

### OITENTA ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DO DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NUMA VISÃO INTERSECCIONAL

#### THE 80TH ANNIVERSARY OF LABOR JUSTICE: CHALLENGES TO THE EFFECTIVENESS OF THE RIGHT TO EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN AN INTERSECTIONAL VIEW

*Delaide Alves Miranda Arantes*

*Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos*

**Resumo:** A partir de uma perspectiva interseccional que correlaciona gênero, classe e raça da análise dos dados sobre a configuração da Justiça do Trabalho e do conteúdo do *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, do Conselho Nacional de Justiça, o presente artigo, por meio do método dedutivo, reflete sobre as desigualdades estruturais da Justiça do Trabalho e sobre os reflexos da internalização de estereótipos de gênero e raça no Poder Judiciário, citando como exemplo decisões em que o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. Por fim, conclui-se que um dos maiores desafios da Justiça do Trabalho consiste em dar efetividade aos preceitos constitucionais da igualdade e não discriminação e das normas internacionais de proteção aos direitos humanos no julgamento de casos concretos.

**Palavras-chave:** Gênero. Justiça do Trabalho. Interseccionalidade. Desigualdade. Mulheres.

**Abstract:** From an intersectional perspective that correlates gender, class and race, the analysis of data on the configuration of the Labor Court and the content of the Protocol for Judgment with a Gender Perspective of the Superior Council of Justice, this article, through the method deductive, reflects on the structural inequalities of the Labor Court and on the reflexes of the internalization of gender and race stereotypes in the Judiciary, citing as an example decisions in which Brazil was condemned by the Inter-American Court of Human Rights. Finally, it is concluded that one of the greatest challenges of the Labor Court is to give effect to the constitutional precepts of equality and non-discrimination and the international norms for the protection of human rights in the judgment of concrete cases.

**Keywords:** Gender. Work justice. Intersectionality. Inequality. Women.

## 1. INTRODUÇÃO

O processo dialético da evolução da sociedade, resultante da superação de um modelo de Estado por outro (Estado Liberal – Estado Social – Estado Democrático de Direito), foi acompanhado por mudanças no modo de produção. O Estado Democrático de Direito, terceiro paradigma do constitucionalismo contemporâneo, implementado no atual estágio de desenvolvimento da sociedade capitalista, constitui, até então, o mais avançado no que se refere ao respeito aos Direitos Humanos, pois inseriu o ser humano no centro do ordenamento jurídico e reconheceu a dignidade humana como valor fonte que norteia todos os direitos fundamentais (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 46).

Não obstante as conquistas do constitucionalismo moderno, o trabalho humano – imprescindível a qualquer que seja o modo de produção vigente – permanece atuando tanto como fonte de dignidade como de opressão, contradição que decorre da própria lógica do sistema capitalista, que busca, ao mesmo tempo, aumentar os

lucros a partir da exploração da força de trabalho humana e, contraditoriamente, reconhece o trabalho como direito – essencial para o desenvolvimento pessoal e social. Dessa tensão inerente ao sistema “resultam avanços e retrocessos sociais decorrentes da luta constante travada pelos trabalhadores em busca da manutenção ou ampliação de direitos, e pelos empregadores em busca da diminuição de custos e otimização da produção” (LEMOS, 2020, p. 57).

Nesse sentido, no âmbito da igualdade de gênero, a histórica luta por reconhecimento e por direitos das mulheres trabalhadoras, ao mesmo tempo em que consolidou a igualdade formal do ponto de vista normativo, encontra resistência por parte dos empregadores no que se refere à efetividade, resultado de séculos de domínio da elite masculina e branca, que introjetou na sociedade estereótipos e crenças sobre a inferioridade da mulher.

Desde o seu surgimento, o capitalismo já encontrou a mulher em uma situação de desigualdade, exercendo trabalhos subalternos e mal remunerados, condição que, para Heleieth Saffioti, expressa-se por intermédio de uma

dupla dimensão: quanto ao nível de superestrutura, as mulheres são subvalorizadas a partir de “mitos justificadores da supremacia masculina” e, como consequência, da própria ordem social que a originou; já no que se refere à estrutura, a mulher foi marginalizada das principais funções produtivas e relegada à periferia do sistema de produção (SAFFIOTI, 1976, p. 35).

A compreensão da inter-relação entre a condição da mulher no século XXI e o modo capitalista de produção de bens e serviços, núcleo da sociedade contemporânea, passa pelo reconhecimento de que as questões de gênero, assim consideradas a discriminação, o aviltamento salarial, a violência doméstica, o alijamento dos postos de comando, entre outras formas de tratamento desigual impostas às mulheres, devem ser relacionadas a outras modalidades de opressão: a racial e a de classe social. Para Heleieth Saffioti, a interseccionalidade consiste na relação existente entre as três formas de opressão – *patriarcado, racismo e capitalismo* – contradições integrantes que a autora denomina como “nó” e que adquirem importâncias distintas a depender das circunstâncias históricas. (SAFFIOTI, 2004, p. 215).

