I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

I61
Interseccionalidade e Feminismos [Recurso eletrônico on-line] I Congresso CRIM/UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Organizadores: Luiza Martins Santos, Mariana Karla de Faria e Raíssa Emmerich Santana - Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-362-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Gênero, feminismos e violência.
1. Gênero. 2. Feminismo. 3. Interseccionalidade. I. I Congresso CRIM/UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

I CONGRESSO CRIM/UFMG

INTERSECCIONALIDADE E FEMINISMOS

Apresentação

O CRIM/UFMG é um Programa de extensão universitária da UFMG sobre violência de gênero, proveniente do Projeto de Ensino, Pesquisa e Extensão em Crimes Contra a Mulher criado em 2019 por um grupo de estudantes universitárias da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), que perceberam a necessidade de ampliar o espaço de debates, denúncias e enfrentamento da violência de gênero dentro da instituição.

O objetivo do Programa é trazer para o grande público questões relevantes referentes ao combate à violência de gênero de forma didática e acessível, de modo a contribuir em diferentes perspectivas, a partir da atuação estudantil em frentes com Profissionais de Saúde, Educação, Infância e Juventude bem como na abordagem de acolhimento de migrantes e refugiadas. Dessa forma, entende-se a necessidade de se desenvolver atividades – que não se limitem ao espaço acadêmico - por meio da criação grupos de estudos, eventos, campanhas de conscientização sobre o tema, além de ministrar oficinas, cursos e capacitação que abordem os diversos tipos de violências de gênero numa perspectiva de promoção da igualdade de gênero. Nesse sentido, o Programa, a partir de uma construção coletiva, busca romper com a cisão criada em uma sociedade desigual e assim, colocar como sujeitos políticos grupos historicamente marginalizados.

Nessa perspectiva, o I Congresso CRIM / UFMG - Gênero, Feminismos e Violência pretende incentivar o debate sobre os progressos e desafios em relação à temática gênero, considerando a integralidade da vivência do ser mulher em uma sociedade machista, cisgênera, heteronormativa, com claros atravessamentos de classe e raça.

O GT 1 - Interseccionalidade e Feminismos acolheu artigos que se desenvolveram a partir de uma perspectiva interseccional e da compreensão de como as discriminações de gênero se interligam com questões relacionadas à sexualidade, raça e classe. Temas que abordem as questões de gênero articulados com a divisão sexual do trabalho; a reconfiguração das práticas sociais e das relações trabalhistas decorrentes do capitalismo; os diversos processos culturais e identitários formativos relacionados à raça e sexualidade, sob perspectivas interdisciplinares. Foram propostas discussões sobre as diferentes estratégias de lutas por reconhecimento e direitos de movimentos democráticos contemporâneos, a partir de uma fundamentação teórica feminista que busca evidenciar a coexistência de mais de um sistema de opressão em relação às mulheres e outros agentes sociais.

O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE JUDMENT WITH GENDER PERSPECTIVE ON THE LABOUR COURT

Viviane Afonso de Araujo [1]
Marcela Rage Pereira

Resumo

O trabalho objetiva discutir se o julgamento que inclui a dimensão de gênero como categoria analítica das normas e o feminismo jurídico permitem distanciamento da ficção normativa que leva em consideração um trabalhador padrão, homem, branco, heterossexual. Buscar-se-á verificar se o julgamento com perspectiva de gênero tem adotado interpretação interseccional, que escapa da cilada de considerar gênero como categoria não problematizada, ou, a categoria mulher representativa de todas as mulheres. Pretende-se compreender como as diretrizes para o julgamento com perspectiva de gênero têm refletido na Justiça do Trabalho, a partir de revisão bibliográfica e análise de decisões judiciais.

Palavras-chave: Justiça do trabalho, Perspectiva de gênero, Interseccionalidade

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims to discuss whether judgments encompassing a gender dimension as analytical categories of legal standards and the legal feminism could detach from the legal fiction which considers heterosexual white male as a standard worker. Therefore, it will be sought if the judgments with gender perspective adopted intersectional interpretations, which escape from falling into a common pitfall of considering gender as an unproblematic category, or a category where a woman represents all women. Endeavouring to understand how the guidelines for a judgment with gender perspective have impacted on the Labour Courts, using literature review and judicial decisions analyses

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour courts, Gender perspective, Intersectionality

[1] Mestre em Ciência da Comunicação variante Comunicação Política pela Universidade do Porto (UP). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

1. Introdução:

A teoria feminista sociojurídica tem se desenvolvido nos últimos vinte anos de forma polêmica e instigante no mundo (SMART, 2020, p. 1419). Embora não tenha sido diferente no Brasil, parece que o alcance dessas teorias na prática jurídica ainda é limitado. Apenas nos últimos anos as teorias jurídicas feministas deixaram a academia para ganhar espaço no Judiciário brasileiro. Observa-se, por exemplo, que algumas poucas decisões na Justiça do Trabalho utilizaram, o método da pergunta feminista para aplicar a lei ao caso concreto.

