

## **BREVES COMENTÁRIOS SOBRE O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E O DIREITO DO TRABALHO.**

Adriana Manta da Silva – Juíza do Trabalho do TRT da 5ª Região.

O Brasil é um país alicerçado historicamente em grandes níveis de desigualdades sociais e econômicas e que mantém uma cultura elitista, estruturada sob a lógica da colonialidade. A reprodução dessas desigualdades é operacionalizada pelo cruzamento e convergência de marcadores sobretudo de gênero, raça e classe, apesar de termos uma Constituição Federal substancialmente comprometida com a igualdade.

Na atual configuração da sociedade contemporânea, as leis são elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos destinatários dessas normas, o que gera concretamente inúmeras desigualdades. A fim de implementar a igualdade em sua dimensão material, é importante destacar que as diferenças entre os indivíduos devem ser observadas não apenas quando da criação das leis, mas também quando da aplicação das leis pelo poder judiciário. É neste último que se verifica a importância do julgamento com as lentes da perspectiva de gênero, visando a superação de estereótipos de gênero pelos operadores do direito, bem como do discurso da neutralidade das normas como mecanismo de imparcialidade do julgador, a fim de concretizar os valores norteadores do Estado Democrático Brasileiro inseridos na Constituição da República Federativa do Brasil.

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

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

O Protocolo, na primeira parte, apresenta conceitos relevantes para julgar com perspectiva de gênero, quais sejam: a) Sexo - conceito que está relacionado aos aspectos biológicos e servem como base para a classificação de indivíduos entre machos, fêmeas e intersexuais; b) Gênero - conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos; c) Identidade de gênero - identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero, mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo; d) Sexualidade - diz respeito às práticas sexuais e afetivas dos seres humanos.

Em seguida, o Protocolo aborda questões atinentes à desigualdade de gênero, destacando a relação de poder e hierarquização existente entre os gêneros e como os estereótipos de gênero tende a perpetuá-las. Aborda, ainda, a interseccionalidade, destacando que os sistemas interligados de opressão criam diferentes níveis de desigualdades que estruturam as posições relativas de mulheres, grupos raciais, etnias, classes, status migratório e outras.

No tópico seguinte, o Protocolo aborda o conceito da divisão sexual do trabalho, apontada como uma das formas de estruturação de opressões interligadas. A divisão sexual do trabalho se organiza a partir da construção histórica, social e cultural de gênero, categorizando alguns tipos de trabalho como naturalmente masculinos ou femininos, além de construir uma hierarquia valorativa do trabalho tido como masculino, em comparação ao feminino. Assim, a divisão sexual do trabalho é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades. Através da divisão sexual do trabalho, atribuiu-se aos homens o trabalho produtivo, que ocorre na esfera pública, remunerado e socialmente reconhecido. Do mesmo modo, naturalizou-se a mulher como responsável, única ou prioritariamente, pelo desvalorizado trabalho de reprodutivo ou de cuidado, remunerado e não remunerado, realizado no espaço privado doméstico ou na esfera externa ao ambiente privado. O Protocolo recomenda expressamente que *“magistradas e magistrados se atentem à existência fática da divisão sexual do trabalho em suas decisões, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias”*<sup>1</sup>.

O protocolo aborda, ainda, a noção de estereótipos de gênero, os quais “traduzem visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais”<sup>2</sup>. Nas palavras de Saffioti, “estereótipo é uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos,

---

1 Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 27.

2 Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 27.

independentemente das particularidades de cada um”<sup>3</sup>. A noção de estereótipo, em geral, causa maiores prejuízos a grupos subordinados, sendo reprodutores de hierarquias sociais e, na atividade jurisdicional, podem reproduzir inúmeras formas de violência e discriminação.

As relações de gênero funcionam por meio de um sistema de signos e símbolos que representam normas, valores e práticas que transformam as diferenças sexuais de homens e mulheres em desigualdades sociais, sendo estas tomadas de maneira hierárquica valorizando o masculino sobre o feminino. Os estereótipos de gênero contribuem para a posição de centralidade dos homens na sociedade, desprestigiando características entendidas como femininas, mantendo a mulher em condição de subalternidade e inferioridade em todos os espaços, estruturando a base da sociedade contemporânea. O machismo, portanto, se manifesta de maneira estrutural nas relações sociais e de maneira institucional nos espaços de poder.

