



TEMA DO MÊS

O **Tema do Mês** é uma lista temática com sugestão de textos jurídicos de interesse trabalhista. O assunto do tema é escolhido previamente pela Comissão de Documentação e Memória.

A lista é organizada em formato de referências bibliográficas, em ordem alfabética de sobrenome do autor. Inclui textos de acesso aberto e textos pertencentes ao acervo impresso da Biblioteca.

Os textos abertos podem ser acessados pelo próprio *link* disponível no final da respectiva referência bibliográfica. O acesso aos textos impressos pertencentes ao acervo da Biblioteca podem ser solicitados pelo link do formulário <https://forms.gle/FdxqQgjTdr1cpb9s8>. A solicitação é enviada para o e-mail: biblioatendimento@tst.jus.br.

O serviço tem como objetivo promover a atualização e o enriquecimento intelectual dos usuários da Biblioteca.

Nota: Os documentos do *Tema do Mês* não traduzem necessariamente a opinião do Tribunal Superior do Trabalho, apenas obedecem ao propósito de estimular o debate sobre os temas selecionados.



SUMÁRIO

ARTIGOS DE PERIÓDICOS	3
CAPÍTULOS DE LIVROS.....	4
ARTIGOS DE ACESSO ABERTO.....	5
JURISPRUDÊNCIA.....	10



ARTIGOS DE PERIÓDICOS

Documentos disponíveis no acervo da Biblioteca

Solicite a cópia pelo formulário: <https://forms.gle/FdxqQgjTdr1cpb9s8>

1. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Convenção 100 da OIT: igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47, n. 220, p. 357-382, nov./dez. 2021.
2. ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; NUNES, Julia Loures. Desigualdade de gênero: uma perspectiva da justiça do trabalho. **LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, ano 87, n. 11, p. 1321- 1328, nov. 2023.
3. FERREIRA, Vanessa Rocha; MAIA, Lia Vidigal; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. O trabalho feminino na cadeia produtiva de cacau na Amazônia Paraense: uma análise sobre a valorização e equidade de gênero na economia cacaeira. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 49, n. 227, p. 349-370, jan./fev. 2023.
4. LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Julgamento sob perspectiva de gênero: um novo olhar do Judiciário sobre as questões de gênero. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 34, n. 412, p. 9-16, out. 2023.
5. MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero à luz das Convenções Internacionais de Direitos Humanos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo ano 85, n. 8, ago./2021, p. 913-921.
6. NEVES, Suelen da Silva; SIQUEIRA, Sueli. Discriminação do trabalho da mulher: relações de gênero e poder. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n. 221, p. 39-58, jan./fev. 2022.



CAPÍTULOS DE LIVROS

Documentos disponíveis no acervo da Biblioteca

Solicite a cópia pelo formulário: <https://forms.gle/FdxqOgjTdr1cpb9s8>

1. LALLEMENT, MICHEL. Revolução digital : que questões para o trabalho e para as relações de gênero?. *In*: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2019. p. 275-286.
2. MALLET, Estevão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2009. p.145-160.
3. MARQUEZ GARMENDÍA, Martha. Derecho laboral: igualdad y no discriminación? *In*: PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: ESMPU, 2006. p. 134-163.
4. MOREIRA, TERESA COELHO. O trabalho 4.0 e a igualdade de gênero: algumas questões. *In*: ARAÚJO, Adriane Reis; D'Ambroso, Marcelo José (coord.). **Democracia e neoliberalismo: o legado da Constituição em tempos de crise**. 2.ed., rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2019. p. 253-279.

**ARTIGOS DE ACESSO ABERTO**

**Os documentos abaixo estão disponíveis *on-line*
no *link* da referência**

1. ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. Discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 176-190, jul./set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195297>. Acesso em: 28 out. 2024.
2. ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes de; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral: análise crítica da desigualdade entre gêneros e seus efeitos nas relações de trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 184-201, set./dez. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/231498>. Acesso em: 28 out. 2024.
3. ARAÚJO, Adriane Reis de. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 2, n. 1, p. 13-29, jan./abr. 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/236381>. Acesso em: 28 out. 2024.
4. GAURIAU, Rosane. Saúde profissional da mulher: uma questão de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 27, n. 2, p. 73-81, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/234356>. Acesso em: 28 out. 2024.



5. GÓES, Fábio; MACHADO, Fernanda. A mulher e o mercado de trabalho: permanência e perspectivas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 99, p. 48-64, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189686>. Acesso em: 28 out. 2024.
6. GONÇALVES, Agnes Luiza Soares; MOTA, Maria Cecília de Moura. A maternidade no cenário desportivo e os desafios da Justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 103, p. 177-206, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/223998>. Acesso em: 4 jan. 2024.
7. LEME, Ana Carolina Reis Paes; VIDIGAL, Viviane. "Ô moça, mas não te preocupa porque eu não vou sujar teu banco": violências de gênero no trabalho plataformizado e a proteção das mulheres contra o assédio no contexto da Convenção 190 da OIT. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 13, n. 126, p. 143-157, nov. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/236429>. Acesso em: 4 jan. 2024.
8. LIMA FILHO, Francisco das Chagas; LIMA, Paulo Henrique Costa; BARBOSA, Heitor Oliveira; BARBOSA, Gustavo Oliveira. A questão da discriminação racial no âmbito das relações laborais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região**, Campo Grande, n. 5, p. 50-74, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185613>. Acesso em: 28 out. 2024.
9. LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Geórgia Oliveira. Assédio sexual no trabalho: uma perspectiva de gênero. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188712>. Acesso em: 28 out. 2024.