Ao conceituar patriarcado, Christine Delphy, afirma tratar-se de:

Uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres. Essas expressões, contemporâneas dos anos 70, referem-se ao mesmo objeto, designado na época precedente pelas expressões “subordinação” ou “sujeição” das mulheres, ou ainda “condição feminina”. (DELPHY, 2009, p. 173).

Para Daniele Kergoat (2009, p. 67), a sociedade capitalista tratou de atribuir diferentes papéis aos homens e às mulheres, destinando prioritariamente aos homens os trabalhos da esfera produtiva e às mulheres os da esfera reprodutiva, ao mesmo tempo em que atribuiu aos homens as funções de “forte valor social agregado”, como as funções políticas, militares, religiosas, entre outras. Para a autora, essa divisão sexual do trabalho parte de dois princípios organizadores: o da separação, que designa o que seria o “trabalho de homens e de mulheres”, e o da hierarquização, que valora o trabalho do homem de forma superior ao da mulher.

O valor atribuído pelo mercado ao trabalho de homens e mulheres (produção vale mais que reprodução e produção masculina vale mais do que produção feminina) resulta em uma hierarquia social, que induz a acreditar que o trabalho do homem vale mais do que o trabalho de uma mulher, percepção que repercute na hierarquia das relações de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2003).

Se o capitalismo impõe relações de poder desiguais, o trabalhador não prescinde da regulação do Estado para protegê-lo perante os abusos do mercado que desafiam as conquistas democráticas alcançadas pela luta secular em busca de igualdade e de mais direitos e que comprometem a sobrevivência do próprio sistema cujos efeitos são autodestrutivos.

Para limitar atuação predatória do mercado na sociedade, Karl Polanyi considera imprescindível a existência de *contramovimentos* que resultem na *regulação* do mecanismo autodestrutivo do sistema capitalista, pois consentir que o mercado seja o único responsável pelo destino dos seres humanos e do seu ambiente natural, “resultaria no desmoronamento da sociedade” (POLANYI, 2011, p. 94).

O Estado Democrático de Direito proporcionou grandes avanços sociais, políticos e econômicos para a sociedade, o que originou uma série de conquistas para as mulheres trabalhadoras, não obstante o neoliberalismo estar atuando para aumentar as desigualdades sociais. A existência de uma ampla legislação protetiva contra todas as formas de discriminação, erigida no âmbito internacional a partir da Declaração Universal de Direitos Humanos, desdobrada nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Tratados de Direitos Humanos, e refletida no âmbito interno, nas constituições dos países democráticos, incluindo o Brasil, impõe limites aos abusos do mercado.

Munido de um arcabouço jurídico avançado, um dos grandes desafios do Estado Democrático de Direito é assegurar a efetividade dos direitos conquistados no âmbito normativo, garantindo a igualdade material e substancial a partir da implementação de políticas públicas inclusivas que contribuam para afrouxar o “nó” que aprisiona mulheres em uma condição de inferioridade – o capitalismo, o racismo e o patriarcado.

O Poder Judiciário, uma das instituições responsáveis pela aplicação das leis trabalhistas, pode contribuir como *contramovimento*, atuando na regulação do mercado no que diz respeito às relações de trabalho, a partir da defesa dos direitos constitucionalizados e da aplicação da legislação protetiva internacional no julgamento de casos concretos que envolvem questões de gênero.

Embora reconhecida a importância da função jurisdicional – de imenso valor agregado ao paradigma do Estado Democrático de Direito – tal mister não está livre das influências da sociedade patriarcal e racista, tampouco dos influxos neoliberais da atual fase do capitalismo, o que resulta em um Poder Judiciário desigual do ponto de vista da sua composição orgânica e, em alguns casos, insensível no que se refere às especificidades necessárias à proteção da mulher trabalhadora, além de conivente com os movimentos flexibilizatórios e precarizantes de direitos implementados pelo neoliberalismo.

Nessa perspectiva, com base em documentos do Conselho Nacional de Justiça e do uso de bibliografia pertinente, o presente trabalho analisará alguns dos impactos da sociedade capitalista, patriarcal e racista no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira, refletindo sobre como o “nó” se manifesta, seja por meio exclusão das mulheres das funções de comando de uma atividade de forte valor social agregado (a função jurisdicional), seja por subestimação da importância da questão de gênero, raça e classe na aplicação e interpretação da lei em processos que envolvem mulheres trabalhadoras.

## 2. O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E O DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Não obstante a sociedade capitalista contemporânea tenha se erguido a partir das influências do patriarcado e do racismo, o paradigma do Estado Democrático de Direito, resultado das lutas travadas pela sociedade em busca de mais liberdades e direitos, consagrou normas e tratados de ordem internacional que afirmam a igualdade e a não discriminação como Direitos Humanos, premissas incorporadas pelo constitucionalismo humanista e social com fulcro na dignidade humana.