Apontando de maneira concreta como os estereótipos de gênero se manifestam, em detrimento de mulheres, na atividade jurisdicional e na apreciação de um determinado fato para o julgamento, o Protocolo destaca as seguintes situações que ocorrem quando um julgador ou julgadora: a) confere ou minimiza relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero; b) considera apenas as evidências que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando aquelas que a contradizem; e c) utiliza ideias preconcebidas sobre gênero como uma máxima de experiência para tomar um fato como certo. Decorre daí a extrema importância de magistradas e magistrados estarem atentos à presença de estereótipos de gênero, tomando consciência da existência destes, identificando-os em casos concretos, refletindo sobre os prejuízos destes e incorporando as considerações acerca do tema como parte da sua atuação jurisdicional.

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. A violência de gênero ocorre nos mais diversos ambientes públicos e no ambiente doméstico e se verifica, em regra, em relações marcadas pela hierarquia ou assimetria de poder. São destacados os seguintes tipos comuns de violência de gênero: violência sexual, violência física, violência psicológica, violência patrimonial, violência moral, violência institucional e violência política. Dentre os tipos condutas violentas enumeradas, algumas são afetas ao direito do Trabalho, a exemplo de assédio sexual no ambiente de trabalho (violência sexual) e conduta empresarial no sentido de ignorar ou minimizar as denúncias de assédio sexual (violência institucional). Entretanto, algumas outras condutas verificadas nas relações de trabalho, também poderiam estar relacionadas, tais como diferença salarial para a mulher ocupante do mesmo cargo que um homem (violência patrimonial), ocorrências como *mansplaning* e *maninterrupting* durante reuniões de equipe (violência psicológica).

---

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

São abordados, ainda, aspectos relevantes para a atividade jurisdicional, em especial a neutralidade - distanciamento do Poder Judiciário em relação aos interesses das diferentes forças políticopartidárias, e imparcialidade - ausência de interesse egoístico e pessoal de quem julga como a garantia de uma decisão justa. No entanto, a criação, a interpretação e a aplicação do direito sofrem grande influência do patriarcado e desconsideram as diferenças de gênero, raça e classe, que marcam a nossa sociedade. Dessa maneira, o patriarcado e o racismo influenciam a atuação jurisdicional, ainda que de maneira involuntária e inconsciente, tornando a neutralidade do direito um mito e as decisões que levam em consideração essa premissa, parciais. Segundo define o Protocolo, “um julgamento imparcial pressupõe, assim, uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher”<sup>4</sup>.

Além da aplicação igualitária do direito, o protocolo aborda a concepção da norma, diante da exclusão histórica de grupos subordinados da esfera política, impedindo que as suas experiências fossem consideradas quando da conceitualização de danos juridicamente relevantes e da propositura de soluções jurídicas (ou políticas públicas) para saná-los. Muitas regras e princípios são aplicados desconsiderando as relações de poder existentes na sociedade ou, ainda, tendo como base experiências pessoais dos julgadores, relacionadas ao grupo social ao qual pertencem. Para se aplicar o direito considerando a experiência de grupos subordinados, é importante refletir de maneira contextualizada e atenta a como as questões problemáticas se operam na vida real.

Assim, o Protocolo propõe a aplicação do princípio da igualdade nas decisões do dia a dia, como ferramenta analítica e guia interpretativo, utilizando-o como lente para olhar para problemas concretos e, identificada a desigualdade estrutural, a resolução do problema deve ser voltada a desafiar e reduzir hierarquias sociais, na busca de um resultado igualitário.

Em sua Parte II o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ apresenta um guia com sugestões para magistradas e magistrados na aplicação do método interpretativo proposto. O primeiro passo para julgar com perspectiva de gênero ocorre na aproximação do processo, sendo necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido, questionando se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado. O segundo passo é a aproximação com os sujeitos processuais, devendo a justiça se apresentar como um espaço igualitário para mulheres. O terceiro passo é refletir sobre a necessidade de adoção de medidas especiais de proteção, pautando-se na análise de risco e na imediatidade, a fim de romper com ciclos de violência. O quarto passo é conduzir a instrução processual de forma a barrar dinâmicas reprodutoras de desigualdades

---

<sup>4</sup>Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero – p. 36.

estruturais, evitando-se a reprodução de violências institucionais de gênero. O quinto passo é a valoração de provas e identificação de fatos, seja na análise do nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos em casos de abuso, seja na valoração da palavra da vítima afastando preconceitos de gênero. O sexto passo é a identificação de marcos normativos e precedentes nacionais ou internacionais que se relacionem com o caso concreto, procedendo ao controle de convencionalidade, acaso necessário.