10. LUCENA FILHO, Humberto Lima. Relações de gênero, trabalho e não-discriminação: uma abordagem da concretização do princípio da igualdade substantiva. **Revista do TRT6**, Recife, v. 21, n. 38, p. 130-152, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103097>. Acesso em: 29 out. 2024.
11. MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. Combate à discriminação da mulher no trabalho. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**, Recife, v. 3, n. 4, p. 126-162, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/226177>. Acesso em: 29 out. 2024.
12. MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190038>. Acesso em: 28 out. 2024.
13. MORAES, Camila Miranda de; HISSA FILHO, Hélio Barbosa; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de. As provas digitais como instrumento para combater a discriminação salarial feminina. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 27, n. 2, p. 12-22, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/234334>. Acesso em: 29 out. 2024.
14. MORAES, Camila Miranda de; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de; GUERRA, Beatriz Moraes. Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 35-49, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/238835>. Acesso em: 29 out. 2024.
15. OLIVEIRA, Ariete Pontes de; REIS, Italo Moreira. As precarizações impostas ao meio ambiente juslaboral da mulher como herança da divisão sexual do trabalho: necessária releitura epistemológica por meio da decolonialidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 3, p. 115-130, jul./set. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181092>. Acesso em: 4 nov. 2024.



16. PINHEIRO, Fernanda Storck; SANTOS, Rafael Enrique dos. A discriminação sexual nas relações de trabalho à luz do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 37, n. 436, p. 31-58, abr. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/191449>. Acesso em: 29 out. 2024.
17. PRITSCH, Cesar Zucatti. Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça?: Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação de gênero no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 111-140, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/210019>. Acesso em: 29 out. 2024.
18. RIBEIRO, Cristiano de Mello; RESENDE, Renato de Sousa. A aprendizagem no trabalho transgênero: a chave do gênero para o combate à discriminação laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 88, n. 3, p. 178-196, jul./set. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/208274>. Acesso em: 28 out. 2024.
19. SESTARI, Bruna Rosa; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Lugar de mulher: uma breve análise acerca da discriminação de gênero nas relações de trabalho. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 212-224, maio 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/224734>. Acesso em: 28 out. 2024.
20. SILVA, Daniel Teixeira; BRASIL, Mariane Lima Borges. O assédio sexual às trabalhadoras domésticas e a dificuldade probatória: um olhar sobre o tema e a Justiça do trabalho brasileira à luz da Teoria Interseccional de análise social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 183-215, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188713>. Acesso em: 28 out. 2024.



21. TRISTÃO, Ana Clara; PEDROSO, Luiza Macedo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Gênero, pandemia e trabalho: as múltiplas jornadas das mulheres e os impactos na saúde mental das trabalhadoras durante a pandemia de Covid-19. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 2, p. 211-222, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/221516>. Acesso em: 28 out. 2024.
22. VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 2, p. 54-78, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/161530>. Acesso em: 29 out. 2024.



JURISPRUDÊNCIA

DECISÕES DA SDC

DANO MORAL - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA – PERSPECTIVA DE GÊNERO

“RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais e materiais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade, no caso específico do dano moral) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que, "a dispensa da reclamante, anunciada pelo empregador, que lhe imputou publicamente a pecha de ter violado o código de conduta do banco, quando na verdade, o que se constata do conjunto probatório é que o ato patronal decorreu do eficaz desempenho das atribuições obreiras como analista de mercado, que acabou por desapontar setores influentes da política nacional, a cujas pressões cedeu o empregador. No caso dos autos, resta inequívoco que os atos praticados pela reclamada causaram dano à honra, imagem e intimidade da empregada, constitucionalmente garantidos pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, ferindo a dignidade do trabalhador, que faz jus, sem sombra de dúvidas, à reparação pelos danos causados pelo empregador". Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou o reclamado a indenizá-lo. Agravo conhecido e não provido. **DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE.** Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no *caput* do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano". O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese, o Tribunal



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

Regional fixou a indenização em R\$500.000,00, com base nos seguintes aspectos: dispensa discriminatória, violação do direito ao trabalho, e não mera dispensa, pois a reclamante foi perseguida; conduta abusiva do empregador, ao ceder às pressões externas de forma a dispensar a reclamante; a pecha de ter violado o código de conduta do banco; dano à honra, imagem e intimidade da empregada; discriminação do trabalho da mulher como forma de diminuir, ou reduzir, a capacidade do trabalhador em razão do seu sexo, "o que deveria ser repudiado pelo reclamado, e não ratificado como feito". O valor arbitrado pela Corte de origem mostra-se proporcional à própria extensão do dano. A única exceção à reparação que contemple toda a extensão do dano está descrita no parágrafo único do artigo 944, já referido. Todavia, constitui autorização legislativa para a redução equitativa em razão do grau de culpa do ofensor, o que não se constatada na demanda. Agravo conhecido e não provido. ([Ag-ARR-21-03.2015.5.02.0023](#). Data de Julgamento: 17/10/2023, Relator Ministro: **Cláudio Mascarenhas Brandão**, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2023).

