

GÊNERO E CAMINHOS PARA O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO: INVISIBILIDADE DA MULHER NO CAMPO LABORAL

GENDER AND PATHS TO ACCESS LABOR JUSTICE INVISIBILITY OF WOMEN IN THE LABOR FIELD

Fernanda de Mendonça Melo

Natália Queiroz Cabral Rodrigues

Resumo: O artigo traz uma reflexão sobre a gestão do Poder Judiciário trabalhista e o acesso da mulher à Justiça do Trabalho, quando o assunto é assédio sexual no âmbito laboral. A análise sob uma perspectiva sociológica correlaciona a ausência de dados quanto ao número de demandas ajuizadas por gênero na Justiça do trabalho e o baixo percentual de mulheres que buscam, na Justiça, soluções para violências sofridas no âmbito laboral, em especial o assédio sexual. Defende a importância da contagem de mulheres para sua visibilidade perante o Judiciário, a fim de tornar mais eficientes as políticas públicas judiciárias nacionais. O artigo pretende apontar dados estatísticos por gênero no Poder Judiciário trabalhista, em especial dados coletados no TRT da 2ª (São Paulo), 3ª (Minas Gerais), 22ª (Piauí) e 23ª (Mato Grosso) regiões por essas autoras, no intuito de fomentar a reflexão.

Palavras-chave: Invisibilidade. Gênero. Acesso à Justiça. Assédio sexual.

Abstract: The article reflects on the management of the labor Judiciary and the access of women to the Labor Court, when it comes to sexual harassment in the workplace. The analysis from a sociological perspective correlates the lack of data on the number of claims filed by gender in the labor court and the low percentage of women who seek solutions in court for violence suffered in the workplace, especially sexual harassment. It defends the importance of counting women for their visibility before the judiciary, in order to make national judicial public policies more efficient. The article intends to point out statistical data by gender in the labor Judiciary, especially data collected in the TRT of the 2rd (São Paulo, 3rd (Minas Gerais), 22rd (Piauí) and 23rd (Mato Grosso) regions by these authors, in order to encourage reflection.

Keywords: Invisibility. Gender. Access to justice. Sexual harassment.

1. INTRODUÇÃO

O Poder Judiciário, por meio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), desenvolve importante papel na criação de diretrizes e políticas públicas judiciárias, no intuito de democratizar o acesso à Justiça.

A elaboração de relatórios gerados por meio de dados das demandas judiciais, em todas as esferas do Poder Judiciário, é um resultado dessa política de gestão que tem se aprimorado nos últimos anos.

Quando se trata da Justiça do Trabalho, os índices trazidos pelo CNJ atestam sua elevada eficiência,¹ o que deve ser ressaltado. Contudo, apesar de haver diretrizes para efetivação do direito à igualdade e à não discriminação nos julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça,² não há uma gestão por dados estatísticos das demandas judiciais por gênero.³

Para melhor desempenho na elaboração de políticas públicas judiciárias nacionais de modo a garantir o acesso pleno e irrestrito da mulher à Justiça do Trabalho, é fundamental identificar em quais tipos de demandas as mulheres estão mais afetadas.

Portanto, justifica-se este artigo, perante a ausência de dados estatísticos no que se refere à tramitação de demandas judiciais por gênero na Justiça do Trabalho, o que invisibiliza a mulher perante o Poder Judiciário trabalhista no Brasil e se torna também um fator do acesso da mulher à Justiça do Trabalho, na qual não se vê retratada para acessar plenamente direitos eventualmente vilipendiados. As demandas trabalhistas que envolvem a necessidade de uma perspectiva de gênero ainda estão no limbo.

Ações trabalhistas, cujo foco neste trabalho será aquele cujo conteúdo tenha pedido específico, que demandam uma perspectiva de gênero, como o assédio sexual, em

1 Os dados mostram que seis tribunais estão na fronteira de eficiência (100%) e todos os demais com índices acima de 70%, à exceção de TRT 5 (Bahia, 66%), TRT 13 (Paraíba, 63%), TRT 14 (Rondônia e Acre, 66%) e TRT 21 (Rio Grande do Norte, 67%). (REYMAO; CEBOLÃO; SUSSUARANA, 2019, p. 143).

2 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 12 abr. 2021.

3 Importante compreender o que seria o conceito de gênero para os fins propostos neste trabalho, como o conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos, conforme definição do Dicionário Crítico do Feminismo, São Paulo, UNESP, 2009, p. 222.

razão de todo o contexto histórico-cultural de naturalização de violência contra as mulheres, deveriam estar mapeadas pelo CNJ e gerar relatórios que identificassem, por ramos da Justiça, o número de ajuizamento de ações com os referidos pedidos e o número de mulheres que já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho.

O objetivo nesse artigo é apontar um possível problema nessa ausência de dados de demandas por gênero, em especial na Justiça do Trabalho, refletindo na invisibilidade e na integração da mulher no seu processo histórico desta Justiça especializada, ressaltando a importância de uma gestão de dados estatísticos para maior eficiência das políticas públicas judiciárias.

2. GESTÃO DE DADOS PELO PODER JUDICIÁRIO

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi criado no intuito de assegurar o interesse social e permitir maior transparência do Poder Judiciário e, para tanto, passou a realizar o controle externo da magistratura, impulsionar sua otimização e buscar a excelência do seu desempenho. A partir de 2006 – com a edição da Resolução n. 15, de 20 de abril de 2006⁴ que dispõe, entre outras matérias, sobre a regulamentação do Sistema de Estatística do Poder Judiciário (SIESPJ) –, passou a desenvolver sistemas de mensuração, recolhendo e sistematizando dados estatísticos no que concerne a aspectos diretamente relacionados às organizações judiciárias brasileiras, como insumos, dotações orçamentárias e dados sobre litigiosidade e acesso à Justiça, divulgando os resultados por meio de relatório anual chamado Justiça em Números (REYMAO; CEBOLÃO e SUSSUARANA, 2019, p. 133).

