se confunde com as próprias regras deontológicas fundamentais para o exercício da profissão; assim, esperamos que o presente trabalho, executado com muito carinho, seja de grande utilidade para todas e todos.

**ANDRÉ LUIZ QUEIROZ STURARO**

Diretor Presidente



PROTOCOLO  
PARA JULGAR COM  
**PESPECTIVA DE  
GÊNERO?**



## O QUE É?

Publicado em fevereiro de 2021, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça é um guia de orientação para a magistratura atuar considerando a perspectiva de gênero. O objetivo é a efetividade da igualdade e da não discriminação no exercício da função jurisdicional e da análise crítica dos estereótipos e crenças a respeito das mulheres, consolidados na prática jurídica do sistema de justiça brasileiro.

As mulheres encontram diversos obstáculos, muitos deles baseados em estereótipos discriminatórios que afetam o seu acesso à Justiça e a efetividade de seus direitos. Estes estereótipos povoam muitas das decisões judiciais porque a magistratura aceita estas referências construídas acerca das mulheres como práticas sociais sem criticá-las, questioná-las ou afastá-las.

O Protocolo salienta que ao atuar numa perspectiva androcêntrica (como se todos fossem homens), neutra e imparcial, o sistema de justiça invisibiliza e ignora opressões estruturais e relações desiguais marcadas pelo gênero, raça, etnia, idade, classe, a origem territorial, etc, que vão definir os caminhos de acesso à justiça e a efetividade de direitos.

**“Julgamento com perspectiva de gênero é uma metodologia para analisar a questão do litígio, que deve ser implantada nos casos em que relações de poder assimétricas ou padrões de gênero estereotipados estão envolvidos e requer a integração do princípio da igualdade na interpretação e aplicação do sistema jurídico, na busca de soluções equitativas para situações desiguais de gênero”.**

**GLORIA POYATOS**

MATAS, GLÓRIA POYATOS I. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA METODOLOGIA VINCULANTE DE JUSTICIA EQUITATIVA. IQUAL. REVISTA DE GÉNERO E IGUALDAD, V. 2, P. 7-8, 2019.



# QUAIS AS PARTES DO PROTOCOLO / OU COMO ELE SE ESTRUTURA

Trata-se de um documento de fácil leitura e que se estrutura em **três seções**:

**1)** na primeira seção apresenta-se conceitos que são relevantes ao contexto de julgamento com perspectiva de gênero. **Esta parte é subdividida em 3 eixos, sendo o primeiro relativo a conceitos de caráter intersubjetivos**, permitindo a compreensão de categorias como "sexo", "gênero", "identidade de gênero" e "sexualidade"; **o segundo elabora as questões centrais relativas a desigualdade de gênero**, necessárias frente ao objetivo da cartilha, que é a efetivação da igualdade e não discriminação; e **no terceiro eixo se observa a articulação entre os conceitos Direito e Gênero**, alinhados a partir das noções de neutralidade, imparcialidade e do próprio princípio da igualdade.

**2) A segunda seção apresenta um Guia – passo a passo – para a magistrados e magistradas de orientação sobre como julgar com perspectiva de gênero.** Este Guia objetiva sistematizar sugestões para que considerações sobre igualdade possam guiar o processo decisório, de modo a apresentar o julgamento com perspectiva de gênero como um método interpretativo dogmático em complemento aos métodos tradicionais, desenvolvido, porém, a partir da interpretação do direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e dismantelar desigualdades estruturais que permeiam a sociedade e naturalmente refletem nos processos conduzidos à justiça.

**3) Em sua terceira seção, o Protocolo apresenta questões de gênero específicas para os diferentes dos ramos de justiça (Justiças Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar).** E, particularmente, na parte que se destina à abordagem sobre a Justiça do Trabalho, o Protocolo traz como metodologia de análise a sistematização em quatro segmentos macros a partir de situações práticas, com suas respectivas subdivisões: desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança/medicina do trabalho.



PARTE I  
**CONCEITOS**

# QUAIS OS CONCEITOS BÁSICOS NECESSÁRIOS A SEREM ENTENDIDOS PARA UMA **ATUAÇÃO** COM PERSPECTIVA DE GÊNERO?

Para entender os processos judiciais a partir das lentes de gênero, é importante o conhecimento e, conseqüentemente, a distinção sobre alguns conceitos, os quais são destacados no Protocolo.

Você sabe  
o que é  
sexo?

**Sexo** corresponde ao aspecto biológico do indivíduo, que lhe é atribuído no nascimento, podendo ser masculino/homem ou feminino/mulher.

Este conceito, embora muito importante, é insuficiente para analisar desigualdades, sendo necessário descortinar o que é gênero.

Você sabe  
o que é  
gênero?

**Gênero** é fruto de um constructo sociocultural, podendo, ou não, corresponder ao sexo do indivíduo.

A partir deste conceito, admite-se, por exemplo, que uma pessoa do sexo masculino se identifique enquanto mulher e vice-versa, o que caracteriza uma pessoa transgênero.

O gênero possui papel mais relevante na análise da discriminação, pois os papéis sociais atribuídos às mulheres (que devem ser entendidas, portanto, como aquelas que nasceram com órgãos femininos e se identificam como tais e, também, aquelas que nasceram com genitálias masculinas e se identificam, igualmente, desta forma) é que demarcam a diferença hierárquica em relação aos homens construída culturalmente e que precisa, pois, ser combatida, a fim de efetivar-se a igualdade preconizada no Art. 5º, I, da CF/88<sup>2</sup>.

Nos dizeres do Protocolo, pág. 18 do texto, “como a atribuição de atributos não é homogênea entre membros de um mesmo grupo, é muito importante que magistradas e magistrados atentem para como outros marcadores sociais impactam a vida de diferentes mulheres”.