A partir da Declaração Universal de Direitos Humanos – DUDH (ONU, 1948), o princípio da igualdade foi incluído no ordenamento jurídico internacional, refletindo uma preocupação dos Estados democráticos devastados pelas atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, sobretudo em razão das perseguições intencionalmente contra minorias étnicas, religiosas e políticas.

Nesse sentido, a DUDH afirma, em seu art. 1º, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 2022). Em seu art. 7º, a DUDH declara que “Todos são iguais perante a lei e sem distinção, têm igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, no mesmo ano, reafirmou, em seu art. II, que “Todas as pessoas são iguais perante a lei e tem direitos e deveres consagrados nesta declaração, sem distinção de raça, crença ou qualquer outra” (ONU, 1948), assim como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, nos arts. 26 e 27, apontou que a lei deve proibir qualquer forma de discriminação e assegurar a todas as pessoas “proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo e raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer discriminação de origem

nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação” (BRASIL, 1992).

No âmbito internacional, também se destaca a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (OEA, 1969), além de Convenções específicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção n. 97, sobre Trabalhadores Migrantes, a Convenção n. 100, sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, a Convenção n. 111, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, a Convenção n. 118, sobre Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social e a Convenção n. 159, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência.

No ordenamento jurídico interno, a Constituição Federal de 1988 assumiu compromissos com a igualdade e a não discriminação no seu art. 3º, como a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais (III), a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV), além dos previstos no art. 5º, *caput* e inciso I, que afirma que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, prometendo, ainda, no inciso XLI, que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 1988).

No que tange à mulher trabalhadora, a igualdade só pode ser alcançada pelo exercício de alguns direitos constitucionalizados, como a licença-gestante, a proteção da mulher no mercado de trabalho e a proibição de diferença salarial entre homens e mulheres (art. 7º, XVIII, XX, XXX) (BRASIL, 1988).

Não obstante, conforme Beltramelli, “a igualdade formal, sozinha, por vezes pode acarretar desigualdade material”. Para o autor, “por referir-se às condições fáticas de existência (saúde, educação, moradia, lazer, cultura etc.) a concretização da igualdade material guarda indissociável vínculo com a efetivação dos DESCAs” – Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (BELTRAMELLI, 2021, p. 480).

Assim, um dos grandes desafios do Estado Democrático de Direito é assegurar materialidade ao direito à igualdade e não discriminação, uma vez que o direito à igualdade “não se resume às abstenções de condutas violadoras, mas, para além disso, reclama medidas ativas de extensão universal dos DESCAs, ainda que ações afirmativas devam ser adotadas no trajeto até o atingimento da igualdade desejada” (BELTRAMELLI, 2021, p. 482).

O Brasil tem implementado políticas afirmativas de iniciativa estatal, sobretudo o estabelecimento de cotas para promoção da igualdade para grupos vulneráveis que asseguram, por exemplo, o ingresso nas universidades públicas, a contratação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, a reserva de porcentagem de candidaturas para mulheres em eleições, entre outras.

Tais políticas públicas podem resultar, em médio e longo prazo, na ocupação de vagas da magistratura por mulheres negras e pobres, cujo acesso à universidade pública somente foi possível por intermédio de cotas sociais e raciais.

Ainda no que se refere à atuação estatal, no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por intermédio da Resolução n. 418, de 20 de setembro de 2021, que estabelece:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

§ 1º Os tribunais deverão criar repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução. (CNJ, 2021).

Além disso, o CNJ apresentou como importante medida para o aprimoramento da prestação jurisdicional o *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, em 2021, que determinou, por parte dos magistrados, especialmente os da Justiça do Trabalho, a preocupação com julgamentos que envolvam, no campo das desigualdades e assimetria: a) desigualdade de oportunidades no ingresso e na progressão na carreira; b) desigualdades salariais. No que tange à discriminação, devem ser observados: a) os atos na fase pré-contratual; b) os atos na fase contratual e na extinção do contrato. Quanto à violência e assédio no ambiente do trabalho, a preocupação se refere ao assédio moral e sexual no ambiente do trabalho. No campo da segurança e medicina do trabalho, ressaltam-se processos que versem sobre: a) padrão “homem médio”; b) segregação horizontal; c) segregação vertical; d) ergonomia; f) trabalhadoras gestantes e lactantes (CNJ, 2021a).

Tal preocupação se justifica, tendo em vista que a composição orgânica da Justiça do Trabalho influi na manutenção de estereótipos formados a partir do “nó” que sustenta a sociedade contemporânea e permite a prevalência de entendimentos que caminham na contramão do que preconiza a Constituição Federal de 1988 e o amplo ordenamento jurídico internacional de proteção aos Direitos Humanos.

A Justiça do Trabalho tem avançado quanto à redução numérica da desigualdade de gênero entre os magistrados, mas os passos são lentos e ainda estão longe de alcançar a igualdade nos postos de comando.