Assim, o Poder Judiciário, por meio do CNJ, passou a atuar como ente protagonista na elaboração de políticas públicas judiciárias nacionais, em especial, para resolver os problemas que deram ensejo à sua própria criação, tendo se mostrado essencial para garantir a eficácia e o aprimoramento dos direitos fundamentais dos cidadãos.

O CNJ tem conseguido ampliar, ano a ano, de forma cada vez mais eficaz, o atendimento aos direitos dos cidadãos, encontrando-se o Poder Judiciário, hoje, na vanguarda da gestão administrativa moderna, uma vez que, sob a coordenação do CNJ, vem conseguindo reunir anualmente seus órgãos para debater suas políticas, seus programas, seus projetos e suas ações e metas, todas elas alinhadas com o Planejamento Estratégico Nacional (KIM; SILVA, 2020).

Em 2006 foi criado um Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ), por meio da Lei n. 11.364, de 26 de outubro de 2006, que, junto com o CNJ, atua com os

seguintes objetivos: desenvolver pesquisas destinadas ao conhecimento da função jurisdicional brasileira; realizar análise e diagnóstico dos problemas estruturais e conjunturais dos diversos segmentos do Poder Judiciário e fornecer subsídios técnicos para a formulação de políticas judiciárias (Art. 5º, § 1º).

Em decorrência desses marcos legislativos, hoje são diversos os dados gerados e publicados pelo CNJ por meio de relatórios e painéis que divulgam estatísticas como, por exemplo, informações de acervo, tempo de tramitação, estrutura e litigiosidade, diversidade dos funcionários, eficiência, entre vários outros, incluindo os relatórios importantes de gênero como o Painel de Monitoramento de Medidas Protetivas de Urgência da Lei Maria da Penha e de Violência Doméstica.⁵

Aliás, os dois últimos relatórios, que trazem dados sobre gênero, foram fundamentais para adoção de políticas públicas.⁶ Analisar e visibilizar dados de gênero pode revelar desigualdades e vulnerabilidades e permitir atuação específica e concentrada, o que se revela tão importante para o debate sobre questões de gênero e direitos e, quando se defende a elaboração de dados de demandas judiciais trabalhistas por gênero, espera-se que sejam possíveis resultados capazes de contribuir significativamente para políticas públicas judiciárias para mulheres no mercado de trabalho, bem como seu acesso à Justiça trabalhista, com discussão de temas que envolvam equidade de gênero e violência, por exemplo.

O que se pretende observar é que a ausência de dados específicos sobre o mercado de trabalho da mulher, incluídas as violências por ela sofridas neste ambiente – espaço público de atuação –, determina (ou não) a maior permanência das mulheres no trabalho produtivo, a necessária luta por igualdade salarial e a busca de respeito e reconhecimento.

Com a apuração de qual percentual de mulheres sofre violência e de qual tipo será possível elaborar políticas públicas para coibir esses abusos e, para isso, identificar qual resposta o Poder Judiciário trabalhista concede a essas demandas. Mas será que as demandas que envolvem assédios no ambiente laboral são ajuizadas em proporção compatível com os assédios praticados?

O Índice de Acesso à Justiça, portanto, poderá servir como um instrumento de medida espacial e temporal e permitir aos gestores públicos do Poder Judiciário a tomada de decisões sobre os próprios aspectos, no que se refere a regras e procedimentos organizacionais (CNJ, 2021, p. 40).

Assim, utilizar de relatórios de Índice de Acesso à Justiça, considerando dados estatísticos de demandas por gênero na Justiça do Trabalho, tornará a mulher visível na história da Justiça do Trabalho e não só poderá criar políticas de

4 Resolução revogada em 2009 pela Resolução CNJ n. 76, de 12 de maio de 2009, que também já sofreu algumas alterações.

5 Os relatórios correspondentes aos dados estatísticos estão disponíveis em <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/estatistica/>. Acesso em: 15 abr. 2022.

6 O Ipea tem usado dados fornecidos pelo CNJ para elaboração de seus relatórios, como, por exemplo, o artigo denominado (IPEA; CNJ, 2021).

incentivo à participação feminina no mercado de trabalho, ou mesmo no próprio Poder Judiciário – como propõe a Resolução n. 255 do CNJ – ou orientar os julgadores da importância da perspectiva de gênero em julgamentos, como a Recomendação n. 128 do CNJ, mas também garantir o acesso à Justiça do Trabalho pela mulher.

“Dada a garantia constitucional do acesso à Justiça (que já não mais se entende como mero acesso ao Judiciário), é dever do Estado fornecer meios para que essa litigiosidade seja adequadamente atendida de acordo com a sua tipologia.” (RODRIGUES, 2017, p. 18).

3. INVISIBILIDADE DA MULHER NO PODER JUDICIÁRIO E O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Assim como os homens, as mulheres são e sempre foram sujeitos e agentes da história, uma vez que as mulheres são metade e às vezes mais da metade da humanidade e sempre compartilharam o mundo e o trabalho tal qual os homens. No entanto, até o passado mais recente, os historiadores eram homens e o que registravam era o que homens haviam feito, vivenciado e considerado significativo. Chamaram isso de História e afirmaram ser ela universal. O que as mulheres fizeram e vivenciaram ficou sem registro, tendo sido negligenciado, bem como a interpretação delas, que foi ignorada (LERNER, 2019, p. 24).