O sétimo passo concerne à interpretação e aplicação do direito, reconhecendo a existência de desigualdades estruturais e buscando um resultado que as neutralize, tendo o Protocolo apresentado quatro eixos que demandam a atenção na interpretação com perspectiva de gênero. O primeiro é a interpretação não abstrata do direito, atentando para a não universalidade de conceitos, categorias e princípios, já que estes são definidos a partir da perspectiva dos que detém o poder e, por isso, excluem as pessoas subordinadas da sua proteção e perpetuam as subordinações. O segundo é analisar as normas impregnadas com estereótipos negativos sobre grupos subordinados, a fim de identificá-los e neutralizá-los. O terceiro ponto é analisar se a norma expressamente discrimina grupos subordinados, como fruto de desigualdades estruturais, perpetuando-as. O quarto ponto é analisar as normas indiretamente discriminatórias, assim entendidas aquelas que parecem neutras, mas impactam negativamente e de maneira desproporcional nos grupos subordinados.

Como o controle de convencionalidade é apontado no Protocolo como uma ferramenta a ser utilizada para o julgamento com perspectiva de gênero, destaca-se a necessidade de conceituação e compreensão de sua utilização no processo decisório que busque concretizar os direitos humanos. O Protocolo conceitua o controle de convencionalidade realizado por magistradas e magistrados como sendo a “verificação e avaliação se os atos normativos internos guardam ou não compatibilidade com as normas, os princípios e as decisões produzidas no âmbito dos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, em face de sua primazia e dimensão vinculativa e normativa”<sup>5</sup>, diante do compromisso internacional do Estado Brasileiro no que tange à promoção e proteção dos direitos humanos. Dessa maneira, o Poder Judiciário assume papel relevante e decisivo na garantia do respeito, proteção e promoção dos direitos humanos e, por isso, o Protocolo apresenta alguns instrumentos internacionais a serem conhecidos por magistradas e magistrados a fim de realizar o controle de convencionalidade e julgamento com perspectiva de gênero.

Em sua terceira seção, o Protocolo apresenta particularidades dos ramos das Justiças Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar que envolvem, em geral, a temática de gênero; abordando exemplos de questões e problemáticas recorrentes de cada segmento. Neste ponto, as considerações aqui formuladas levarão em conta a perspectiva da Justiça do Trabalho. Vale, contudo, destacar que, dentre as

---

5 Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 58.

particularidades da Justiça Federal apontadas no Protocolo, algumas se relacionam diretamente à inserção feminina no mundo do trabalho. Dentre elas, o impacto da diferença salarial em razão do gênero, a informalidade e precarização do trabalho de mulheres, sobretudo negras, na concessão e no valor dos benefícios previdenciários.

Nas relações laborais, marcadas pela desigualdade e desequilíbrio entre os polos, as discussões em torno dos direitos humanos e da eficácia dos direitos fundamentais sociais assumem caráter de relevância, o que reforça a importância de uma atividade jurisdicional atenta à sobreposição de vulnerabilidades. Diante deste contexto, o Protocolo traz como metodologia de análise a sistematização em quatro segmentos macros, com suas respectivas subdivisões: desigualdades, discriminações, assédios/violências e segurança/medicina do trabalho.

Apontando a divisão sexual do trabalho como um dos principais fatores que dificultam a ascensão de mulheres na carreira e a desigualdade salarial, o protocolo destaca a separação e hierarquização do trabalho de homens e mulheres e destaca as desigualdades geradas pela adoção do sujeito androcêntrico universal, face ao acúmulo das atividades produtivas e reprodutivas pelas mulheres.

Com objetivo de exemplificar concretamente as desigualdades apontadas no protocolo, torna-se relevante trazer à baila dados estatísticos obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2021 o IBGE divulgou o relatório denominado “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (2ª edição)”<sup>6</sup>, o qual aponta que em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais. A diferença se acentua nos lares em que existem mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade, onde o nível de ocupação foi de 54,6%, enquanto o dos homens, na mesma situação, foi de 89,2%. Em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação foi de 67,2% para as mulheres e 83,4% para os homens. Em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais.

O relatório acima citado, evidencia, ainda, que a divisão sociossexual do trabalho de cuidado não remunerado, implica na inserção precarizada da mulher no mundo do trabalho, a fim de se possibilitar a “conciliação” das múltiplas tarefas. A proporção em trabalho parcial (até 30 horas semanais) também é maior: 29,6% entre as mulheres e 15,6% entre os homens. Além disso, verifica-se menor ascensão funcional já que, no Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019, apesar das mulheres possuírem maior escolaridade. Entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental

---

6 [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)

incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres e a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres.