Para o mundo do trabalho, a identidade de gênero é algo muito relevante, considerando que existem funções que são atribuídas às mulheres e outras aos homens, resvalando em pagamento de salários distintos, o que ocorre mesmo quando se trata de funções idênticas. É o que revelam pesquisas, por exemplo, do IBGE, segundo a qual as mulheres, no Brasil, recebem 77,7% da remuneração dos homens<sup>3</sup>.

Indo além:

**Você sabe o que é sexualidade?**

**Sexualidade corresponde à orientação sexual do indivíduo, de que modo sua atração sexual e afetiva se manifesta.**



Este conceito alerta para a existência de pessoas que não compõem a heteronormatividade e que, por isso, também são alvo de preconceitos. Estão abarcadas, por exemplo, pessoas que se atraem pelo mesmo gênero (homossexuais) e que se atraem por todos os gêneros ou mesmo não limitam sua atração a uma definição de gênero (bissexuais e pansexuais).

<sup>2</sup>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

<sup>3</sup>IBGE. TRABALHO E RENDIMENTO. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18314-trabalho-e-rendimento.html>. Acesso em 09/02/2022.

## O QUE É DESIGUALDADE DE GÊNERO?

A desigualdade de gênero representa uma das categorias centrais na abordagem conceitual realizada na primeira etapa do Protocolo. Trata-se da diferenciação (classificação e discriminação) entre indivíduos e grupos baseada no gênero, o qual, por sua vez, se expressa a partir da existência de hierarquias sociais estruturais, constituídas por inúmeros marcadores sociais que se interseccionam, como raça, classe, escolaridade, origem, etnia, deficiência, idade, identidade de gênero e sexualidade e que refletem numa relação de poder e em um sistema de opressão entre os gêneros.

De acordo com o Protocolo, essa desigualdade molda desde a forma como enxergamos membros de grupos, os papéis a eles atribuídos e relações interpessoais, até práticas institucionais e a forma como o direito é interpretado e aplicado. No mundo do trabalho, as estruturas de opressão viabilizadas pela desigualdade de gênero operam através de imposição da chamada "divisão sexual do trabalho".

## MAS O QUE É A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO?

A divisão sexual do trabalho é uma construção social nascida de lutas feministas de combate ao sistema de opressão de gênero. Ela se estrutura com a atribuição, a partir de vieses ideológicos e artificiais, de papéis distintos aos diferentes gêneros no que se refere ao trabalho. As modalidades dessa divisão variam fortemente no tempo e no espaço, entretanto, a despeito disso, a divisão sexual do trabalho é sempre estruturada por um princípio hierárquico: o trabalho masculino tem sempre um valor superior ao trabalho feminino. Sendo assim, é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades (materiais e simbólicas).

### Divisão sexual do trabalho na prática:

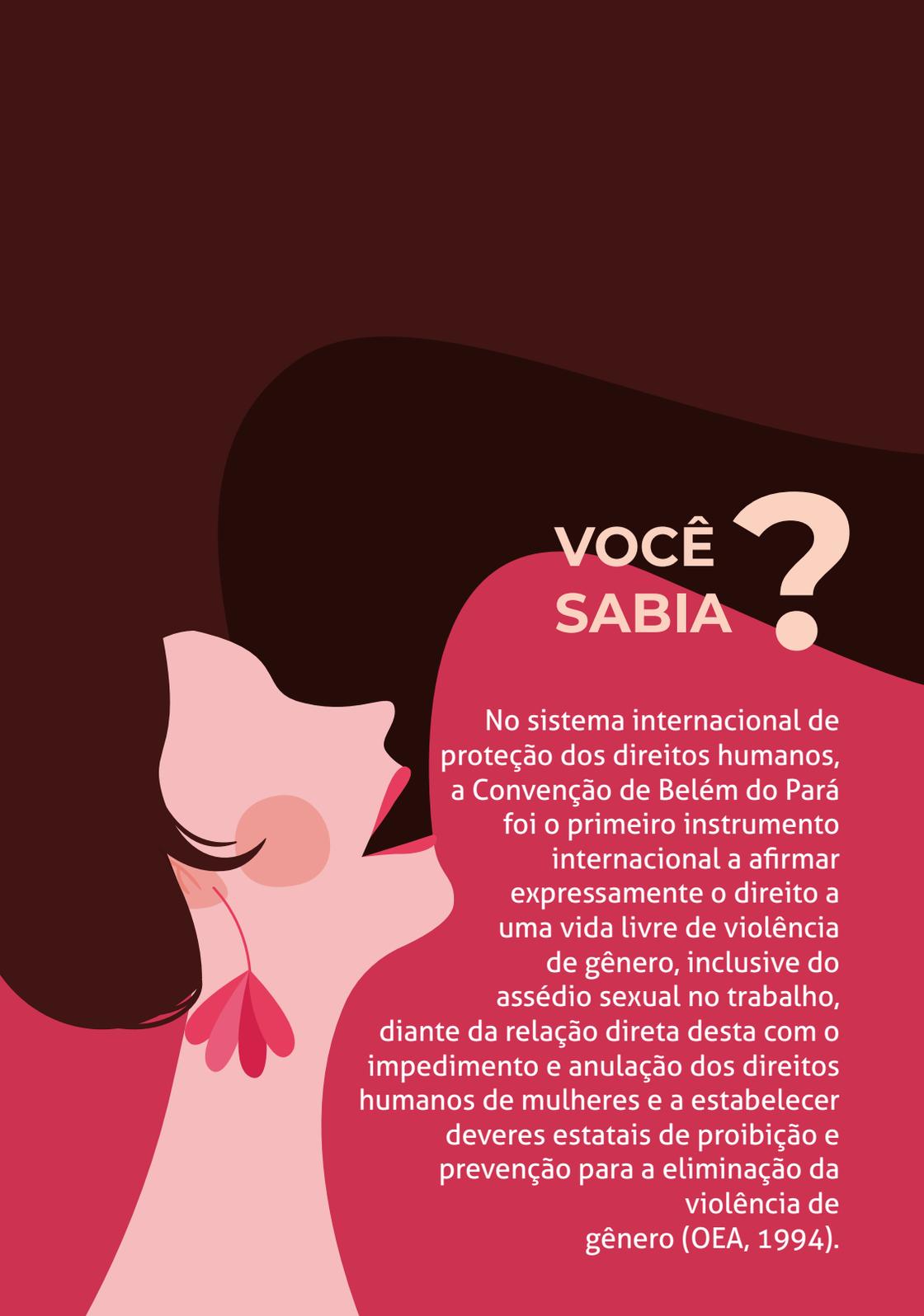
o conceito da divisão sexual do trabalho se torna essencial para compreender a razão da naturalização, na sociedade, de tipos de trabalho "naturalmente" masculinos e trabalhos "naturalmente" femininos (em regra, trabalhos que envolvem tarefas reprodutivas, de cuidado, ou atividade produtivas são socialmente menos valorizadas e mal remuneradas) ou ainda para justificar o motivo pelo qual as trabalhadoras vivenciam riscos aumentados de discriminação e de violência no mundo do trabalho, o que afeta sua empregabilidade, suas oportunidades de crescimento profissional e sua saúde.