A história da arte, da literatura, da música e a própria história da evolução, foi apresentada como um fato objetivo e masculino, ainda que muitas mulheres tenham participado ativamente da construção da história e sofrido um processo de apagamento. No entanto, todos esses fatos foram distorcidos da realidade por uma falha em explicar metade da humanidade, por uma lacuna nos dados.

Nesse cenário, as mulheres ficam relegadas ao esquecimento, são ignoradas e atuam como coadjuvantes da cultura, da história, das guerras e, com isso, deixam de estar no mundo como cidadãs, pois deixam de pertencer aos dados. E, assim, as mulheres se tornam invisíveis e tem início a história do que acontece quando nos esquecemos de contabilizar metade da humanidade. É uma exposição de como a lacuna de dados de gênero prejudica as mulheres quando a vida continua, mais ou menos normal (PEREZ, 2019).

A partir do momento no qual os dados estatísticos sobre demandas judiciais na Justiça do Trabalho são analisados sem especificação de gênero, há uma possibilidade de universalização masculina no Poder Judiciário, distorcendo a realidade dos dados, pois, generalizados, acabam por tornar menos eficazes as diretrizes e políticas públicas judiciárias adotadas quanto à equidade de gênero e acesso à Justiça pela mulher.

Um exemplo da importância de se ter dados estatísticos sobre demandas judiciais por gênero diz respeito ao assédio sexual sofrido por mulheres no ambiente laboral, que até o momento não está sendo monitorado pelo Poder Judiciário.

Conforme trazido pelo relatório Justiça em Números de 2021⁷ do CNJ, o assédio sexual está inserido no rol de pedidos de Indenização por danos morais em geral, e este é o quinto assunto mais demandado na Justiça do Trabalho, representando 0,49% das ações na 1ª instância. Já na 2ª instância, o assunto Indenização por danos morais não fica entre as 5 maiores demandas.

Essa apuração generalizada dos dados nos induz a pensar que o assédio sexual sofrido por mulheres não é um assunto recorrente na vida da mulher no ambiente de trabalho, pois existem outros problemas que estariam a preocupar as mulheres, relacionados com a sua condição de empregada.

No entanto, pesquisas recentes apontam que quase 50% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho⁸ e quase 80% já foram vítimas de violência e assédio no trabalho,⁹ sendo que a maior parte das vítimas busca a resolução no campo individual, como evitar ter contato com o agressor (34%) ou pedir demissão (25%).¹⁰

E a questão que se coloca é por que as mulheres não transformam as violências sofridas em ações práticas? Qual o motivo de um descompasso tão significativo entre a quantidade de assédios e a quantidade de ações versando sobre este tema?

Analisar os dados provenientes das demandas judiciais, sem uma distinção por gênero, como vem ocorrendo, acaba por distorcer a realidade dos fatos, já que a ausência de um recorte necessário dos motivos do silenciamento dessas questões impede que a causa da violência seja combatida. É o que entende Caroline Perez, quando traz um exemplo real de uma conclusão equivocada após análise generalizada de dados:

7 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

8 A pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho” realizada pelo ThinkEva e LinkedIn revelou que 47,12% das mulheres já disseram ter sofrido assédio sexual no trabalho. A pesquisa foi realizada no início de 2020, com mulheres de todas as regiões do Brasil e em idade acima de 16 anos de idade. A pesquisa ainda apontou que, entre as participantes, 30,2% têm uma remuneração variável entre 2 e 4 salários-mínimos; 20,5% de 4 a 6; 20,2% de 1 a 2 salários-mínimos e apenas 8,1% das respondentes indicam ter um rendimento superior a 6 salários. As participantes ainda afirmaram ocupar cargos de assistente (32,5%), posição pleno ou sênior (18,6%), estagiária (18,1%) e posições júnior (13,4%). Mulheres em cargos de direção representam o menor número, com 2,4%, mas entre as que declararam desempenhar a função de gerente, 60% afirmaram terem sido vítimas de assédio e das que declararam serem diretoras, o número chegou a 55%.

9 A pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho” realizada pelos Institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, revelou que 76% das mulheres já foram vítimas de violência e assédio no trabalho. A pesquisa foi realizada em outubro de 2020, em âmbito nacional, tendo como respondentes homens e mulheres acima de 18 anos de idade. Foram 1.500 entrevistados, sendo 1.000 mulheres e 500 homens.

10 Pesquisa realizada pelos Institutos Patrícia Galvão e Locomotiva, conforme critério do item 6 da nota de rodapé.

Slocum, quando fez sua crítica há mais de quarenta anos em um acadêmico chamado “As raízes filogenéticas da violência letal humana”, que afirmava revelar que os seres humanos evoluíram e passaram a ser seis vezes mais mortal para sua própria espécie do que o mamífero médio. Para ela, isso sem dúvida é verdade para nossa espécie em geral – mas a realidade da violência letal entre humanos é que é predominantemente uma ocupação masculina: uma análise de trinta anos de assassinatos na Suécia descobriu que nove em cada dez assassinatos são cometidos por homens. Isso vale para estatísticas de outros países, incluindo Austrália, Reino Unido e EUA. Em 2013 uma pesquisa de homicídios constatou que 96% dos autores de homicídios em todo o mundo são do sexo masculino. Então são os humanos que são assassinos, ou os homens? E se as mulheres não são em geral assassinas, o que devemos pensar da “filogenética” feminina? A abordagem de pesquisa masculina, salvo indicação em contrário, parece ter infectado todos os tipos de campos etnográficos. (PEREZ, 2019, p. 2-3)