“(…) III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º DA LEI 9.029/95. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E LIMITATIVA DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MOTIVO DE SEXO E DE ESTADO CIVIL. 1 - A reclamante busca a reversão da dispensa ocorrida em razão de desentendimentos entre o ex-empregador e o seu marido que trabalhava na mesma empresa. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada a prática de "ato intencional de ofender ou menosprezar a reclamante, mormente porque a discussão provocativa ocorreu antes da menção à sua pessoa e entre o seu marido e o ex-empregador", e que "somente a conversa mantida entre o marido da reclamante e seu ex-empregador não possui o condão de caracterizar dispensa discriminatória". **2 -** Pelo que se extrai dos elementos fáticos registrados no acórdão regional, a trabalhadora foi claramente despedida por retaliação e discriminação, pois o empregador refere-se à mulher trabalhadora, sua empregada, e ao seu marido, de forma depreciativa e discriminatória, o que nem de longe se insere no poder diretivo do empregador. **3 -** No caso, denota-se a discriminação pelo fato de o empregador ter mencionado na discussão que não queria na empresa "esse tipo de gente", de forma pejorativa. A dispensa também demonstra total desconsideração à mulher enquanto pessoa humana e enquanto gênero, ignorando a sua identidade, seus direitos e seus atributos enquanto trabalhadora. A atitude patronal busca atingir ao mesmo tempo o marido e a mulher, por meio da dispensa da trabalhadora perpetrada por meio de um recado, o que atinge também a sociedade e demonstra clara discriminação de gênero. **4 -** Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar "a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero", sendo importante "refletir sobre prejuízos potencialmente causados" e "incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional". Da mesma forma, o julgador deve considerar se existe "alguma assimetria entre as partes envolvidas" e "o que significa proteger, no caso concreto?". A Lei nº 9.029/95 proíbe "a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros". A reclamante foi dispensada por meio de um recado, após incompatibilidade do empregador com seu marido, fato que indiscutivelmente levou à despedida arbitrária da trabalhadora. Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato



discriminatório. Recurso de revista conhecido e provido”. ([RR-228-39.2017.5.10.0013](#). Data de Julgamento: 19/10/2022, Redatora Ministra: **Delaíde Alves Miranda Arantes**, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2022)

“(…) 3. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. DIREITOS HUMANOS DA MULHER. DIRETRIZES DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (4º E 5º). CONVENÇÕES Nº 111 E 190 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS Nº 5 E 8. RECOMENDAÇÕES GERAIS Nº 33 E 35 DO CEDAW. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (“CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ”). APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. A Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil uma notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos, permitindo ao País subir de patamar em distintas áreas de sua configuração. No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego - o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho. Nesse quadro, o *status* de regramento de direitos humanos fundamentais que ostentam os princípios, regras e institutos que regulam os direitos de personalidade aplicáveis às relações de emprego confere-lhes nova e importante força normativa. A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se verifica a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, despontando, naturalmente, entre muitas hipóteses possíveis, o dano moral, em sentido amplo. O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade do ser humano, espria-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. Especificamente em relação ao assédio moral, esse consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e à diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. Atente-se que os efeitos indenizatórios do assédio moral derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, *ab initio*, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, *in fine*, CF), além de ser passível de responsabilização do assediador por danos materiais e morais dela resultantes (art. 927 do CCB/02). Essa circunstância é ainda mais grave quando decorre de conduta discriminatória em razão do gênero - caso dos autos. Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e do assédio moral sofrido com características peculiares à



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

sua condição feminina. A relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Ingrid Leão enfatiza que *"em uma sociedade discriminatória, o papel das instituições é de contribuir para a ruptura de padrões de violência e padrões que neguem valores para a consolidação da democracia - como o respeito às diferenças - com decisões pautadas no Princípio da Igualdade, sob a perspectiva da singularidade das condições sociais das mulheres na sociedade brasileira"*. Ainda nesse sentido, como retratado em notícia publicada pelo CNJ¹, em 07/07/2023, a partir do recorte realizado no volume de processos iniciados em 2022, a Justiça do Trabalho recebe por mês, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho. O caso dos autos engrossa essas estatísticas, considerando que concerne a condutas típicas de assédio moral no trabalho, na modalidade vertical descendente, com uma agravante que merece atenção e perspectiva própria, o direcionamento à trabalhadora com nítida lente na sua condição de mulher como instrumento potencializador das ofensas. No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem a proteção de todas as pessoas (homens e mulheres), muitas delas, considerando a desigualdade estrutural de gênero manifesta nas relações de trabalho por todo o mundo, visam à proteção específica das mulheres para avançar no objetivo de promoção dos direitos iguais no trabalho. Assim, a proteção ao trabalho da mulher consiste em preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação, em 1919, possuindo 13 Convenções que tratam da superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Além das Convenções específicas na busca de um mundo sem discriminação e assédio no trabalho, a OIT se organiza como um todo na direção desse objetivo, o que pode ser identificado pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela OIT na Declaração de 1998 (86ª Sessão), e complementados pelo 5º elemento na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022: (1) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e (5) segurança e saúde no trabalho. Tais princípios assumem destaque na medida em que a declaração que os inaugura prevê que todos os membros da OIT (entre os quais se encontra o Brasil) *"ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções"*. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a preocupação da OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1958 (e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em seu artigo 1º, a referida Convenção prevê que o termo "discriminação" compreende: *"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"*. Essa convenção está intimamente ligada ao 4º princípio fundamental da OIT. Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019², que trata da