# O QUE É VIOLÊNCIA DE GÊNERO?

A violência de gênero consubstancia-se em discursos, comportamentos e práticas inaceitáveis, inclusive ameaças, sejam estes atos únicos ou repetidos, que tenham por objetivo, resultem ou que possam resultar em dano físico, psíquico, sexual ou econômico e que apresentem como motivação o sexo ou gênero ou quando afetem pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente. Essa violência de gênero permeia instituições sociais, econômicas e culturais de modo a sempre enquadrar o feminino em uma posição de inferioridade ou de capacidade reduzida, construindo e ou reforçando estereótipos e padrões associados ao gênero e ao desequilíbrio de poder.

O protocolo esclarece, de maneira sucinta, aspectos concernentes à violência de gênero, fenômeno comum no Brasil, conceituando-a como sendo aquela cometida em razão de desigualdades de gênero e que decorre diretamente da sociedade patriarcal em que estamos inseridos. Dentre os tipos condutas violentas afetas ao Direito do Trabalho e enumeradas no Protocolo está o assédio sexual no ambiente de trabalho (violência sexual); conduta empresarial no sentido de ignorar ou minimizar as denúncias de assédio sexual (violência institucional); condutas relacionadas à diferença salarial para a mulher ocupante do mesmo cargo que um homem (violência patrimonial) ou, ainda, a constrangimentos perpetrados pelos assediadores no ambiente laboral, que são repetidas no dia a dia da vítima e passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, as chamadas microagressões (violência psicológica), entre outras.



A stylized illustration of a woman's profile in shades of pink and red, looking towards the right. A large, light-colored question mark is superimposed on the right side of the image, partially overlapping the woman's face and the text area.

# VOCÊ SABIA ?

No sistema internacional de proteção dos direitos humanos, a Convenção de Belém do Pará foi o primeiro instrumento internacional a afirmar expressamente o direito a uma vida livre de violência de gênero, inclusive do assédio sexual no trabalho, diante da relação direta desta com o impedimento e anulação dos direitos humanos de mulheres e a estabelecer deveres estatais de proibição e prevenção para a eliminação da violência de gênero (OEA, 1994).

PARTE II  
**GUIA PARA A  
MAGISTRATURA**



**VOCÊ  
SABIA**



Que o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ apresenta um guia para magistrados(as) com um passo a passo contendo observações relevantes e questões a serem observadas em cada uma das fases processuais?

## QUAL A IMPORTÂNCIA DO **PROTOCOLO PARA A MAGISTRATURA?**

O Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero do CNJ se apresenta como ferramenta eficaz de promoção da justiça, lançando novas formas de enxergar as partes envolvidas no processo, considerando os aspectos que atingem grupos sociais historicamente integrantes de minorias que sofrem discriminações em uma sociedade patriarcal, possibilitando ao/à julgador(a) conhecer e visibilizar nuances e particularidades considerando a diversidade das pessoas envolvidas na demanda posta à apreciação.

## O QUE SE ESPERA DE UM(A) MAGISTRADO(A) QUE SE VALHA DAS **LENTES DE GÊNERO** EM SUA ATUAÇÃO?

Espera-se que este(a) magistrado(a) esteja atento(a) à presença de estereótipos de gênero, identificando-os em casos concretos, refletindo sobre os prejuízos destes e incorporando as considerações acerca do tema como parte da sua atuação jurisdicional, visando alcançar a igualdade substantiva e dismantelar desigualdades estruturais fruto de assimetrias de poder, buscando um resultado que as neutralize.

## NEUTRALIDADE

Com o surgimento do Estado Liberal, a ideia de neutralidade estava ligada à independência do Poder Judiciário e caracterizava-se pelo distanciamento deste Poder em relação aos interesses das diferentes forças político-partidárias. Além disso, o conceito de neutralidade também se referia ao distanciamento do(a) juiz(a) em relação às partes, que deveria adotar uma postura humana neutra, inerte e equidistante das partes.

## IMPARCIALIDADE

Em sua concepção clássica, se refere à ausência de interesse egoístico e pessoal de quem julga como garantia de uma decisão justa. Um dos atributos da imparcialidade é a objetividade, que consiste na qualidade de abordar decisões buscando a verdade, sem a influência de preferência pessoal, interesse próprio e emoção.

## INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO ABSTRATA DO DIREITO.

Os conceitos jurídicos foram construídos e são aplicados de maneira abstrata, sem levar em conta como grupos subordinados de fato experienciam a realidade. Isto ocorre pois os grupos subordinados foram e ainda são historicamente alijados da esfera política. A interpretação e aplicação abstrata do direito, desconsiderando as relações de poder que existem na sociedade, podem gerar interpretações e soluções de conflito aparentemente neutras do direito, mas também, na prática, perpetuar as desigualdades as quais esses grupos estão submetidos.