Persiste no Brasil o familismo como modelo vigente na prática e nas políticas sociais de cuidado, perpetuando as unidades familiares como principais responsáveis pelo cuidado e bem-estar de seus membros. Em decorrência desse modelo e da divisão sexual do trabalho de cuidado, mulheres que compõem as classes média e alta, delegam a execução do trabalho doméstico e de cuidado a uma outra mulher, que passa a executá-lo de maneira remunerada subvalorizada, gerando um círculo vicioso de perpetuação das mulheres de baixa renda em postos de trabalho precarizados e sub-remunerados. Frequentemente, as mulheres que conseguem ascender profissionalmente acabam se submetendo aos “padrões masculinos” do mercado de trabalho, abrindo mão da maternidade, dentre outras escolhas pessoais. Tais fatores, associados a um contexto em que a norma facilita e incentiva a flexibilização dos limites de jornada estabelecidos no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, mormente após a chamada reforma trabalhista, representam na prática redução de oportunidades de ingresso e ascensão na carreira pelas mulheres. Consoante aponta o protocolo do CNJ, “um olhar sob a perspectiva de gênero para estas situações, quando trazidas ao Judiciário, permite a transposição de barreiras invisíveis criadas pela suposta neutralidade da norma, especialmente num mercado de trabalho que até hoje reluta em garantir a simetria em matéria de gênero”<sup>7</sup>.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres ocupantes de cargos idênticos é facilmente perceptível em diversos estudos e pesquisas, agravando-se ainda mais a desigualdade, quando acrescentados outros marcadores como raça e orientação sexual. A precarização de diversos postos de trabalho tidos como femininos, somada à escassez de tempo decorrente das múltiplas atividades, têm impacto direto na desigualdade salarial, bem como nos modelos de contratação aos quais mulheres (de baixa renda, em regra) acabam se sujeitando com mais frequência, a exemplo dos contratos de trabalho intermitentes ou a tempo parcial. Outros fatores como a maternidade também contribui para as desigualdades salariais pois, não raro, impacta na interrupção da carreira ou é vista como empecilho ao crescimento profissional. Analisar tais situações sob a perspectiva de gênero, permite questionar a leitura e aplicação das normas de maneira a reduzir tais desigualdades.

No tocante à discriminação, diante da assimetria entre as partes nas relações de trabalho, a relação empregatícia favorece a prática discriminatória velada, inclusive entre colegas de mesmo nível hierárquico, bem como sua ocorrência em todas as fases da relação contratual. Na fase pré-contratual, ou seja, na seleção de pessoal, a discriminação geralmente se dá através da utilização de métodos sutis para inviabilizar a contratação de determinada candidata ou candidato, por motivos alheios à atividade profissional objeto da seleção. Vale destacar que a legislação proíbe expressamente qualquer forma de

---

7 Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 105.

discriminação para fins de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (art. 1º, Lei n. 9.029/1995 e artigo 1º, da Conv. 111 da OIT). Analisar com as lentes da perspectiva de gênero as demandas que questionem processos seletivos discriminatórios, sejam eles humanizados ou automatizados, permitiria a inversão do ônus da prova como meio de respeito à justiciabilidade (Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alínea g), ou mesmo a partir do princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, § 1º, da CLT). Já nas fases contratual e de pós-contratual percebe-se a presença os mesmos preconceitos, dos mesmos mitos e as mesmas crenças arraigadas no imaginário social, fazendo com as trabalhadoras se deparem com condutas discriminatórias, diretas, intencionais, arbitrárias; ou veladas, sutis, dissimuladas, inviabilizando a sua permanência no ambiente de trabalho. Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, podem conter práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções.

A divisão social entre espaço público e privado reverbera na separação dos sexos, fortalece noções estereotipadas de gênero e influencia diretamente na existência de uma relação hierarquizada entre homens e mulheres. Enquanto restrito ao espaço privado, o corpo feminino passa a ser apropriado pelo homem a quem cabe o sustento do lar. No espaço público o corpo feminino passa a ser passível de apropriação pelos homens inseridos naquele ambiente. Nesse contexto, as mulheres trabalhadoras são as maiores vítimas de assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho. Recente pesquisa do Instituto Patrícia Galvão<sup>8</sup>, demonstrou que para 92% das pessoas entrevistadas, as mulheres sofrem mais constrangimento e assédio no trabalho que os homens, sendo que 58% conhecem mulheres que passaram por situação de preconceito ou assédio no trabalho, por ser mulher. Em pesquisa realizada em 2020, a organização Think Eva<sup>9</sup>, entrevistou mulheres por todo o Brasil acerca da ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, tendo 47,12% afirmado já ter sofrido esta forma de violência, através de práticas como solicitação de favores sexuais (92%), contato físico não solicitado (91%) ou abuso sexual (60%).