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados - cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Reconhece a Convenção 190 em seu preâmbulo: *"o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero"; "que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente"; "a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio"; e "que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho"*. Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação - bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social - com a segurança e saúde no trabalho. A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho (artigos 9, 10 (g) e (h), 11 (a)), 5º princípio fundamental da OIT. Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes desse diploma devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. Salienta, ainda, a professora Flávia Piovesan, que: *"No que se refere à violência contra a mulher, cabe menção à Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (' Convenção de Belém do Pará'), de 1994. Ambas reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais. Definem a violência contra a mulher como ' qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada' (artigo 1º). Vale dizer, a violência baseada no gênero ocorre quando um ato é dirigido contra uma mulher, porque é mulher, ou quando atos afetam as mulheres de forma desproporcional. Adicionam que a violência baseada no gênero reflete relações de poder historicamente desiguais e assimétricas entre homens e mulheres. A Convenção de ' Belém do Pará' elenca um importante catálogo de direitos a serem assegurados às mulheres, para que tenham uma vida livre de violência, tanto na esfera pública, como na esfera privada. Consagra ainda a Convenção deveres aos Estados-partes, para que adotem políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher"*. Seguindo, cabe destacar que, em 25/09/2015, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, com a participação de 193 países, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa em seu item 5.2 a *eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos*; e o trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8) que tenciona no seu item 8.8 *proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos*



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

precários". Visando a esses objetivos, o sistema nacional de Justiça é chamado e deve responder. O Conselho Nacional de Justiça, permeado por comissão composta de representantes de todos os segmentos do Poder Judiciário brasileiro, voltando seu olhar para os países vizinhos na América Latina, como Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, além do México, que já editaram Protocolos, e em atenção também às decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos que chamam a atenção para a importância e necessidade de se adotarem protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero para que casos envolvendo direito das mulheres sejam tratados de forma adequada, editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio moral potencializado pela condição de mulher. O referido Protocolo consiste em instrumento de transformação, de afirmação de direitos humanos, e uma ferramenta de consciência para promover a inclusão, "*de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos*"³. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), ambos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. O objetivo central de todos esses esforços é superar os obstáculos que tornam impossível perceber a igualdade de dignidade entre mulheres e homens em todos os cenários. Além disso, o Protocolo efetiva o verdadeiro conceito material de acesso à justiça, dada a amplitude desse conceito e a necessidade de concretização dos princípios e regras elencados na CF/88, especialmente no âmbito do Judiciário. Firmados tais pontos, na hipótese, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão, fica evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante - tanto que reconhecida pelo Tribunal Regional que confirmou a sentença de origem nesse sentido, demonstrando atenção e aplicação a todo o arcabouço normativo descrito. Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem manter o quantitativo da reparação fixado na sentença, no importe de R\$ 5.000,00 a título de indenização por assédio moral. Observe-se que, na hipótese dos autos, não se discute a fixação de indenização, mas apenas o valor arbitrado a título de reparação. O montante indenizatório, nessa hipótese, deve ser fixado pelo órgão julgante por meio de um juízo de equidade que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes na situação em análise (art. 5º, V e X, art. 7º, XXVIII, CF). De todo modo, a própria lei civil já previra a utilização desse critério para cálculo de reparações por atos ilícitos que não fossem regulados diferentemente pela lei (art. 1.553 do Código Civil de 1916). Hoje o novo Código Civil dispõe que "*a indenização se mede pela extensão do dano*" (art. 944 do Código Civil de 2002), o que, evidentemente, não afasta o justo e equilibrado arbitramento judicial em situações como as inerentes ao dano moral - no caso dos autos na modalidade de assédio moral. A partir da indução constitucional originária, construiu a jurisprudência, a partir de 1988, um critério relativamente objetivo de aferição do dano e fixação de montante indenizatório. Tal critério é composto de três tipos de elementos: os referentes ao fato deflagrador do dano e ao próprio dano (elementos objetivos); os referentes aos sujeitos envolvidos, essencialmente a vítima e o ofensor (elementos subjetivos); e, finalmente, os referentes à própria indenização (elementos circunstanciais). Não pode a indenização ser inexpressiva, a ponto de não cumprir qualquer de seus objetivos reparadores e pedagógicos, desprestigiando, ademais, a ordem jurídica