# HÁ CONFLITO ENTRE JULGAR COM **PERSPECTIVA DE GÊNERO**, A NEUTRALIDADE E A IMPARCIALIDADE?

A sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades que impõem desvantagens estruturais a determinados segmentos sociais. A criação, a interpretação e a aplicação do direito replicam a influência patriarcal e racista, que atravessam toda a nossa sociedade. A ideia de que a universalidade geraria normas neutras construiu o direito a partir da perspectiva de um "sujeito jurídico universal e abstrato", adotando como padrão o "homem médio", representado pelo homem branco, heterossexual, cisgênero, adulto e integrante de uma elite socioeconômica. Essa visão desconsidera as diferenças de gênero, raça e classe, marcadores sociais que devem influenciar a criação, interpretação e aplicação do direito, perpetuando assimetrias. Um julgamento verdadeiramente neutro e imparcial demanda do(a) julgador(a) uma postura ativa de desconstrução dos vieses e superação dos estereótipos e decisões que levem em conta as desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade substantiva, prevista na Constituição Federal.

17

## EM QUE CONSISTE O JULGAMENTO COM **PERSPECTIVA DE GÊNERO**?

Sendo a atividade jurisdicional extremamente complexa, envolvendo diversas etapas em seu desenvolvimento, o método interpretativo-dogmático de julgamento com perspectiva de gênero pode ser utilizado como complemento a métodos tradicionais que guiam o processo decisório, dos quais são exemplos: analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios.



## AO JULGAR COM **PERSPECTIVA DE GÊNERO** O(A) MAGISTRADO (A) SEMPRE DECIDIRÁ A LIDE FAVORÁVEL À PRETENSÃO DE GRUPOS SUBORDINADOS?

Não. Como método interpretativo, julgar com perspectiva de gênero não implica necessariamente na decisão favorável à pretensão dos grupos subordinados, mas proporciona uma atuação jurisdicional mais respeitosa às partes envolvidas.

## EM QUAIS FASES PROCESSUAIS AS **LENTE**S DA **PERSPECTIVA DE GÊNERO** PODEM SER UTILIZADAS?

Consoante o Protocolo do CNJ, a perspectiva de gênero deverá ser utilizada em todas as etapas, enumerando-as:

- 1) Primeira aproximação com o processo** – Desde o primeiro contato com o processo é necessário questionar se assimetrias de gênero estão presentes no conflito apresentado, a exemplo das ações que tratam de licença-maternidade ou assédio sexual;
- 2) Aproximação dos sujeitos processuais** – O(a) magistrado(a) atento(a) à perspectiva de gênero observa circunstâncias especiais (gestantes, lactantes e adotantes, por exemplo) para que a justiça seja um espaço igualitário para as mulheres envolvidas no processo, inclusive advogadas e testemunhas;
- 3) Medidas especiais de proteção** – Identificada a demanda inserida na temática de gênero, é necessário refletir sobre medidas de proteção pautadas na realidade vivenciada, a exemplo de afastamento cautelar de empregada gestante durante a pandemia do Covid-19;



**4) Instrução Processual** – Em processos envolvendo grupos subordinados, a audiência de instrução deve ser conduzida de modo a barrar dinâmicas que reproduzam as desigualdades estruturais, evitando a violência institucional de gênero. É necessário que o(a) julgador(a) observe se as perguntas elaboradas reproduzem estereótipos de gênero, se podem causar algum tipo de re- vitimização ou se a depoente está sofrendo interrupção capaz de impedir o desenvolvimento de seu raciocínio;

**5) Valoração de provas e identificação dos fatos** – O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida, especialmente em ações que envolvam abusos que ocorrem em local privado, como nos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado, cabendo sua análise de maneira atenta aos preconceitos de gênero, além de ser observado que em eventos traumáticos muitas vezes impedem que a vítima tenha uma percepção linear dos fatos;

**6) Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis** – a análise do direito aplicável considera o exame da legislação nacional, à luz da Constituição Federal, os tratados e convenções internacionais de direitos humanos incorporados pelo Brasil, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, sendo imprescindível a realização do controle de convencionalidade por parte dos(as) magistrados(as), bem como os precedentes nacionais e internacionais que se relacionem à controvérsia, inclusive decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos;

**7) Interpretação e aplicação do direito** – A interpretação à luz do gênero é realizada de forma atenta e não abstrata do Direito e analisa como a própria lei pode reproduzir estereótipos de gênero, além de como a norma pode discriminar pessoas diretamente ou mesmo ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo social, perpetuando desigualdades estruturais.

# QUAIS AS QUESTÕES PROCESSUAIS ENVOLVIDAS EM UM JULGAMENTO COM **PERSPECTIVA DE GÊNERO?**

Várias são as questões processuais envolvidas em um julgamento com perspectiva de gênero. Os principais obstáculos ocorrem em um contexto estrutural de discriminação e desigualdade, devido a fatores como estereótipos de gênero, leis discriminatórias, discriminação interseccional, padrões e requisitos normativos que impõem procedimentos e práticas em matéria probatória baseados no princípio da neutralidade do direito.

## QUAIS OS CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA UM JULGAMENTO COM **PERSPECTIVA DE GÊNERO?**

Alda Facio<sup>5</sup> nos propõe seis passos para atuação com perspectiva de gênero:

- 1º. Tomar consciência da subordinação a que estão submetidas as mulheres;
- 2º. Identificar manifestações sexistas nos textos legais;
- 3º. Identificar quais mulheres ou grupos de mulheres estão excluídas ou invisibilizadas no texto legal (mulheres mães, mulheres negras, mulheres trabalhadoras, etc.);
- 4º. Qual a concepção/estereótipo de mulher que serve de fundamento para o texto legal;
- 5º. Analisar o texto considerando o impacto e os efeitos dele sobre a vida cotidiana das mulheres;
- 6º. Ampliar e aprofundar a discussão sobre o que é o sexismo.