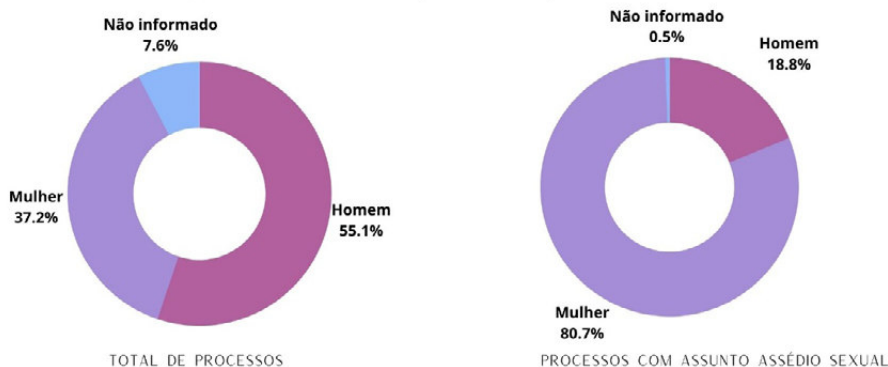
Como não foram localizados dados estatísticos públicos sobre demandas por gênero na Justiça do Trabalho, as autoras requereram relatórios diretamente aos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que apenas quatro desses Tribunais – Tribunais Regionais da 2ª, 3ª, 22ª e 23ª Região – conseguiram fornecer a informação, por terem desenvolvido ferramentas locais capazes de realizar os filtros. Os demais Tribunais disseram que não tinham essa informação, pois não era possível o filtro pelo sistema de gestão nacional utilizado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) forneceu a soma das ações trabalhistas ajuizadas nos anos de 2019, 2020 e 2021, por gênero, bem como a soma em todos esses anos dos processos com assunto assédio sexual.

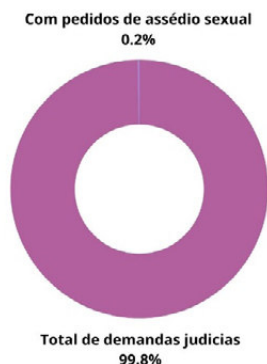
Pelos dados, verifica-se que o percentual de ações com assunto assédio sexual são 80% ajuizados por mulheres, mesmo elas representando apenas 37,2% das ações totais.

No entanto, dentro do universo de todos os processos, as ações com assuntos de assédio sexual representam menos de 1% das ações.

Processos ajuizados, por gênero, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) nos anos de 2019, 2020 e 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:



Processos ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) nos anos de 2019, 2020 e 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:



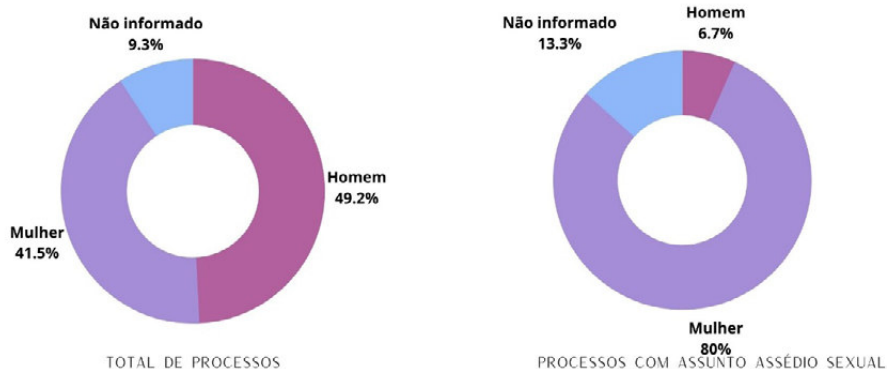
Já os Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), 22ª Região (Piauí) e 23ª Região (Mato Grosso) forneceram número de ações ativas em maio de

2021, por gênero e ações ativas no mesmo período com assunto assédio sexual.

Os dados são muito próximos entre todos os Tribunais, sendo um maior percentual de mulheres com pedidos de assédio sexual, mas a totalidade das ações com

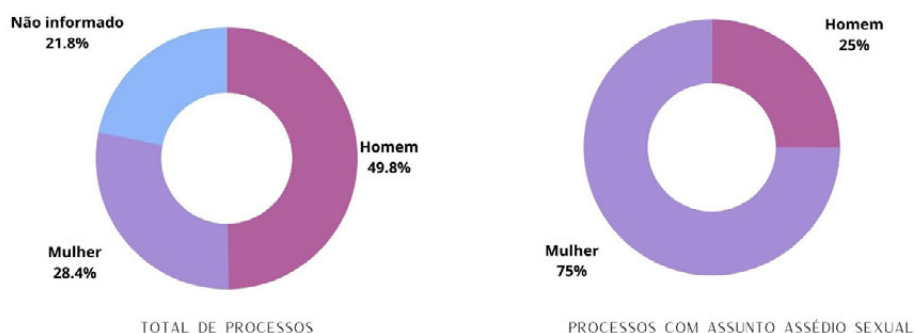
o referido assunto é muito irrisória (0%) comparada ao número total de processos ajuizados.