### 3. A TRAJETÓRIA DE OITENTA ANOS DE DESIGUALDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO: DA INFERIORIDADE NUMÉRICA À MINORIA NA CÚPULA DO JUDICIÁRIO

O patriarcado consiste em uma ideologia considerada como uma forma de dominação masculina que, ao lado de instituições como a família, a religião, as escolas, as políticas e as leis, induz a pensar que as mulheres são naturalmente inferiores aos homens e a eles submissas (LERNER, 2019, p. 21).

Pode-se dizer que essa forma de submissão é tão estrutural na sociedade que acaba naturalizada, muitas vezes, nem sendo notada. Dessa forma, a supremacia masculina continua a se projetar nos cargos de maior hierarquia, política, poder etc. Destaca-se que mesmo as mulheres contribuem com esse processo de naturalização, uma vez que crescem com a ideia de inferioridade internalizada (LERNER, 2019, p. 21).

A longa e difícil trajetória das mulheres rumo à ocupação de espaço na magistratura e o seu alijamento dos órgãos de cúpula do Poder Judiciário demonstram que a igualdade de gênero ainda é um processo em andamento. A igualdade formal, embora consista em uma conquista histórica, não é capaz de assegurar às minorias discriminadas um tratamento equânime, na medida em que a efetividade dos direitos é um novo desafio para os Estados constitucionais contemporâneos. Sobre o processo aquisitivo de direitos, afirma Norberto Bobbio:

os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas (BOBBIO, 2004, p. 9).

Para o autor, “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político” (BOBBIO, 2004, p. 16).

A hodierna doutrina constitucional compreende que o conteúdo do art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, consagra não somente a igualdade formal que decorre da lei, como também a material (MONTEIRO, 2018, p. 36). Assim, a igualdade material se apresenta pela inclusão social e garantia de oferta e de acesso de todos a oportunidades iguais.

A implementação de políticas públicas para inclusão de mulheres em condições de igualdade na sociedade é uma decisão política que constitui um dos caminhos a ser trilhado pelo Estado Brasileiro, não obstante o percurso pode ser longo.

Quebrar o “teto de vidro”<sup>1</sup>, ou seja, romper a barreira invisível que separa os cargos subalternos dos de maior hierarquia, de liderança e poder constitui passo fundamental para que as mulheres ganhem espaço na sociedade patriarcal, no entanto a meritocracia está longe de solucionar o problema da igualdade material, que só será alcançada quando o acesso aos direitos sociais também for democratizado e todas as pessoas puderem desenvolver suas potencialidades com dignidade. Enquanto houver mulheres limpando “os cacacos do teto de vidro”, não haverá igualdade.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base em dados de 2019, mostra que, do total da população brasileira, 52,2% é de mulheres, sendo que cerca de 30% é de mulheres negras (AGENCIA BRASIL, 2021).

Não obstante, o Poder Judiciário não reflete o número de mulheres existentes na sociedade brasileira, menos ainda se aproxima do número de mulheres negras do Brasil. O viés patriarcal, racista e classista da sociedade contemporânea aparece, sobretudo, na cúpula do Judiciário, função de forte valor social agregado, o que inclui o Tribunal Superior do Trabalho.

Ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho completados em 1ª de maio de 2022, a luta por igualdade de direitos encampada pelas mulheres trabalhadoras resultou em uma legislação avançada, coroada pela promulgação da Constituição Federal de 1988, que assegurou às mulheres direitos fundamentais em matéria trabalhista e igualdade enquanto cidadãs.

Ao lado das mulheres que lutaram pelo direito de voto, pela igualdade salarial, pela Constituição Cidadã, a história mostra um longo caminho percorrido por mulheres pioneiras na magistratura do trabalho que conquistaram espaço e respeito e influenciaram a construção da jurisprudência trabalhista com base em uma perspectiva feminina.

Nascida em 7 de novembro de 1920, Neusenice de Azevedo Barretto Küstner foi a primeira juíza do trabalho do Brasil. Formada em direito pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco, em 1949, sua nomeação aconteceu em 1º de março de 1957 e foi publicada no dia 7, na véspera do dia em que, vinte anos depois, seria declarado pela Organização das Nações Unidas o Dia Internacional da Mulher (MEMORIALTRT2, 2018)

Antes dela, em 1943, Sônia Taciana Sanches Goulart havia tomado posse no cargo de juíza suplente do Conselho Regional do Trabalho da 1ª Região, que se tornaria o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em 1946. No entanto, àquela época, esse cargo era designado por

nomeação, sendo que Sônia tornou-se juíza substituta somente em 1960, dessa vez aprovada em concurso público (ANAMATRA, 2018).