## O QUE A **ADVOCACIA** PODE FAZER:

A advocacia tem uma função importantíssima no sentido de provocar o judiciário a abandonar seus dogmas e os estereótipos de gênero, que em que pese não estejam explícitos na legislação, acabam por fundamentar muitas decisões judiciais. Um caso frequente é o das mulheres trabalhadoras grávidas. O direito das trabalhadoras gestantes é visto, regra geral, como um tratamento especial dado à mulher, porque o padrão normativo atribui à mulher a obrigação do cuidado familiar (como se família e mulher fossem sinônimos). Aqui, direito é visto como destinado à mulher e não à família, o que acaba consolidando o estereótipo da mulher-mãe, ou da mulher-cuidadora, ou ainda, da não responsabilidade do homem com encargos familiares.

## COMO SABER SE A TRABALHADORA FOI **DESPEDIDA POR SER MULHER?**

Os despedimentos da empresa têm marcadores como sexo, raça e idade?



Quantas empregadas mães a empresa tem em cargos de comandos?



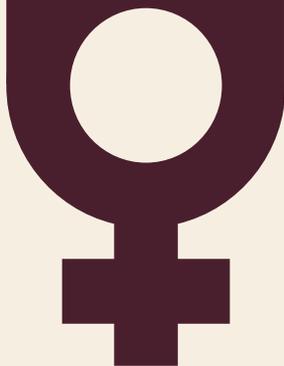
O local de trabalho usa, adota ou estimula a linguagem inclusiva?



Uma forma de atuar na perspectiva de gênero é compreender que as normas trazem conteúdos que estimulam imagens e padrões sociais que inferiorizam as mulheres, além de impactarem de forma diferenciada homens e mulheres em suas diversidades. Portanto, é importante:

- a) verificar os papéis estereotipados de homem e mulher que são reproduzidos no âmbito jurídico;
- b) excluir ou afastar textos jurídicos construídos pela binariedade da identidade do sexo e do gênero;
- c) verificar o acesso à justiça e a efetiva participação nos processos (possibilidades de produção das provas; capacidade e acesso a defesa e a documentos e informações importantes, por exemplo), ou seja, verificar distribuição desigual de recursos e de poder derivado da condição de gênero, raça, etnia, origem territorial, idade, classe social etc.

Quais as diferenças fáticas entre homens e mulheres?



Quais as diferenças entre mulheres brancas e mulheres negras, que influenciam o caso concreto?



As normas incidentes no caso levam em consideração as distinções sociais, políticas e econômicas entre homens e mulheres?



Nestes casos é absolutamente legítimo e legal o estabelecimento de tratamentos diferenciados atribuídos pelas normas, resoluções e sentenças. São exemplos a possibilidade de postular corresponsabilidade de encargos familiares entre homens e mulheres (casais heterossexuais) ou pessoas do mesmo sexo (casais homoafetivos) e a inversão do ônus probatório nos casos de assédio moral e sexual.

# COMO É FEITO O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM CASOS QUE ENVOLVEM DIREITOS HUMANOS E QUESTÕES DE GÊNERO?

É importante, para a compreensão de como e porque os sistemas internacional e interamericano agem de forma impositiva em relação às obrigações dos Estados membros, entender que mais do que punir os agressores e ressarcir direitos violados das vítimas, as convenções, protocolos e recomendações internacionais têm como principal objetivo que as mulheres não sofram violações de seus direitos humanos por serem mulheres.

Para o padrão normativo dos Direitos Humanos as mulheres são duplamente agredidas quando o sistema não lhes garante: acesso para denunciar violações; garantia de obtenção de proteção imediata e eficiente, para a mulher e para sua prole; e acesso à justiça.

Em que pese Judiciário ser apenas um componente de uma estrutura estatal obrigada a coordenar os esforços de todos os seus setores para respeitar e garantir os direitos das mulheres, a operacionalidade de um sistema que esteja próximo das vítimas, o acesso a recursos judiciais adequados e eficazes, constitui uma importante linha de defesa dos direitos humanos das mulheres.

Neste sentido, um dos importantes mecanismo internos é controle difuso da validade das normas internacionais. No controle de convencionalidade, o magistrado deve atuar como *longa manus* do Estado, tendo dever *ex officio* de compatibilizar as normas internas aos tratados internacionais de direitos humanos, não podendo alegar para sua abstração o desconhecimento de seu conteúdo<sup>6</sup>.

O controle de convencionalidade é conceito recente em nossa perspectiva jurídica. Definido, basicamente pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, ganhou repercussão no Brasil através do julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, de um Habeas Corpus em

2008. A partir daí, as Convenções e Tratados sobre Direitos Humanos passaram a integrar o controle de validade normativa a partir do conceito de suprallegalidade.

Este controle deve ser exercido não só por órgãos judiciais, mas também pelos órgãos da administração pública afeitos à matéria e o poder legislativo. A Corte Interamericana de Direitos Humanos definiu que O “*control de convencionalidad*” al constituir una “*función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial*”<sup>7</sup>.

Vale lembrar que o Brasil, como signatário do Tratado de Viena (1969), tem dever de cumprimento dos tratados por ele firmados de boa-fé. Isto quer dizer que os signatários dos tratados não poderão invocar o direito interno como justificativa para o não cumprimento das disposições internacionais<sup>8</sup>.

**As disposições são igualmente vinculativas para os Estados que não ratificaram os instrumentos específicos (tais como os da OIT), mas aderiram às normas dos sistemas internacionais.**



O compilado de normas internacionais importantes para a perspectiva de gênero você encontra em: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 20.02.2022, p. 59-61.