O Protocolo cita expressamente a Convenção 190 da OIT, que objetiva a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Em seu artigo 1º a Convenção apresenta o

---

8 Disponível em: [https://assets-institucional-ijpg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG\\_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf](https://assets-institucional-ijpg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/06/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVF.pdf) Acesso: 04 ago. 2021.

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

conceito de violência e assédio no mundo do trabalho, assim considerados comportamentos e práticas inaceitáveis, ainda que aconteçam uma única vez, que resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos; especifica, ainda, a violência e assédio baseado em gênero, quando tais ocorrências são dirigidas a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional. A Recomendação 206 da OIT apresenta soluções para outros entraves que obstam o acesso das vítimas deste tipo de violência ao Poder Judiciário, dentre elas a inversão do ônus da prova e a tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseado em gênero.

Quanto ao assédio moral o Protocolo destaca a hostilidade de gênero presente nos ambientes de trabalho, constatada através de práticas sutis e continuadas, as chamadas microagressões, que configuram expressão prática da discriminação e subvalorização do trabalho feminino. Conforme recomendado no Protocolo, na atuação judicial com perspectiva de gênero, leva-se em conta que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma velada, podendo ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

O Protocolo destaca que “o padrão de proteção dos direitos das trabalhadoras consolidados na CLT teve um viés androcêntrico”<sup>10</sup>. Dessa maneira, a legislação trabalhista, ao regular a proteção ao trabalho feminino, se baseou em critérios biológicos de diferenciação entre os sexos para alçar a mulher a uma condição de fragilidade, bem como no caráter social da proteção da trabalhadora fundado na defesa da família, garantindo que o trabalho remunerado não impedisse a mulher no desempenho de seu papel de mulher do lar, mãe e esposa. Tais premissas reforçam estereótipos de gênero e geram uma desvantagem para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Conforme destaca o Protocolo, “a perspectiva de gênero reconhece as diferenças entre os sexos, questionando o significado que tais diversidades adquirem dentro dos sistemas de valores histórica e culturalmente definidos e combatendo explicações essencialistas sobre a subordinação da mulher na sociedade. Além disso, é com as lentes de gênero

---

<sup>10</sup> Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 115.

que se torna visível na dinâmica saúde-trabalho a sobrecarga de trabalho para as mulheres decorrente da divisão sexual do trabalho (a “dupla jornada”), permitindo explicar os diferentes impactos que a exposição aos mesmos riscos químicos, ergonômicos e psíquicos nos locais de trabalho provocam em homens e mulheres, reorganizando o conhecimento científico na ótica da não desqualificação pela diferença sexual”<sup>11</sup>.

Assim, analisando a Medicina e Segurança do Trabalho, o Protocolo destaca que a inserção feminina em ocupações ligadas às atividades de cuidado há a equivocada noção de que o trabalho feminino seja um “trabalho leve” invisibilizando os esforços físicos exigidos em determinadas atividades, além de existir um desconhecimento sobre riscos nos serviços majoritariamente femininos, a exemplo do trabalho doméstico, ressaltando a desigualdade de gênero no que se refere à saúde e segurança no trabalho. Além disso, faz-se necessário considerar o tempo gasto pelas mulheres nos trabalhos de cuidado não remunerados. Estando as mulheres a executar o trabalho reprodutivo nos momentos de desconexão do seu trabalho produtivo, não há o necessário tempo de repouso ou descanso, impactando negativamente em sua saúde, inclusive mental. Vale destacar que à mulher negra é atribuída uma noção estereotipada divergente da fragilidade associada às mulheres. Ao contrário, naturaliza-se as mulheres negras em profissões de menor valorização social e em más condições de trabalho, por estarem associadas à ideia de pessoas mais fortes e resistentes, o que ocasiona redução das proteções que são dispensadas a outras trabalhadoras. A perspectiva de gênero na saúde e segurança do trabalho visa o equilíbrio no meio ambiente de trabalho considerando a variabilidade humana e promovendo a proteção a ambos os sexos, com o olhar interseccional.

Dessa maneira, a perspectiva de gênero assume papel central na neutralização das diferenças e hierarquização entre os sexos, escancarando diferenças e discriminações que a neutralidade jurídica serve à manutenção. Assim, é indispensável à concretização dos direitos e garantias fundamentais inseridos na Constituição Federal a atuação jurisdicional dos magistrados sob a perspectiva de gênero, valendo-se das noções inseridas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

---

11 Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - p. 115.