Processos ativos, por gênero, no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) em maio de 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:

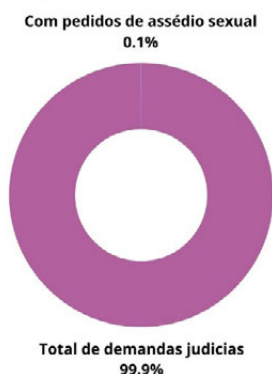


Processos ativos no Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) em maio 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:

Processos ativos, por gênero, no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso) em maio de 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:



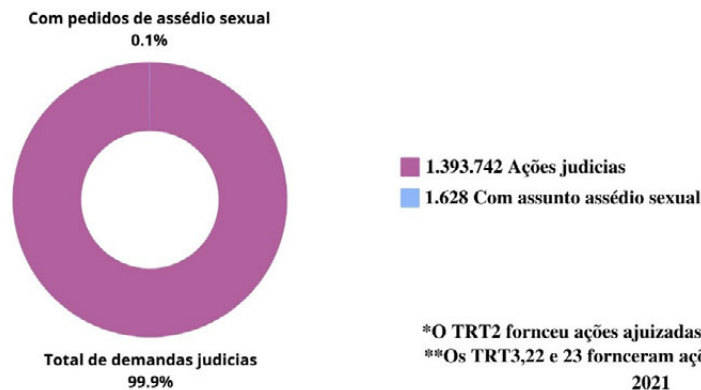
Processos ativos no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (Mato Grosso) em maio 2021 x Número de processos com pedidos de Assédio Sexual:



Ao reunir os relatórios enviados pelos quatro Tribunais Regionais do Trabalho com o número de ações trabalhistas, o percentual de ações ajuizadas por mulheres

quando o assunto é assédio sexual corresponde a 0% das ações, sendo em número absoluto apenas 1.624 ações, em um universo de 1.393.742 ações.

Soma das ações dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª, 22ª e 23ª Regiões x Soma das ações com assunto assédio sexual:



Considerando essa distorção da realidade dos fatos trazida por Perez, uma análise desse pequeno universo dos processos trabalhistas faz-nos refletir sobre a ausência da mulher no Poder Judiciário trabalhista, quando o assunto é violência de gênero, mais especificamente assédio sexual no trabalho, já que este assunto é realmente recorrente na vida da mulher que está inserida no mercado de trabalho, conforme pesquisas apontadas acima e não há mulheres judicializando o assunto.

Não haveria também uma distorção dos fatos nos relatórios que não trazem a análise por gênero? Será que o fato de o assunto assédio sexual não estar incluído nas maiores demandas na Justiça do Trabalho poderia concluir que não há assédio de mulheres no ambiente laboral? E as demais interseccionalidades como raça, classe, região da prestação de serviços ou mesmo atividades econômicas nas quais estas mulheres estão inseridas? Como traçar políticas públicas judiciais se não se tem o perfil das mulheres que demandam na Justiça?

Em termos de produção legislativa trabalhista, ainda não há lei específica prevendo sanção ao assédio sexual. Diante do vazio legal no âmbito trabalhista, a doutrina e a jurisprudência, a exemplo do que ocorre com relação ao assédio moral, passaram a construir as noções, os requisitos e as sanções ao assédio sexual no trabalho (COELHO; SILVA, 2017, p. 1), mas muito influenciada pelas reparações ao assédio moral e por uma visão civilista das relações humanas, que também partiu do androcentrismo próprio do Direito.

O Código Penal, elaborado há décadas e ainda vigente, é fruto de uma sociedade androcêntrica,¹¹ com tendência a minimizar crimes contra a mulher ou culpabilizar a vítima desses crimes (COELHO; SILVA, 2017, p. 2), assim como grande parte dos julgados reproduz

os modelos sociais e culturais que justificam o assédio sexual a partir de um comportamento da vítima.

Recentemente, houve a publicação da Lei n. 14.188/2021, que alterou o Código Penal Brasileiro e previu a punição para atos praticados que produzam violência psicológica contra a mulher, o que se revela significativo e até pedagógico para dar início à luta de visibilizar as múltiplas violências suportadas pelas mulheres.

A Convenção 190 da OIT, que ainda carece de ratificação pelo Brasil, pretende eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho e, entre essas normas globais adotadas pela OIT em 2019, merece destaque o alvo de tais normas: todas as pessoas do mundo do trabalho, independentemente do vínculo contratual, desde o trabalho voluntário até as pessoas que estão procurando emprego, seja no âmbito público, seja no privado.

Se as mulheres são as maiores vítimas de assédio sexual, como já mencionado, mas não acessam a Justiça do Trabalho em condições proporcionais, o que pode ser feito pela cúpula do Poder Judiciário para corrigir essa distorção?

Do ponto de vista legislativo, não existe impedimento explícito para a mulher buscar o apoio da Justiça, ao contrário, há previsões legais nas quais as mulheres podem se amparar, mas não podemos medir nenhum sistema institucional apenas por suas leis e regras. Para identificar o que está funcionando na prática desse sistema institucional, temos de olhar além da legislação. Segundo Bruno Latour:

O Conselho de Estado não é feito de direito, mas de paredes, corredores, afrescos, dossiês, de um corpo de membros, textos, carreiras, publicações, polêmicas. Se nele existe o direito, se ele é capaz de enunciar o direito, certamente não é porque ele pertenceria a um sistema distinto do resto do mundo

¹¹ O conceito de sociedade androcêntrica vem trabalhado por BOURDIEU, na clássica obra "A dominação masculina", no qual ele afirma que a ordem social é baseada na divisão entre os sexos "A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, especialmente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros." (BOURDIEU, 2002, n.p., grifo do autor).

social, mas porque ele o agita inteiramente sob uma certa forma, e é essa forma que a teoria dos sistemas esquece de caracterizar, transformando a sociedade em uma série de domínios interligados. o direito é autônomo com relação ao social, pois é um dos meios de produzir o social, de organizá-lo e contextualizá-lo; não, não existe domínio ou território próprio do direito. (LATOURE, 2020, p. 298-299).