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

constitucional e legal e o próprio Judiciário. Não pode também ser, ao revés, exorbitante, a ponto de provocar enriquecimento sem causa do beneficiado e desarrazoado dispêndio do ofensor. Nos dois casos, seja o de valores inexpressivos, excessivamente módicos, seja o de valores exorbitantes, estratosféricos, o montante indenizatório deixa de observar os princípios cardeais da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem o tema. Extrai-se dos dados consignados no caso que: a) o assédio era praticado pela chefia da Reclamante; b) as humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros empregados; c) entre as diversas humilhações perpetradas, havia ameaça de dispensa sem justo motivo e a determinação de execução de atividades estranhas à função para a qual a obreira fora contratada, com a finalidade de infligir medo na vítima; d) havia comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher, inclusive relacionados ao período menstrual e às necessidades biológicas dele decorrentes; e) a Reclamante informou à empresa do assédio moral sofrido sem que tenha sido tomada medida suficiente para modificação da situação fática experimentada. Assim, considerando os elementos que compõem o assédio moral experimentado pela Reclamante, entre eles, a discriminação específica potencializada em razão da condição de mulher da vítima, a pessoa do ofensor exercer cargo de chefia na relação contratual, a inércia da empresa quanto aos fatos, mesmo informada do que se passava no ambiente laboral, o notório desnível entre o poder econômico da empregadora e da empregada, a condição pública e reiterada no tempo das humilhações, compreende-se que a decisão comporta ajuste quanto ao valor indenizatório fixado. No caso em exame, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional se mostra em desconformidade com o padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, razão pela qual se impõe a sua modificação para que seja majorado, fixando a indenização por assédio moral no importe de R\$30.000,00. Agregue-se ainda que a minoração ou manutenção de montantes indenizatórios para valores ínfimos, especialmente quando se trata de uma conduta que reitera, afirma e reproduz violência moral e preconceito vigorantes há séculos no País, contribui para a "naturalização" da conduta ilícita, com o esvaziamento dos comandos e princípios constitucionais e internacionais ratificados sobre tal assunto na ordem jurídica do Brasil. **Recurso de revista conhecido e provido. (...).** ([RRAg-11608-79.2016.5.15.0102](#). Data de Julgamento: 28/05/2024, Relator Ministro: **Mauricio Godinho Delgado**, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2024)

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. 1. TUTELA DE URGÊNCIA. APELO DESFUNDAMENTADO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE DISPOSITIVO LEGAL OU CONSTITUCIONAL. 2. EMPREGADA PÚBLICA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. REMOÇÃO PARA OUTRA LOCALIDADE. RECOMENDAÇÃO Nº 128, DE 15.02.2022, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. A diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, a exemplo da violência doméstica. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho



Nacional de Justiça editou a Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvam, entre outros, situações de violência doméstica e familiar contra a mulher. Além disso, a Lei nº 11.340/2006, ao criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, expressamente dispôs no seu art. 9º, § 2º, I, que "o juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta". Oportuno também mencionar que tramita na Câmara dos Deputados o PL nº 3475/2019, o qual objetiva incluir no rol de medidas protetivas do art. 23 da Lei nº 11.340/2006, a remoção e o afastamento remunerado para tratamento psicossocial ou de saúde, quando se tratar de servidora pública em situação de violência doméstica e familiar. No presente caso, a controvérsia consiste em saber se a Reclamante, empregada pública, teria direito à remoção para outra localidade, em virtude não apenas da necessidade de assegurar assistência ao seu pai, idoso e com saúde debilitada, mas, principalmente, em virtude da violação à medida protetiva, por parte do seu ex-companheiro, de frequentar o local de trabalho da Autora, vítima de violência doméstica. A propósito, restou incontroverso nos autos que o ex-companheiro da Reclamante, empregado da mesma Fundação Reclamada, ingressou na unidade em que a Autora trabalha durante o seu horário de trabalho. Nesse contexto, observa-se que o Tribunal Regional, ao manter a sentença, que julgou procedente o pedido de remoção da Autora para unidade de Araraquara até o surgimento de vaga definitiva, seguiu uma linha decisória consentânea, não apenas com o art. 9º, § 2º, I, da Lei nº 11.340/2006, mas também com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido". ([Ag-AIRR - 10528-18.2021.5.15.0066](#). Data de Julgamento: 30/09/2024, Relator Ministro: **Maurício Godinho Delgado**, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/10/2024).

AUMENTO DO NÚMERO DE FOLGAS – CONFORMAÇÃO COM A IGUALDADE SUBSTANCIA – PERSPECTIVA DE GÊNERO

“RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO-AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 386 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO DOS DOMINGOS TRABALHADOS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. NORMA COLETIVA QUE LIMITA DIREITO INDISPONÍVEL. ARTIGO 7º, XX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AUSÊNCIA DE ESTRITA ADERÊNCIA AO TEMA Nº 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O descanso aos domingos remonta à história e tem origem na tradição religiosa. No Brasil, o descanso remunerado preferencialmente aos domingos sempre teve atenção especial no ordenamento jurídico. Para além da questão religiosa, a eleição do domingo como dia ideal para descanso relaciona-se, ainda, com aspectos de ordem social, familiar e até mesmo política. Isso porque se trata do dia da semana em que o trabalhador mais tem possibilidades de desfrutar do convívio social e familiar e participar da vida comunitária. Especificamente no que diz respeito às mulheres, o artigo 386 da CLT prevê: "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