Cnéa Cimini Moreira de Oliveira foi a primeira mulher no Brasil e a segunda no mundo a ocupar o cargo de Ministra em Tribunal Superior, tomando posse no Tribunal Superior do Trabalho em 29 de março de 1990, na vaga destinada a membros do Ministério Público, atuando durante dez anos nesse órgão (TST, 2022).

Embora cerca de 30% das mulheres brasileiras sejam negras, nunca uma mulher negra chegou à cúpula do Judiciário brasileiro, nem mesmo no Supremo Tribunal Federal, criado em 1892, por onde passaram somente três ministros negros e três mulheres brancas. Apenas depois de 177 anos o Supremo Tribunal Federal foi presidido por uma mulher, a Ministra Ellen Gracie Northfleet. O número de mulheres no Supremo Tribunal Federal brasileiro é o menor em 50 países pesquisados pela Universidade de Oxford, segundo a Associação dos Juízes Federais do Brasil – Ajufe (2022).

Quando se fala no ingresso de mulheres na magistratura trabalhista, os números têm avançado. Pesquisa realizada pelo CNJ denominada A Participação Feminina nos Concurso para a Magistratura (2020) apontou que:

A Justiça do Trabalho vem registrando alta representatividade das magistradas desde seus primeiros registros. Em 1988, quando o percentual era de 37,3% mulheres, a média nacional era bastante inferior (24,6%). Ainda assim, a participação das magistradas seguiu crescendo nos anos de 2008-2018, com 49,4% e ultrapassando os 50% em 2018 (CNJ, 2019). Na série histórica de ingresso de magistradas na Justiça do Trabalho, o percentual de juízas vem apresentando constância em patamares muito próximos ou superiores ao 50%, fazendo com que esse segmento da Justiça possa ser considerado aquele que mais promove a equidade de gênero e, ainda, de maneira contínua.

No que se refere à participação em bancas de concurso para a magistratura, a pesquisa faz um balanço interseccional considerando gênero e raça, apontando que apenas 18 membros de comissões e de bancas foram informados como pretos (o que não alcança 1% dos membros com raça/cor informada), em que apenas duas são mulheres.

Conforme o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019, p. 27), a atuação das mulheres na magistratura trabalhista vem aumentando desde 1988, ano em que a participação feminina

1 O chamado fenômeno teto de vidro (*glass ceiling phenomenon*) foi relatado em 1986, nos Estados Unidos por Hymowitz e Schellhardt (1986), em artigo publicado no Wall Street Journal com o título de “The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs?” (CARNEIRO et al., 2019, p. 2).

era de 37,3%. Segundo o documento, nos dois anos anteriores à pesquisa, as mulheres representaram 49,4% dos juízes em atividade e, em 2018, a participação chegou a 50,5% dos magistrados ativos, mais da metade do quadro.

No que se refere à estrutura organizacional, conforme Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2020, a Justiça do Trabalho é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho, por 24 Tribunais Regionais do Trabalho e por 1.587 Varas do Trabalho, no último Relatório Geral da Justiça do Trabalho, de 2020, havia 3.955 ocupantes do cargo de magistrado. Naquele momento, estavam em atividade, no Tribunal Superior do Trabalho, 27 ministros e três desembargadores convocados (dos quais quatro não atuaram em todos os meses do ano) (TST, 2021)

Há um tribunal de segunda instância em cada estado, à exceção dos estados do Acre, Roraima, Amapá e Tocantins, jurisdicionados pelos tribunais com sede em Rondônia, Amazonas, Pará e Distrito Federal. Em São Paulo, existem dois tribunais, um com sede na cidade de São Paulo (TRT da 2ª Região) e outro em Campinas (TRT da 15ª Região).

Estão em atividade, na segunda instância, 554 desembargadores, dos quais 225, ou 41%, são mulheres e 329, ou 59%, são homens. Entre os presidentes, dos 24 tribunais regionais em 2022, 11 são mulheres.

Entre os 1.513 juízes de primeira instância, 50%, são mulheres e 1.526, cerca de 50%, são homens.

Já quando se trata da cúpula do Poder Judiciário trabalhista, a primeira mulher eleita para comandar o TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) desde a sua instalação, em 1941, foi a Ministra Maria Cristina Peduzzi, somente no ano de 2020 (TST, 2021).

Atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho tem, em sua composição, entre os 27 ministros, somente seis mulheres, o que corresponde a 22,3%: a vice-presidente, ministra Dora Maria da Costa, e as ministras Maria Cristina Peduzzi, Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Miranda, Maria Helena Mallmann e Morgana Richa, última a tomar posse, em dezembro de 2021 (TST, 2022a).

Nota-se uma necessidade de democratizar o Poder Judiciário proporcionando o acesso de mulheres e de mulheres negras, o que pode resultar na construção de uma jurisprudência sensível às verdadeiras expectativas das mulheres trabalhadoras que se socorrem do Judiciário para defender direitos violados.