E o que se viu foi que mesmo com a conquista de alguns direitos e a inserção da mulher no mercado de trabalho, a dominação masculina ainda mantém as hierarquias sexuais que se manifestam nas questões trabalhistas a partir da perpetuação da violência simbólica.¹² A inserção das mulheres no mercado de trabalho não significou, em muitos aspectos, uma mudança positiva nos padrões de relacionamento entre homens e mulheres e o que se viu foi uma transferência de relacionamento existente na vida doméstica para o mercado de trabalho, em que o homem se prevalecia sobre a mulher (FERRITO, 2021, p.67-68).

Portanto, sendo o mercado de trabalho um campo de poder e disputa e considerando todo o histórico de dominação masculina, as mulheres encontram dificuldades de se estabelecerem em posições de igualdade, de conseguirem conciliar o trabalho e a maternidade, assim como sofrem violências constantemente, seja no aspecto moral, seja no sexual.

Nas palavras de Bárbara Ferrito, “O mercado de trabalho apresenta-se de forma opressiva para as mulheres que precisam aceitar condições cotidianas de violência sexual, moral, psíquica, física e existencial” (FERRITO, 2021, p. 70).

Assim, cabe também ao Poder Judiciário estabelecer políticas públicas judiciais, a fim de assolar as hierarquias sexuais estabelecidas pelos papéis de gênero, que interferem nas relações trabalhistas entre homens e mulheres e acabam por manter o *status quo* de dominação.

Nesse sentido, apesar das invisibilidades no âmbito do quantitativo de processos judiciais que tratam o tema da violência de gênero dentro do Judiciário Trabalhista, um marco importante na Justiça é o recente publicado Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero, do Conselho Nacional de Justiça (Resolução 128/2022), apresentando diretrizes para efetivação do direito à igualdade e à não discriminação nos julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça,¹³ desde o ajuizamento até o término do processo.

No entanto, o debate está longe ainda de conseguir mudar a estrutura social de dominação masculina existente, por isso o tema em debate recorre à Justiça do Trabalho para analisar velhas e novas problemáticas que envolvem as lutas feministas e sua influência dentro

do sistema judicial, seja ela institucional (impulsionando a elaboração de normativas) ou social (motivando que mais mulheres acessem à Justiça para resolução de conflitos pautados em violência de gênero).

O encorajamento das mulheres, que por si só já podem ser chamadas de trabalhadoras, pois desde sempre são e foram as responsáveis pelo trabalho doméstico, para levar tais questões para a apreciação do Poder Judiciário Trabalhista, é urgente e salutar para coibir as violências praticadas.

Estar no mundo como mulher é viver sobrecarregada e administrar o conflito de atender às necessidades da vida doméstica, as demandas psíquicas daqueles que se organizam em torno da figura da mulher-mãe e, também, das cobranças estéticas e corporativas, próprias do trabalho realizado fora de casa. Nesse cenário, as escolhas possíveis para as mulheres ficam reduzidas a jornadas de meio período, trabalhos precários, trabalho em domicílio, trabalhos em cooperativas, se pretenderem trabalhar e gerar a vida.

Para as mulheres que têm o privilégio de fazer escolhas mais arrojadas no campo profissional, a maternidade precisará ser adiada ou delegada para que os cuidados sejam realizados por outra mulher, o que colabora com os interesses da classe dominante.

Nesse cenário, o Judiciário acaba por perpetuar a ocupação dos espaços de poder da forma como o patriarcado os concebeu e com o avanço do capitalismo, a permanência da divisão sexual do trabalho com a sobreposição do trabalho formal também exercido por mulheres acaba por superdimensionar a exploração da mão de obra feminina.

Helena Hirata e Danièle Kergoat merecem destaque ao definirem a divisão sexual do trabalho:

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 fato 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.598).

A permanecer o arranjo social neste modelo, a mulher “ajuda” os homens nas despesas para a sobrevivência das famílias e os homens quando são considerados ótimos pais e maridos, “ajudam” na execução das tarefas domésticas.

12 Conceito elaborado por Pierre Bourdieu e seria uma forma de coação que se baseia na manutenção das crenças no processo de socialização, induzindo os indivíduos a se posicionarem de acordo com o discurso dominante. Assim, a violência simbólica seria o meio do exercício do poder simbólico (BOURDIEU, 2002, n.p.).

13 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 26 jan. 2022.

Esse modelo de sociedade mantém com o homem a responsabilidade por manter a subsistência e, com a mulher, a responsabilidade por produzir e cuidar da vida. É o modelo de quem cuida do que é concreto e material e de quem cuida do que é imaterial e abstrato.

E como a mulher precisa deixar o ambiente doméstico e começa a produzir valor no mercado formal de trabalho, por exigência do capitalismo, ela precisa entrar nas estatísticas, fazer parte do cômputo da mão de obra e ser partícipe direta nas demandas judiciais.