quinzenal, que favoreça o repouso dominical". A SBDI-1 desta Corte, ao examinar a recepção desse dispositivo pela Constituição Federal e sua prevalência em relação ao artigo 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000 (caso líder E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054), entendeu que incide a mesma ratio decidendi firmada pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento da arguição de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, posteriormente confirmado pelo Supremo Tribunal Regional no julgamento referente ao Tema nº 528 de Repercussão Geral (RE 658.312). A propósito deste julgamento do STF, cite-se, pela relevância, o fundamentado externado pelo Exmo. Ministro Dias Toffoli, relator do caso, para quem o reconhecimento da possibilidade tratamento diferenciado da mulher tem guarida constitucional, de forma a assegurar a plenitude do princípio da igualdade, e, ao fazê-lo, também se valeu de dados da realidade, entre os quais de componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho. Some-se a isto a aprovação, pelo Conselho Nacional de Justiça, da obrigatoriedade de os órgãos do Poder Judiciário observarem, em seus julgamentos, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme Resolução nº 492/2023. Referido Protocolo, criado em 2021, tem por objetivo, a partir do reconhecimento da influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas sofridas pelas mulheres ao longo do tempo teve na produção e aplicação do direito, criar "cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas". Destina-se, assim, a orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que as decisões sejam produzidas sob as chamadas "lentes de gênero" para avançar-se na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade. Julgar com lentes de gênero, por sua vez, significa não reforçar - nem ignorar - por meio da imperatividade da decisão judicial e sob o mito da "neutralidade" e "universalidade" da lei formal e abstrata, os estereótipos e os padrões de poder/subordinação desde sempre existentes entre homens e mulheres, levando-se em consideração, ainda, os demais marcadores interseccionais de vulnerabilidade, como raça, classe social e orientação sexual. Sob esta ótica, no particular, a apuração da situação mais "benéfica" para as empregadas deve ser guiada pelo aspecto da divisão sexual do trabalho e da assimetria de poder dela resultante. Assim, no presente caso, é devido o pagamento em dobro dos domingos laborados, pela inobservância da escala prevista no artigo 386 para as empregadas mulheres, não obstante a existência de previsão em norma coletiva de concessão de uma folga por semana, acrescida de outra folga em um domingo por mês, resultando em uma semana por mês com a concessão de duas folgas, para todos os empregados. Isso porque, conforme explicado, a questão em debate não é meramente quantitativa, isto é, relativa ao número de folgas, mas, sobretudo, de gênero e de conformação da igualdade substancial e do direito fundamental previsto no artigo previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal ("a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei"). Ainda, não há que se falar em aderência da presente discussão ao Tema 1.046 de Repercussão Geral, uma vez que as normas coletivas, no caso, não trataram especificamente do descanso aos domingos das mulheres. Além disso, é evidente o caráter indisponível do direito previsto no artigo 386 da CLT, por materializar o direito fundamental previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal. Ressalta-se que a própria Lei nº 13.467/17, ao dispor sobre as matérias cuja supressão ou redução por negociação coletiva é vedada, nos termos do artigo 611-B, elencou expressamente aquelas relativas "à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", nas quais se enquadra o disposto em questão. Inviável, portanto, a limitação do direito previsto no artigo 386 da CLT por norma coletiva. Recurso de revista conhecido e provido". ([RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002](#). Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: **Cláudio Mascarenhas Brandão**, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2024)

**ASSÉDIO SEXUAL – DISCRIMINAÇÃO – PERSPECTIVA DE GÊNERO**

“(…) II - RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 2. Apesar de a atual ordem constitucional ter assegurado há mais de trinta e cinco anos a igualdade de direitos e a não discriminação da mulher, ainda é necessário dizer o óbvio em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça e origem. **3.** Assim, especialmente em relação às mulheres, a atuação do Poder Judiciário se mostra essencial na efetividade de diversos valores centrais da Constituição Federal de 1988, entre eles, a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, livre de assédio e de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 200, VIII e 225 da Constituição Federal e 154 e 157 da CLT). **4.** A propósito, destaca-se que a preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a saúde e a segurança do trabalho foram inseridas como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o que alçou a Convenção 155 da OIT ao status de convenção fundamental. No mesmo sentido, em âmbito doméstico, iniciou-se o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, relativa à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. **5.** Ressalta-se, ainda, que o Brasil firmou o compromisso de -alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas- e -promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos-, nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 8). **6.** Em suma, a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada. **7.** Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões. **8.** Esse protocolo busca assegurar, no âmbito do Poder Judiciário, a concretização de valores centrais da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros. **9.** Ademais, o documento do CNJ vai ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, em que se incluem as mulheres, ante a desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça. **10.** No caso concreto, a partir da prova oral, o Tribunal de origem registrou que um trabalhador da empresa, -de fato, apresentou comportamento inadequado não só com a reclamante como também com outras colegas de trabalho, entre elas `uma jovem aprendiz--. Consignou, ainda, que a conduta do empregado era -grave e reprovável- e que a ré, mesmo ciente dos fatos, não tomou qualquer atitude. **11.** O TRT afirmou, ainda, que a autora foi advertida em -quatro oportunidades: 1) falta injustificada em 07/04/2021; 2) insubordinação em 15/06/2021; 3) atrasos diários em 22/01/2022; e 4) falta injustificada em 24/01/2022-. Por isso, entendeu que o suposto assediador não se valeu de sua posição hierarquicamente superior para -perseguir- a autora, uma vez que -não é possível