A importância de uma perspectiva interseccional nos julgamentos pelo Judiciário brasileiro se destaca quando casos emblemáticos que envolveram a violação de direitos humanos de trabalhadoras brasileiras foram apreciados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que reconheceu falhas do Estado brasileiro na punição dos culpados e na reparação das vítimas das violações.

#### 4. A VISÃO INTERSECCIONAL DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS COMO PARADIGMA PARA O JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

Embora a igualdade numérica seja fundamental para que o Poder Judiciário reflita a importância das mulheres na sociedade, quebrar o “teto de vidro” é somente um dos passos necessários para a construção de uma sociedade verdadeiramente igualitária. Outra medida essencial é assegurar que o conteúdo das decisões judiciais esteja comprometido com os preceitos constitucionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, proporcionando efetividade aos direitos fundamentais. Para Luciana Conforti, o Poder Judiciário deve estar atento à interpretação e à aplicação da legislação com base na Constituição, “sobretudo com inspiração na valorização da dignidade humana e reconhecimento da igualdade material, como dever de não discriminação” (CONFORTI, 2021). Segundo a autora:

Para tanto, é relevante considerar o afastamento de estereótipos que podem contaminar a produção de provas; reconhecer a maior dificuldade da prova em situações de violências, de poder e em questões indissociavelmente ligadas ao universo feminino e verificar, se diante dessa dificuldade, a prova produzida é suficiente para o julgamento com perspectiva de gênero, para a ampliação do conteúdo probatório, quando cabível. Assim, o Poder Judiciário poderá deixar de reproduzir, em alguns casos, estereótipos, relações assimétricas de poder ou de reafirmar estruturas organizacionais desiguais e fundadas em alicerces intolerantes ou preconceituosos (CONFORTI, 2021).

Em três casos que envolvem violação de direitos de trabalhadoras, a Corte Interamericana de Direitos Humanos chamou a atenção por identificar aspectos de violência de gênero como fundamento na condenação do Estado brasileiro, o que insta o Judiciário Trabalhista a observar em suas decisões fundamentos constitucionais e previstos nas normas internacionais de direitos humanos, atuando como um “contramovimento” que regula os abusos do mercado e colabora para a construção de uma sociedade justa e igualitária e sem discriminação.

No caso Margarida Alves, julgado em 2018, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) enfatizou a importância do direito à igualdade e a não discriminação. A dirigente sindical da cidade de Alagoa Grande, assassinada em 12 de agosto de 1983, moveu mais de 72 reclamações trabalhistas contra fábricas e propriedades rurais canavieiras. O Estado brasileiro foi condenado em razão da investigação ineficaz e lenta, da

impunidade dos criminosos e da ineficiência do Estado para adotar medidas protetivas para Margarida. Segundo Silvio Beltramelli Neto, “a repercussão do caso coloca em pauta o reconhecimento do trabalho histórico feminino na luta sindical, bem como a própria cultura política de participação das mulheres nos sindicatos. Para o autor, a luta de Margarida e de outras mulheres que participaram ativamente da criação de sindicatos é importante para “remover os obstáculos cunhados em estereótipos de gênero que as subjuga em determinados papéis sociais” (BELTRAMELLI, 2021, p. 690).

O caso Simone André Diniz, julgado em 2006, trata de uma trabalhadora doméstica que, em 1997, telefonou para Aparecida Gisele Mota da Silva a respeito de um anúncio publicado no jornal *Folha de S. Paulo* pedindo uma empregada doméstica. Ao pedir informações sobre sua cor, Simone teria dito que era negra. A resposta foi que a trabalhadora não preenchia os requisitos do anúncio – que fora expresso ao pedir uma empregada branca.

O Estado brasileiro foi denunciado por não ter garantido o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal, falhando na apuração da discriminação racial sofrida por Simone. No relatório da CIDH, o órgão apresenta dados estatísticos sobre a condição racial no Brasil para demonstrar que o racismo é estrutural no país (BELTRAMELLI, 2021, p. 667).

Casos que envolvem violências contra trabalhadoras domésticas no Brasil são comuns e têm ocupado espaço nos veículos de imprensa que, recentemente, noticiaram a libertação de 38 mulheres, a maioria negras, submetidas a condições análogas a de escravas em casas de classe média e em bairros nobres, entre os anos de 2017 e 2021 (FENATRAD, 2022).

No caso da Fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus, mais recente, julgado no ano de 2020, o Brasil foi denunciado pela morte de 64 pessoas e pela violação à integridade de seis pessoas, incluindo 22 crianças, como consequência da explosão de uma fábrica de fogos de artifícios em 1998, no Recôncavo Baiano. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos considerou que o Brasil falhou na fiscalização da atividade de risco, deixando de tomar providências sobre as piores formas de trabalho infantil ali encontradas, além dos perigos à vida e à segurança dos trabalhadores envolvidos (BELTRAMELLI, 2021, p. 693).