<sup>7</sup>Caso German X Estado do Uruguay. In: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_221\\_esp1.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_esp1.pdf)

<sup>8</sup>Artigo 26 - *Pacta sunt servanda* - Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé. Artigo 27 Direito Interno e Observância de Tratados . Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46. Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, Decreto 7030/2009. In: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)

## A RECOMENDAÇÃO 33 DO CEDADW ESTABELECE QUE OS ESTADOS MEMBROS:

- a) Tomem todas as medidas apropriadas para assegurar que todos os mecanismos judiciais e quase judiciais especializados estejam disponíveis e acessíveis para as mulheres, bem como exerçam seu mandato sob os mesmos requisitos que os tribunais ordinários;
- b) Proporcionem monitoramento e revisão independentes das decisões dos mecanismos judiciais e quase judiciais especializados;
- c) Estabeleçam programas, políticas e estratégias para facilitar e garantir a participação igualitária das mulheres em todos os níveis desses mecanismos judiciais e quase judiciais especializados;
- d) Apliquem as recomendações sobre o acesso das mulheres à justiça em situações de transição e pós-conflito estabelecidas no parágrafo 81 da Recomendação geral No 30, adotando uma abordagem ampla, inclusiva e participativa para os mecanismos de justiça transicional;
- e) Assegurem a aplicação dos instrumentos internacionais e das decisões dos sistemas de justiça internacional e regionais relacionados aos direitos das mulheres, e estabeleçam mecanismos de monitoramento para a aplicação do direito internacional.



PARTE III  
**QUESTÕES DE GÊNERO  
ESPECÍFICAS DOS  
RAMOS DA JUSTIÇA**



# QUAIS OS CUIDADOS QUE A/O ADVOGADA/O DEVE TER NO ATENDIMENTO À CLIENTE **VÍTIMA** **DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO?**

O Código de Ética e Disciplina da OAB, no seu capítulo VI, prevê o dever de urbanidade da advogada/advogado no trato com suas/seus clientes.



## ART. 46.

O advogado, na condição de defensor nomeado, conveniado ou dativo, deve comportar-se com zelo, empenhando-se para que o cliente se sinta amparado e tenha a expectativa de regular desenvolvimento da demanda.

Porém, apesar de ser uma previsão justa, a redação do artigo vem carregada de exclusão, uma vez que ela se refere a “o” cliente, perpetuando o uso do gênero masculino e, por conseguinte, ignorando as particularidades que existem (ou podem existir) em relação às clientes mulheres, bem como o atendimento diferenciado que lhes deve ser dispensado.

Diversas pesquisas revelam, por exemplo, que mulheres são mais vítimas de assédio sexual no ambiente laboral do que os homens (a exemplo daquela feita pelo Instituto Patrícia Galvão, que revelou que 12% das mulheres sofreram agressões sexuais – assédio ou estupro – no trabalho, quando apenas 1% dos homens informaram o mesmo), o que exige que se tenha um olhar atento a este tipo de situação, refletindo em maior acolhimento.

A construção de um horizonte mais igualitário reivindica medidas capazes de revelar e remediar os injustificados estereótipos que se escondem por debaixo da *neutralidade jurídica*. Nos mais diversos contextos, tomar o direito a partir de um enfoque de gênero é, portanto, imprescindível para se garantir justiça e não discriminação.

Dito isto, passemos à parte prática da atuação da advocacia com perspectiva de gênero.

## 1) DESIGUALDADES E ASSIMETRIAS

### • **Desigualdade de oportunidades no ingresso e progressão na carreira.**

A divisão sexual do trabalho ainda é um dos principais fatores que dificultam a ascensão das mulheres na carreira e perpetuam a desigualdade salarial. Sendo assim, o papel da advocacia é não normalizar esse tipo de divisão social do trabalho.

São vários os fatores que afastam as mulheres do mercado de trabalho ou lhe colocam em situações de desigualdade quando comparadas aos homens. A maternidade é um dos exemplos. Logo após o retorno da licença maternidade, as empregadas com maior escolaridade sofrem queda de emprego de 35%, enquanto aquelas com níveis menores de escolaridade sofrem 51%. Na maioria dos casos, os contratos são encerrados por iniciativa do empregador. São os dados revelados pela FGV em pesquisa de 2016<sup>10</sup>.



A maternidade ainda é vista como um “empecilho” ao crescimento profissional da mulher dentro de um mercado de trabalho que não a acolhe e que valora de forma negativa uma condição que lhe é específica (gestação/lactação/maternidade), exigindo da trabalhadora que ela se adapte a espaços e instituições que são estabelecidos a partir do modelo masculino.

Veja-se, por exemplo, o caso de uma mãe trabalhadora que é responsável pelos cuidados de filha(o) portador de deficiência física. Exigir que esta mulher se adeque a jornada de trabalho dos demais é o mesmo que a excluir do mercado de trabalho.

Sendo omissa a legislação trabalhista acerca da possibilidade de redução de jornada para assistência ao filho portador de deficiência, o art. 8º da CLT autoriza o julgamento com base em princípios e normas gerais de direito, analogia e jurisprudência, o que urge ser observado.

Cabem olhos atentos à esta realidade, a fim de que, se verificada, seja levada à lume nas ações judiciais trabalhistas.

<sup>10</sup>FGV. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acessado em: 26/06/2021.

## • Desigualdade salarial

Em tese, não haveria espaço para desigualdade salarial entre homens e mulheres. A CLT vedou expressamente a existência de diferentes salários em razão do gênero, como se nota nos arts. 373-A, sobretudo o inciso III<sup>11</sup>, 377<sup>12</sup> e 461<sup>13</sup>. Contudo, não é o que a experiência revela, como já visto acima.

Uma forma de essas regras serem violadas, ainda que indiretamente, é, por exemplo, concedendo-se promoções a homens em detrimento de mulheres, cabendo investigar se tal prática decorre de discriminação.

## 2) DISCRIMINAÇÃO

As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa.