Para Adélia Pessoa, há uma série de obstáculos e restrições que impedem as mulheres de acessar à Justiça:

O Comitê observou uma série de obstáculos e restrições que impedem as mulheres de realizar seu direito de acesso à Justiça, com base na igualdade, incluindo a falta de proteção jurisdicional efetiva dos Estados-parte em relação a todas as dimensões do acesso à Justiça. Esses obstáculos ocorrem em um contexto estrutural de discriminação e desigualdade, devido a fatores que permeiam a sociedade como estereótipos de gênero, requisitos, procedimentos e práticas em matéria probatória, e “à falha em sistematicamente assegurar que os mecanismos judiciais sejam física, econômica, social e culturalmente, acessíveis a todas as mulheres. Todos esses obstáculos constituem persistentes violações dos direitos humanos das mulheres” (PESSOA, 2021, p. 32).

A fuga individual da divisão sexual do trabalho, a renegociação nos espaços domésticos e a redefinição simbólica do papel das mulheres são circunscritas por relações sociais de trabalho nas quais permanecem a distinção por sexo entre os domínios da vida, ocupações e “aptidões” (separação), e a desvalorização do trabalho “feminino”, com efeitos mais agudos para aquelas que não têm acesso à profissionalização e às ocupações mais valorizadas. O contraponto dessa valorização é a manutenção do predomínio masculino nos espaços mais valorizados socialmente, em que o controle sobre os recursos e sobre os corpos se estabelece (BIROLI; QUINTELA, 2020, p. 86).

A dominação do “masculino” sobre o “feminino” é resultado de uma violência exercida por vias simbólicas,¹⁴ com o reconhecimento dos dominados mesmo que à revelia. Essas estruturas correspondem às próprias categorias de pensamento que os indivíduos utilizam para entender o mundo e encontram reunidas todas as condições de seu pleno exercício, uma vez que as prioridades concedidas aos homens se mantêm nas estruturas sociais e nas atividades produtivas e reprodutivas por meio da

divisão sexual do trabalho, mantendo o costume moldado por essas condições, que passa a funcionar como percepções históricas, impondo-os como superiores às mulheres (BOURDIEU, 2002).

Portando, invisibilizar a mulher em razão da ausência de dados estatísticos de demandas judiciais na Justiça do Trabalho é também universalizar o masculino, mantendo a estrutura de dominação masculina já existente, acarretando, inclusive, na tomada errada de decisões estratégicas nas políticas públicas judiciárias nacionais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Conselho Nacional de Justiça, ao criar o grupo de trabalho instituído pela Portaria n. 27 de 2 de fevereiro de 2021 para confecção do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, posteriormente publicado na forma da Recomendação n. 128/2022, contou com a participação de todos os segmentos da Justiça (estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral) e uma das referências foi o protocolo concebido e divulgado pelo México, após sofrer reprimenda pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A importância do trabalho como direito humano fundamental ganha contorno relevantíssimo quando se identifica a quantidade de mulheres que sofrem violências no ambiente de trabalho, pois, sem o trabalho remunerado, a liberdade, já esfacelada por questões culturais, da mulher se esvai.

A intercomunicação entre os vários ramos da Justiça é fundamental para se alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 proposto pela ONU – Meta 5 – Igualdade de gênero: garantir o fim da discriminação contra mulheres e meninas em todos os lugares até 2030.

A Lei Maria da Penha precisa ser lida e interpretada à luz do texto constitucional, das normas internacionais e da Convenção de Belém do Pará, constituindo um grupo de normas constitucionais femininas essenciais para visibilizar as necessidades das mulheres no mercado de trabalho. Mulher protegida é mulher empregada e com salários iguais aos pagos aos homens, pois a dependência econômica é o primeiro empecilho para o empoderamento feminino.

A meta é arrojada para o Brasil,¹⁵ mas é um desiderato necessário e urgente, cuja contribuição maior do Poder Judiciário Trabalhista é acolher com o devido respeito as demandas que tratem do tema, usando os mecanismos indicados no protocolo de julgamento com perspectiva de gênero.

Que o Judiciário Trabalhista seja capaz, primeiro, de incluir as mulheres nas estatísticas, nos dados, para então

14 A violência simbólica seria o meio do exercício do poder simbólico. Conceito elaborado por Pierre Bourdieu e seria uma forma de coação que se baseia na manutenção das crenças no processo de socialização, induzindo os indivíduos a se posicionarem de acordo com o discurso dominante. (BOURDIEU, 2002, n.p.).

15 O último relatório referente ao ano de 2021 Gender Gap Report da WORLD ECONOMIC FORUM, trouxe um dado ainda muito preocupante sobre o Brasil. O Brasil ocupa o 93º lugar no ranking de países que efetivam o princípio da igualdade entre os sexos.

identificar os percalços no caminho percorrido por elas, para relatar as violações aos seus direitos e poder, assim, pretender buscar o Judiciário sem medo e sem pudor, com direito de fato a existir e, depois, realmente interagir, com o sistema de Justiça.

O intuito do presente trabalho é colaborar com a reflexão de que a Justiça, palavra “feminina”, não seja pronunciada apenas pelos operadores do Direito ao resguardar os direitos dos homens, que estão e sempre estiveram nas estatísticas.

Resgatar as mulheres do apagamento e da invisibilidade nas quais a história, a ciência e o Judiciário as colocou é corrigir uma violência histórica, própria daqueles que se regozijam com a exploração dos grupos mais frágeis e vulneráveis, como mulheres, negros, indígenas, comunidade LGTBQIA+, portadores de necessidades especiais, idosos e obesos.