Especialmente nesse julgamento, a CIDH utilizou a interseccionalidade como fundamento, reconhecendo a condição de pobreza daqueles trabalhadores, relegados à única forma de trabalho remunerado possível no município. Para Silvio Beltramelli, “a sentença reconhece os padrões de discriminação estrutural e interseccional agravantes da responsabilidade do Estado Brasileiro” (BELTRAMELLI, 2021, p. 693). De acordo com a sentença, as vítimas

se encontravam em situação de pobreza estrutural e eram, em amplíssima maioria, mulheres e meninas afrodescendentes, quatro delas estavam grávidas e não dispunham de nenhuma alternativa econômica senão aceitar um trabalho perigoso e em condições de exploração. (BELTRAMELLI, 2021, p. 693).

Nos três casos analisados, sobressai a importância de o Poder Judiciário identificar as peculiaridades de situações que violem direitos humanos e fundamentais e promovam a discriminação, condenando veementemente práticas incompatíveis com o Estado democrático de Direito e com os preceitos constitucionais e internacionais de proteção aos direitos humanos. Os três relacionam-se a abusos cometidos no âmbito das relações de trabalho que, por suas características, constitui campo fértil aos conflitos entre capital e trabalho que podem resultar em violações de direitos humanos.

Dessa feita, a Justiça do Trabalho desempenha importante papel para assegurar a efetividade aos direitos humanos e limitar abusos da sociedade patriarcal e racista. Nesse sentido, o *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, do CNJ, é fundamental para a construção de um novo paradigma nos julgamentos de questões que envolvam discriminação, despertando a importância de um olhar dos magistrados com base em uma perspectiva de gênero, desvincilhada dos estereótipos e da naturalização de violências.

## 5. CONCLUSÃO

A sociedade capitalista contemporânea apresenta um arcabouço jurídico poderoso e comprometido com os ideais de igualdade e a não discriminação, resultado da ascensão do paradigma do Estado Democrático de Direito que, para além de constituir normas internacionais de proteção aos Direitos Humanos, internalizou, por meio da inclusão na constituição dos Estados, direitos fundamentais.

Não obstante embora imbuída de uma avançada legislação em matéria de direitos humanos, a sociedade atual padece das influências históricas do patriarcado e do passado escravocrata, elementos sobre os quais ergueu seus alicerces.

Para enfrentar o “nó” formado pelo trinômio capitalismo, patriarcado e racismo, Heleieth Saffioti (2004) propõe uma análise interseccional dos fenômenos sociais que considere os elementos raça, classe e gênero para entender a sociedade contemporânea.

Esse “nó” se manifesta em todas as instituições sociais, inclusive no Poder Judiciário, e pode ser identificado no tardio ingresso das mulheres na magistratura trabalhista e na inferioridade numérica persistente nos cargos de alto valor agregado ao longo da história dos 80 anos da Justiça do Trabalho.

Também se revela, de forma interiorizada, na construção de valores e estereótipos resultantes da visão patriarcal e racista predominante na sociedade brasileira, o que pode constituir um obstáculo para a efetividade dos preceitos constitucionais da igualdade e não discriminação.

Ciente de que os conflitos que envolvem questões de gênero devem ser enfrentados pelo Judiciário com especial atenção para assegurar a efetividade dos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação, o Conselho Nacional de Justiça instituiu o *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, em 2021, que determinou, por parte dos magistrados, especialmente os da Justiça do Trabalho, atenção redobrada nos julgamentos que envolvam desigualdades.

Tal preocupação se justifica na medida em que o Brasil já foi alvo de condenações na Corte Interamericana de Direitos Humanos por falhar na proteção de mulheres contra discriminação. Recentemente, na sentença proferida no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus, em 2020, a CIDH considerou a existência de padrões de discriminação estrutural e interseccional como agravantes para a condenação do Estado Brasileiro, o que eleva a importância da edição pelo CNJ do *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero* a fim de balizar os magistrados na apreciação de casos concretos na Justiça do Trabalho.

O direito à igualdade e a não discriminação presente na Constituição Federal de 1988 constitui mais do que princípios consagrados pelo Estado Brasileiro, trata-se de compromisso a ser alcançado pela sociedade, cuja efetividade deve ser preservada pelo Poder Judiciário.

Para alcançar esse direito, é necessário assegurar a igualdade numérica e hierárquica na estrutura orgânica da Justiça do Trabalho e ampliar a consciência da condição da mulher na sociedade patriarcal e racista, com atenção especial ao julgamento de questões de gênero.