### • Fase pré-contratual

Não raro as mulheres são questionadas, em entrevistas de emprego, sobre a existência de filhos ou planos para tê-los. Em outros casos, precisam provar, com muito mais rigor, que possuem as qualificações exigidas para uma vaga. Fato é que, em todas as situações em que forem impostos obstáculos ou constrangimentos à mulher em processos de admissão, cabe a reparação pelos danos morais causados por parte do pretense empregador, o que pode ser exigido judicialmente. Admite-se, ainda, a reparação material pela perda da chance.

### • Fase contratual e extinção do contrato

Como visto acima, são comuns casos em que a trabalhadora gestante é alvo de "perseguição" por conta do seu estado gravídico e que, no retorno da licença, seja dispensada (dispensa discriminatória).

Cabe lembrar que o Brasil é signatário da CEDAW<sup>14</sup>, obrigando-se "a adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação<sup>15</sup> contra a mulher".

**Para os Estados signatários da CEDAW, a definição trazida nela sobre o que seria discriminação contra a mulher deve servir de parâmetro para a promulgação e interpretação de leis internas.**

<sup>11</sup>Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

<sup>12</sup>Art. 377 – A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

<sup>13</sup>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

<sup>14</sup>Convenção Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, 1979

<sup>15</sup>De acordo com o artigo 1º da CEDAW, a discriminação contra as mulheres compreende: toda distinção, exclusão, ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou por resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o 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.

### **3) VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **• Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**

Na Convenção 190<sup>16</sup>, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.

**“Um futuro do trabalho melhor é livre de violência e assédio. [...]. Exorto os países a ratificar a Convenção e ajudar a construir, junto com empregadores e trabalhadores e suas organizações, uma vida de trabalho digna, segura e saudável para todas as pessoas.”**

GUY RYDER, DIRETOR-GERAL DA OIT

30



Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A<sup>17</sup>, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação<sup>18</sup>. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020 compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que rescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> A Convenção N°190 da Organização Internacional do Trabalho reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.

<sup>18</sup> 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 de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

<sup>19</sup> Incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva de intimidação ou abuso no trabalho.

## **4) SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

### **• Padrão do homem médio**

É importante entender que o direito do trabalho sempre usou como padrão para proteção de direitos o homem médio branco, excluindo particularidades de indivíduos que não se encaixam nesse perfil. Além disso, quando se fala em proteção ao trabalho da mulher, parte-se da premissa discriminatória de que seria o sexo frágil.

Faz parte do trabalho da advocacia impelir a superação desse modelo e, principalmente, entender que proporcionar a igualdade de gênero perpassa por discutir a atual divisão sexual do trabalho e a sobrecarga das mulheres (dupla jornada).

### **• Segregação Horizontal – estereótipos de gênero**

As mulheres estão concentradas em ocupações derivadas das funções de reprodução social, ligadas ao trabalho doméstico e ao cuidado – nos setores de educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos, por conta de estereótipos de gênero.

Lembrando que essa estigmatização de que o trabalho reprodutivo e de cuidado não são trabalho faz com que não seja dada a devida atenção aos riscos inerentes a essas atividades, o que demonstra a desigualdade de gênero no que se refere à saúde e segurança no trabalho.

### **• Segregação Vertical**

Superar estereótipos como o de que liderança, bom desempenho e sucesso profissional estão associados à masculinidade.

A previsão publicada em março pelo Relatório Global de Gênero do Fórum Econômico Mundial é de que o problema da disparidade de gênero só será resolvido em uma média de quase 69 anos na região da América Latina e do Caribe. O Brasil se encontra na 93ª posição deste ranking que considera 156 países. Hoje, 61,9% das mulheres e 80,1% dos homens compõem a força de trabalho, sendo que elas representam 39,4% dos cargos de gestão no país.

**Leia mais em:** <https://forbes.com.br/forbesesg/2021/07/contratacao-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-cai-e-a-diferenca-de-genero-no-mercado-se-acentua/>

## • Ergonomia

A perspectiva de gênero na saúde e segurança do trabalho se norteia pelo equilíbrio no meio ambiente de trabalho, que considere a variabilidade humana e promova a isonomia de direitos e a proteção a ambos os sexos, com a exclusão do risco ocupacional para todas e todos, e não com a exclusão das trabalhadoras de profissões com risco.

## • Trabalhadoras gestantes e lactantes

Muitas questões relacionadas a gestantes e lactantes seguem sem tratamento normativo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda a proibição de: qualquer trabalho pesado que implique levantar, puxar ou empurrar pesos ou exija esforços físicos, incluindo permanecer de pé durante períodos prolongados; trabalho que exija especial equilíbrio; trabalho com máquinas vibradoras. A exposição da trabalhadora gestante a ruído contínuo a partir de 115 dB ou a ruídos com picos superiores a 155 dB pode causar perda auditiva no feto, ainda que utilize EPI (protetor auricular) eficaz. A neutralização do risco para a mãe dispensaria a troca de posto de trabalho, mas não protegeria o feto.

Portanto, cabe questionar nos casos práticos: 1) A parte reclamante está sujeita à discriminação interseccional por tratar-se de imbricação das discriminações de gênero, raça e classe? 2) A norma de saúde ou segurança no trabalho aplicável no caso concreto é compatível com o marco jurídico internacional? 3) A norma de saúde ou segurança corresponde a algum aspecto específico de um papel ou estereótipo de gênero? 4) A parte reclamante é contemplada (ou invisibilizada) por proteção normativa necessária, diante da existência de risco para sua saúde ou segurança? 5) A norma legal cria desvantagem, desigualdade, discriminação ou desproteção específica no caso concreto? 6) As características pessoais da parte reclamante são consideradas para a avaliação ergonômica do posto de trabalho?