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

afirmar que advertir um empregado por faltar injustificadamente ao trabalho configure perseguição. **12.** Nesse ponto, a Corte Regional destacou que a autora admitiu que faltou injustificadamente e que a -perseguição- se iniciou quando o empregado acusado -`viu- que a trabalhadora `não ia mais dar atenção- a ele-. A partir desse trecho do depoimento da empregada, o TRT concluiu que essa confessou que -dava atenção- ao suposto assediador, o que demonstraria a consensualidade. **13.** Assim, o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, -porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual-. **14.** Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões abaixo indicadas. **15.** Em primeiro lugar, reitera-se que o próprio TRT reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas -já presenciou diversas vezes o [empregado] 'acolchar' as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava 'tapa na bunda das meninas'; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]-. **16.** Em segundo lugar, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe -deu atenção-, por si só, são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ensina que -a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação-. **17.** Em terceiro lugar, o depoimento no sentido de que se -ouviu dizer- que havia um -rolo- entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (hearsay testimony), razão pela qual seu valor probatório depende da comprovação por outros elementos, o que não se verificou na hipótese. **18.** Em quarto lugar, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer -parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual-. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador -falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante-. **19.** Em quinto lugar, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato. **20.** De fato, mesmo nos casos em que a empregada descumpra alguns de seus deveres funcionais, é possível que a imposição de penalidades caracterize perseguição, especialmente se o assediador ocupar posição hierarquicamente superior, como é a hipótese. **21.** Assim como a advertência, a cobrança de metas e a definição de funções fazem parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, a depender do caso concreto, é possível que o superior hierárquico se utilize desse poder - que é legítimo em circunstâncias normais - como instrumento de assédio. É o que ocorre, por exemplo, quando a vítima decide não mais manter um relacionamento com seu chefe e, a partir daí, este passa a assediá-la e a tratá-la de forma mais rigorosa com o objetivo de puni-la. **22.** Em sexto lugar, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: -Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...]-. **23.** A partir de todos esses elementos, conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas, corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. Logo, deve-se reconhecer o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. **24.** À luz das peculiaridades destes autos, bem como do porte da empresa, que é rede de supermercados em Goiânia/GO, o valor postulado na petição inicial (R\$ 71.450,00) cumpre o papel de ser compensatório à ofendida, dissuasório ao ofensor e exemplar frente à sociedade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido”. ([RRAg-10131-03.2022.5.18.0013](#). Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: **Alexandre de Souza Agra Belmonte**, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2024).

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL – DISCRIMINAÇÃO DA MULHER POR SER HOMOSSEXUAL – PERSPECTIVA DE GÊNERO

“(…) **III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará" - ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para juzgar com perspectiva de género", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o "Protocolo para julgamento comperspectivadegênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no



reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza *in re ipsa* e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido”. ([RRAg-1596-08.2016.5.11.0008](#). Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: **Augusto César Leite de Carvalho**, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2024)

DANO MORAL – CONDUTA DISCRIMINATÓRIA – GESTANTE – LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO – PERSPECTIVA DE GÊNERO

“B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO. É incontroversa, na presente hipótese, a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada, na fase pré-contratual, ao recusar a contratação da Reclamante em razão de seu estado gravídico. A Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Há exponenciais princípios e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. Ver a respeito a força normativa nesta direção do Preâmbulo do Texto Máximo; do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, caput e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III, in fine, todos da Constituição da República. A discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII. Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (são fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo: raça ou cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, idade, situação familiar, riqueza, orientação sexual, etc.). Ou, como afirma Ronald Dworkin, do fato de ser "membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros". Mas a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico. O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Também o Direito do Trabalho tem absorvido essa moderna vertente de evolução da cultura e prática jurídicas. No caso brasileiro, essa absorção ampliou-se, de modo significativo, apenas após o advento da mais democrática carta de direitos já insculpida na história política do País, a Constituição da República de 1988. A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório erigiu ao status de princípio a ideia de não discriminação. O princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Efetivamente, a ordem just trabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho. Tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a se ampliar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego. A primeira significativa modificação constitucional encontra-se no tocante à situação da mulher trabalhadora. Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função de sexo (isto é, gênero), o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego. A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício - ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho - , ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. Enfatizando ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo (no sentido de gênero), incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX. Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (grifos acrescidos). Observe-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher. As posteriores Leis n. 9.029/1995 e n. 9.799/1999 vieram acentuar o combate à discriminação da mulher trabalhadora, especificando situações potencialmente verificáveis. O primeiro desses diplomas, em seu texto original (vigente até 4.1.2016), proíbe a "adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade" (art. 1º da Lei n. 9.029/95;



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

grifos acrescidos). Com respeito especificamente à mulher considera também práticas discriminatórias a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente a esterilização ou estado de gravidez (art. 2º, Lei n. 9.029/95). Veda, ainda, a lei a indução ou instigamento ao controle de natalidade. A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art. 373-A, CLT, conforme inserção feita pela Lei n. 9.799/99). No plano internacional, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada no ordenamento jurídico pátrio (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002), que no seu preâmbulo relembra que "a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade". Constando do seu artigo 11, item 1, alíneas "a" e "b", que "os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo o ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;". Lamentavelmente, na realidade brasileira, não obstante as proteções jurídicas antidiscriminatórias, a discriminação negativa em seus vários matizes, inclusive em relação à mulher gestante - caso dos presentes autos - , ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de práticas discriminatórias envolvendo as relações de trabalho, incluindo, as fases de celebração e término do contrato de trabalho. Assim, não sendo, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e às regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002). Na presente hipótese, conforme consignado no acórdão regional, resultou comprovada a discriminação da Reclamante ao acesso ao emprego, em virtude de seu estado gravídico. Em relação ao valor da indenização, a Corte Regional reformou a sentença para reduzir o valor da indenização por danos morais de R\$18.500,00, para R\$6.000,00. A jurisprudência desta corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. Esclarece-se que o Julgador deve lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. Pontue-se que a Lei n. 13.467/2017, vigente a partir de 11.11.17, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do novo Título II-A na CLT ("Do Dano Extrapatrimonial"), composto pelos arts. 223-A até 223-G. A interpretação das regras fixadas no novo Título II-A da CLT, integrado pelos arts. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico. Dessa maneira, será possível se harmonizarem os preceitos inseridos, em dezembro de 2017, na CLT com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da