A Justiça do Trabalho, ao exercer o papel de regulação dos conflitos entre capital e trabalho, deve assegurar a efetividade e a concretização dos direitos humanos consagrados na Constituição Federal e no ordenamento jurídico internacional, de forma a contribuir para a construção de uma sociedade igualitária e sem discriminação.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. IBGE: mulheres somavam 52,2% da população no Brasil em 2019: dados são da Pesquisa Nacional de Saúde divulgada hoje pelo instituto. **Agência Brasil**, 26 ago. 2021. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/ibge-mulheres-somavam-522-da-populacao-no-brasil-em-2019#:~:text=Publicado%20em%2026%2F08%2F2021,idosa%20\(56%2C7%25\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/ibge-mulheres-somavam-522-da-populacao-no-brasil-em-2019#:~:text=Publicado%20em%2026%2F08%2F2021,idosa%20(56%2C7%25)) Acesso em: 17 mai. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). Judiciário brasileiro tem pouca presença feminina; veja os números: pesquisa comparou o Judiciário brasileiro com o de 50 países e constatou a baixa representação no país. In: CARDIM, Maria Eduarda. **Correio Brasiliense**, 8 mar. 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/ajufe-na-imprensa/16644-judiciario-brasileiro-tem-pouca-presenca-feminina-veja-numeros> Acesso em: 18 mai. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). A Mulher na magistratura brasileira. **NoMérito**, Rio de Janeiro, Ano XXIII, nº 56, mar. 2018. Disponível em: <https://www.amatra1.org.br/wp-content/uploads/2018/05/nomerito19-2.pdf>. Acesso em: 19 maio 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm). Acesso em: 20 maio 2022.

CARNEIRO, Luziberto Barrozo; FRARE, Anderson Betti; GOMES, Débora Gomes de. Teto de vidro: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras. In: USP INTERNACIONAL CONFERENCE IN ACCOUNTING, 19. São Paulo, 24 a 26 de julho de 2019. **Anais...** São Paulo: USP, 2019. Disponível em: <https://congressousp.fipecafi.org/anais/19UspInternational/ArtigosDownload/1607.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

CONFORTI, Luciana. O papel da Justiça do Trabalho no debate sobre igualdade de gênero. **Revista Consultor Jurídico**, 13 abr. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-13/>

conforti-justica-trabalho-igualdade-genero#:~:text=O%20 papel%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20 no%20debate%20sobre%20igualdade%20de%20g%C3%AA- nero&text=O%20per%C3%ADodo%20reclama%20reflex%- C3%B5es%20sobre,levam%20%C3%A0%20persist%C3%A- Ancia%20desse%20quadro. Acesso em: 18 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A participação feminina nos concurso para a magistratura.** Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB\\_RELATORIO\\_Participacao\\_Femini- na-FIM.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Femini- na-FIM.pdf). Acesso em: 18 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb5eed9f.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 418, de 20 de setembro de 2021.** Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116> Acesso em: 18 mai. 2022.

DELGADO, Maurício G.; DELGADO, Gabriela N. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, Helena. et. al. (Org). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Unesp, 2009.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS (FENATRAD). **Trabalhadoras domésticas em situação análoga à escravidão no Brasil, até quando?** FENATRAD, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2022/04/04/trabalhadoras-domesticas-em-situacao-analoga-a-escravidao-no-brasil-ate-quando/>. Acesso em: 19 mai. 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, H.; MARUANI, M. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Senac, 2003.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena. et al (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Unesp, 2009.

LEMONS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes.** São Paulo: LTr, 2020.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens.** Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MEMORIALTRT2. **A primeira juíza do trabalho do Brasil. Memórias Trabalhistas,** 18 jun. 2018. Disponível em: <https://memoriatr2.wordpress.com/2018/06/18/a-primeira-juiza-do-trabalho-do-brasil/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

MONTEIRO, Ana C. R. B. **Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil: onde está a igualdade? O papel do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação de gênero e promoção da igualdade.** In: PINTO, R. P. de A.; CAMARANO, A.; HAZAN, E. M. F. **Feminismo, pluralismo e democracia.** São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana de Direitos Humanos: Pacto de San José de Costa Rica.** Washington: OEA, 1969. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_ame- ricana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_ame- ricana.htm). Acesso em: 20 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH.** Paris: ONU, 1948.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Biografia:** Cnéia Cimini Moreira de Oliveira. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/ministros>. Acesso em: 20 maio 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ministros.** Brasília: TST, 2022a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/ministros> Acesso em: 20 mai. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório-Geral da Justiça do Trabalho.** Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa-5f?t=1624912269807>. Acesso em: 20 mai. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST homenageia ministra Maria Cristina Peduzzi por seus 20 anos de atuação na Corte.** Brasília: TST, 2021a. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-homenageia-ministra-maria-cristina-peduzzi-por-seus-20-anos-de-atua%C3%A7%C3%A3o-na-corte>. Acesso em: 18 maio 2022.

---

**Delaíde Alves Miranda Arantes**

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Coordenadora Nacional do Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro (PTS/CSJT), mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB), integrante Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/FD/CNPq), da Associação Juízes para a Democracia (AJD) e do Instituto de Pesquisa e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA).

**Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos**

Professora Titular do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF- Centro Universitário. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB. Pós-doutorado em andamento pela Universitat de València. Assessora da Ministra do TST Delaíde A. M. Arantes.