## **INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA:**

Conforme consta no Protocolo, pág. 82, a “atuação com perspectiva interseccional de gênero propõe a atenção em todas as etapas do procedimento judicial”, o que implica, dentre outras coisas, analisar que a “distribuição do ônus da prova considere as eventuais impossibilidades de sua produção para grupos vulneráveis”. Orienta o protocolo, na pág. 85, que sobretudo nos casos envolvendo violência de gênero (algo que, como visto acima, muito atinge as relações de trabalho), as declarações da vítima sejam qualificadas “como meio de prova, [...] realizada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima”, o que não implicaria em desequilíbrio processual.

O protocolo está em consonância com o que orienta a recomendação nº 33 da CEDAW item 15, alínea “g”<sup>20</sup>:

<sup>20</sup>CEDAW. Recomendação Geral No 33 sobre o acesso das mulheres à justiça. Disponível em <https://assets-compromissoeatidade-lpg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acessado em 15/02/2022.

15. A respeito da justiciabilidade, o Comitê recomenda que os Estados partes:

[...] 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;



A norma celetista, de todo modo, já permite eventual inversão do ônus, como previsto no art. 818, §10<sup>21</sup>.

Decisão recente, proferida nos autos do processo nº 0020720-41.2018.5.04.0027, da lavra 8ª Turma do TRT da 4ª Região, antes mesmo do Protocolo, baseada na recomendação da CEDAW, aplicou este entendimento, ao julgar, sob a perspectiva de gênero, caso envolvendo obreiro que requeria a reversão da justa causa aplicada pelo empregador. O motivo da rescisão foi a ofensa, de caráter sexual, contra colega de trabalho.

A decisão deu alto valor aos depoimentos colhidos em procedimento interno da empresa, colidindo-os com aqueles colhidos nos autos, para firmar a tese de que "a perspectiva de gênero, nas hipóteses de discriminação contra a mulher ou violência, implica na inversão do ônus probatório, fazendo com que o agressor tenha de provar que a diferença de tratamento com a mulher se encontra justificada"<sup>22</sup>.

Ainda é insipiente este posicionamento, cabendo aos advogados sustentarem a tese, bem como, os magistrados, observarem quando cabível.

---

## CONCLUSÃO

34

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

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

Reconhecer e compreender o sistema jurídico – seja na elaboração das leis, seja na interpretação e aplicação das mesmas – como um sistema construído sobre estereótipos de gênero, que os reproduzem através da atuação jurisdicional é fundamental para o avanço social na busca pela igualdade. Assim, é indispensável à concretização dos direitos e garantias fundamentais inseridos na Constituição Federal a atuação sob perspectiva de gênero, valendo-se das noções inseridas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

<sup>21</sup>Art. 818. O ônus da prova incumbe: [...] § 10 Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

<sup>22</sup>BRASIL. TRT4. ROT 0020720-41.2018.5.04.0027. FABIO FERNANDO KUNZEL PALHA versus COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA. Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO. Data da decisão: 31/08/2020. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020720-41.2018.5.04.0027/2#855f262>. Acessado em 15/02/2022.

Esta é uma cartilha destinada à toda advocacia trabalhista, mulheres e homens, que entendem necessário portanto, cumprir com esta obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, aprimorando sua atuação, se capacitando ao uso do Protocolo e direcionando sua atuação sempre à finalidade de realização da justiça social.

Reunimos aqui informações indispensáveis para compreensão do Protocolo do CNJ, com destaque para noções práticas, cuidados, procedimentos e precauções a serem tomadas em especial pela Advocacia Trabalhista na atuação com perspectiva de gênero. Acreditamos que ao contribuir para uma Justiça acessível para todos e todas e comprometida com a efetiva neutralização das diferenças e hierarquização entre os sexos e grupos minorizados e, conseqüentemente, com a discriminação no Sistema de Justiça, se está contribuindo com o amadurecimento da Democracia.

Este material proposto pela ABAT foi concebido através da sua Diretoria de Comunicação, com a coordenação da conselheira Joana Rodrigues, que titulariza a referida Diretoria, sendo o conteúdo (redação e revisão) produzido através de um grupo de trabalho formado pela representante da ABAT e mais 4 mulheres com vasta experiência em atuação com perspectiva de gênero; Adriana Manta, Luciane Toss, Samantha Lins e Veruska Schmidt, as quais estiveram ainda representando Instituições parceiras, respectivamente, AMATRA, Escola Trabalho e Pensamento Crítico, IBADFEM e Movimento da Advocacia Trabalhista Independente.



Joana Rodrigues



Luciane Toss



Veruska Schmidt



Adriana Manta da Silva



Samantha Lins

## REFERÊNCIAS

- Caso German X Estado do Urugúy. In: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_221\\_esp1.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_esp1.pdf)
- CEDAW. Recomendação Geral No 33 sobre o acesso das mulheres à justiça. Disponível em <https://assets-compromissoeatititude-jpg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acessado em 15/02/2022.
- Conselho Nacional de Justiça (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Dados eletrônicos (1 arquivo: PDF 132 páginas). Disponível em: <http://www.cnjus.br> e [www.enfam.jus.br](http://www.enfam.jus.br)
- Facio, Alda. Metodologias para el análisis de género del fenómeno legal. In: SANTAMARÍA, R. A.; SALGADO, J.; VALLADARES, L. (comp.). El género en el derecho. Ensayos críticos. Equador: Ministério de Justicia y derechos humanos, 2009.
- FGV. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acessado em: 26/06/2021.
- IBGE. TRABALHO E RENDIMENTO. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18314-trabalho-e-rendimento.html>. Acesso em 09/02/2022.
- MAZZUOLI, Valério de Oliveira. O Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis. 4ª edição. São Paulo: Editora revista dos Tribunais, 2016. 237 p.
- Passos, Rachel Gouveia. Trabalho, gênero e saúde mental: contribuições para a profissionalização do cuidado feminino. São Paulo: Cortez, 2018. 224 p.
- SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista Digital de Direito Administrativo, vol. 3, n. 3, p. 574–601, São Paulo, 2016.



ASSOCIAÇÃO BAIANA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS

 [abat.org.br](http://abat.org.br) ||   @abat\_advogados