República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com status de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho (como, por exemplo, as Leis nos. 9.029/1995 e 9.799/1999), sejam situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas. A ideia de juízo de equidade para a aferição do dano e fixação da correspondente reparação consta, em parte, do novo texto legal. Dessa maneira, os 12 elementos a serem considerados pelo Magistrado ao apreciar o pedido (especificados no art. 223-G, caput e incisos I até XII, da CLT) direcionam-se à formação do juízo de equidade próprio ao julgamento desse tipo de litígio e pleito judiciais. Nesse aspecto, saliente-se que, em relação aos parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6050, da relatoria do Min. Gilmar Mendes, firmou o entendimento de que "os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial". Assentando ainda a Suprema Corte que é constitucional "o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade". No caso em exame, considerando os elementos expostos no acórdão regional, tais como a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada (limitação do acesso ao emprego da Reclamante em razão de seu estado gravídico), o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional (R\$6.000,00) mostra-se excessivamente módico. Nesse contexto, merece reforma a decisão recorrida para majorar o quantum indenizatório, para R\$18.000,00 (dezoito mil reais), quantia que se revela mais adequada e proporcional para reparar o dano moral sofrido, já considerando as particularidades do caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido". [\(RR-1227-28.2019.5.12.0025](#). Data de Julgamento: 28/05/2024, Relator Ministro: **Mauricio Godinho Delgado**, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2024)

ASSÉDIO MORAL – DISCRIMINAÇÃO – PERSPECTIVA DE GÊNERO

“(…) C) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Especificamente em relação ao assédio moral, esse consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo, que abala o equilíbrio emocional do obreiro, mediante atos, palavras, gestos e silêncios significativos que almejam o enfraquecimento e a redução da autoestima da vítima, ou outra forma de tensão ou desequilíbrio emocional grave. Não se trata de dano auto evidente, mas, sim, de ofensa que exige comprovação processual. Sabe-se que as normas legais concernentes à distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333 do CPC/1973 - 373 do CPC/2015) dispõem ser do autor o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito e do réu os fatos capazes de impedir, modificar ou extinguir o direito invocado pelo autor. Na hipótese dos autos, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão ficou evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante, que desqualificava o ambiente de trabalho porque composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino. Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e/ou moral, por exemplo. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do patriarcalismo, do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. No caso concreto, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem minorar o quantitativo da indenização fixado na sentença. Entretanto o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, inclusive em face da condição de ser mulher, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável da chefia. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente de trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

CCB/2002. Não se olvide, outrossim, que o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Agregue-se que, da análise dos arts. 932, III e 933, do Código Civil, o empregador é civilmente responsável por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, a incidência da responsabilidade civil objetiva do empregador em tais hipóteses. No caso em exame, considerando alguns elementos dos autos, tais como a diversidade de condutas imputadas à chefia imediata, o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional mostra-se em desconformidade com o padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, razão pela qual se impõe a sua modificação, devendo ser restabelecida a sentença no particular. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto”. ([RRAg-971-39.2015.5.09.0242](#). Data de Julgamento: 07/02/2024, Relator Ministro: **Mauricio Godinho Delgado**, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/02/2024)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Tratando-se de assédio sexual no trabalho, retratado por ações reiteradas de índole sexual ou por grave ação dessa natureza, praticadas por pessoa que integra a organização ou quadros da empresa contra subordinado ou colega, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo período a autoestima, honra, vida privada e imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a Constituição da República (respeito à dignidade da pessoa humana; respeito à mulher trabalhadora). Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Nesse sentido, a



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Na hipótese, observa-se que o Tribunal Regional seguiu uma linha decisória consentânea com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao manter a sentença que reconheceu o acintoso dano moral sofrido pela Reclamante, derivado de importunação maliciosa e reiterada praticada por seu superior hierárquico. Conforme se observa no acórdão regional, o agressor habitualmente se utilizava de sua posição hierárquica (Gerente Geral da loja) para manter contato físico indesejado, com abraços não consentidos, bem como conversas inconvenientes, a exemplo de diversos convites para saírem juntos. Ele também exercia uma vigilância absolutamente inapropriada e anormal sobre o espaço de trabalho da Autora, lançando mão de seu poder de direção na rotina laboral para isolá-la de outros colegas homens e mantê-la sempre no seu campo de visão. Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição - , ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" ([AIRR-10139-94.2021.5.03.0186](#). Data de Julgamento: 10/05/2023, Relator Ministro: **Mauricio Godinho Delgado**, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2023)

“(…) II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. 2 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que "Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República". Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: "(...) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)".

3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: "Ações diretas de inconstitucionalidade. **2. Reforma Trabalhista.** Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. **3.** Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: **3.1.** As redações conferidas aos art. 223-A e 223- B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; **3.2.** Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade". **4** - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme "as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade" (nos termos decididos pelo STF). **5** - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT "a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Comissão de Documentação e Memória

NOV/24

função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero". Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução. **6** - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. **7** - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão". **8** - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: "o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual." **9** - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]". **10** - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada. **11** - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. **12** - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. **13** - Recurso de revista a que se dá provimento". ([RR-444-14.2021.5.09.0651](#). Data de Julgamento: 25/10/2023, Relatora Ministra: **Kátia Magalhães Arruda**, 6ª Turma, Data de Publicação: **DEJT 27/10/2023**)