O Judiciário, como órgão de poder, precisa resgatar suas origens androcêntricas, machistas, racistas e classistas e pedir perdão pelos erros cometidos, ao desconsiderar os vulneráveis de seus dados e sua atuação, o que vem acontecendo a partir da Resolução n. 255 do CNJ, no que diz respeito ao recorte de gênero.

A Justiça do Trabalho, historicamente concebida a partir da luta de classes, cujo principal objetivo foi equilibrar a força do capital *versus* a necessidade de uso do trabalho humano para manutenção da sobrevivência, precisa estabelecer uma parceria com a mão de obra feminina, para que a mulher deixe as sombras e torne-se visível.

Se a Justiça está representada por uma figura feminina, da mitologia grega, conhecida como *Thêmis* e que personificava a ordem, a lei e era protetora dos oprimidos, descrita como quem tinha bons conselhos, a mitologia pode ser resgatada para que a mulher atual esteja contemplada por essa Justiça.

Identificar quais os espaços a mulher ocupa na sociedade, em qual proporção e quantas demandas são ajuizadas por mulheres e seu conteúdo é resgatar a mulher do fundo da caverna, da senzala, do quarto escuro, do interior da casa, do colégio interno, das clínicas de repouso, do ambiente doméstico.

Identificar as necessidades e apontar os dados que envolvem o lugar que a mulher ocupa na sociedade hoje é atuação com perspectiva de gênero do Poder Judiciário, compatível com o compromisso de efetivamente pensar em políticas públicas que permitam a mulher ocupar o espaço que lhe for mais conveniente.

Universalizar os dados estatísticos judiciários é aceitar a permanência da dominação masculina por meio do poder simbólico, já que tais dados interferem nas relações trabalhistas entre homens e mulheres, o que contribui para a desigualdade de gênero e para a violência sofrida por mulheres no âmbito laboral, que se veem sem representatividade na busca por Justiça.

REFERÊNCIAS

BIROLI, F.; QUINTELA, D. F. Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. *Revista de Ciências Sociais*, n. 53, p. 72-89, jun./dez. 2020.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Lei n. 11.364, de 26 de outubro de 2006. Dispõe sobre as atividades de apoio ao Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 27 out. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111364.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. Lei n. 14.188, de 28 de julho de 2021. Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), em todo o território nacional; e altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher. *Diário Oficial da União*, 29 jul. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

COELHO, Renata; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Assédio sexual no trabalho**: o papel do Ministério Público do Trabalho na preservação da igualdade de gênero e do ambiente de trabalho sadio e inclusivo. Brasília: Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal e em Tocantins, 2017. Disponível em: https://www.prt10.mpt.mp.br/images/Artigo_-_Ass%C3%A9dio_Sexual_-_Renata_Coelho.pdf. Acesso em: 12 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Democratizando o acesso à Justiça**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Livro-Acesso-%C3%A0-Justi%C3%A7a-atualizado-em-03-02-2021.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2021**: ano-base 2020. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria N. 27 de 02/02/2021**. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254/2020 e n. 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>. Acesso em: 17 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Dispo-

nível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255, de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política nacional de incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2009. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 17 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 76, de 12 de maio de 2009**. – Brasília: CNJ, 2009. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_76_12052009_10102012220048.pdf. Acesso em: 17 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. – Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. [Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original-118063720220217620e8ead8fae2.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/original-118063720220217620e8ead8fae2.pdf). Acesso em: 17 abr. 2022.

FERRITO, B. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

HIRATA, Helena; KEGOAT, Daniéle, Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui**, 37, (132), p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>. Acesso em: 18 jul. 2022.

INSTITUTO LOCOMOTIVA; INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/wp-content/uploads/2022/01/percepcoes-sobre-violencia-assedio-mulheres-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. O Poder Judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher. **Em Questão**, n. 1, mar. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5376-pb1ipea-divulgacao.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2022.

KIM, Richard; SILVA, Fabiana. A Gestão estratégica no Poder Judiciário e seus avanços nos 15 anos do Conselho Nacional de Justiça. **Revista CNJ**, Brasília, v. 4, n. 1, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/index>. Acesso em: 12 abr. 2021.

Fernanda de Mendonça Melo

Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Advogada. Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/MG do ano 2022/24.

Natália Queiroz Cabral Rodrigues

Doutoranda pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Juíza do Trabalho do TRT 10ª Região. Integrante da Comissão Anamatra Mulheres e do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da Universidade - UNB-DF.

LATOUR, Bruno. **A fabricação do direito**. São Paulo: Unesp, 2020.

LERNER, G. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

MATHEUS, Nicole-Claude. Sexo e gênero. In: HIRATA, Helena *et al* (org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 15 abr. 2022.

PESSOA, Adélia. Mulher em situação de violência e acesso à Justiça. In: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Democratizando o acesso à Justiça**. Brasília: CNJ, 2021.

PEREZ, C. **Invisible women**: exposing data bias in a world designed for Men. Random House. Edição do Kindle, 2019.

REYMAO, Ana; CEBOLÃO, Karla e SUSSUARANA, Alexandre. A eficiência da Justiça do Trabalho, a partir da análise enoltória de dados. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**. v. 6, n. 1, p. 126-146, maio 2019.

RODRIGUES, Viviane; **Gerenciamento de processos na Justiça civil brasileira**: análise das técnicas de gerenciamento processual. 2017. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2017.

SILVA, P. E. A. **Gerenciamento de processos judiciais**. São Paulo: Saraiva, 2010

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo: Alameda, 2018.

THINK EVA; LINKEDIN. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Gender Gap Report 2021**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/ab6795a-1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>. Acesso em: 18 abr. 2022.