Adotar o método da pergunta feminista consiste na postura adotada pelo julgador ao proferir sua decisão, no sentido de questionar se a legislação aplicável ao caso concreto quando concebida levou em consideração a situação fática das mulheres.

Com efeito, decisões fundamentadas nesse parâmetro argumentativo permitem demonstrar como os instrumentos utilizados pelo Direito não são neutros. Pelo contrário, são masculinizados, vez que adotam o sujeito homem como universal. Para melhor alcançar a pluralidade de sujeitos que compõem a sociedade, a melhor interpretação da norma deve partir de uma perspectiva interseccional.

Na análise de algumas decisões recentes da Justiça do Trabalho notou-se o esforço por parte de alguns julgadores em buscar, por meio de decisões fundamentadas na perspectiva de gênero superar estereótipos, machistas e racistas e adotar uma postura ativa que procura desconstruir vieses culturalmente construídos que perpetuam diferenças e desigualdades históricas. Por exemplo, decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região, que levou em consideração as supostas atividades "femininas", para determinar como discriminatória a postura do empregador.

Os julgamentos com perspectiva de gênero têm o potencial de alcançar a igualdade material, vez que buscam desconstruir o mito da neutralidade jurídica perpetuada ao longo de décadas. É de suma importância suplantar a suposta neutralidade abstrata, pois essa nada tem de neutra. Atua na realidade como método de exclusão e perpetuação de desigualdade em diferentes níveis.

No âmbito institucional, a primeira iniciativa oficial de se buscar efetivamente a igualdade material sob a perspectiva interseccional ocorreu em 2020 com a publicação de uma cartilha pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe). O documento objetivou orientar os juízes federais a levarem em consideração os aspectos que perpassam a vida do jurisdicionado como gênero, raça e classe. Destaca-se que a cartilha da Ajufe foi produzida

em atendimento a normas internacionais: a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; e as diretrizes da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), relativas ao julgamento com perspectiva de gênero.

Desse modo, a partir desse panorama buscar-se-á apresentar a amostragem das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho entre 2018 e 2020, em diferentes estados da federação, a fim de evidenciar a aplicação ou não do método das teorias feministas para alcançar a solução mais adequada do caso concreto diante das peculiaridades das partes envolvidas.

2. Objetivos

O principal objetivo consiste em demonstrar em que medida a Justiça do Trabalho tem adotado o método das teorias feministas ao aplicar e interpretar a legislação levando em consideração a perspectiva de gênero e os métodos interseccionais. Para tanto, ao apresentar as decisões judiciais selecionadas, buscar-se-á verificar o potencial dos julgamentos com perspectiva de gênero para transformar a cultura jurídica em matéria de acesso à justiça. Na análise, será trazida à tona a influência dos estereótipos de gênero, bem como as opressões interseccionadas de raça, classe e gênero no sistema de justiça.

3. Metodologia

O estudo baseia-se na revisão da literatura sobre métodos feministas na aplicação das leis e as teorias interseccionais. Ampara-se na Convenção 190 da OIT e nas diretrizes do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), do qual o Brasil é signatário. Por fim, será realizada uma análise de conteúdo de decisões de primeira e segunda instância da Justiça do Trabalho, nas quais o gênero representou o cerne da disputa laboral de alguma forma.

A pesquisa dos julgados foi realizada pelo sistema de consulta em cada um dos vinte e quatro TRT's do país, utilizando como palavras-chave: discriminação e gênero. Vale esclarecer que houve uma primeira tentativa de busca com as palavras "julgamento, perspectiva e gênero" como parâmetro. Todavia, não se obteve êxito na busca, vez que nenhum acórdão foi encontrado com tais palavras.

Como se trata de análise qualitativa e não quantitativa, foram selecionados julgados de TRT's diversos, tentou-se analisar pelo menos um julgado de cada região do Brasil.

Registra-se que não foram encontrados julgados na região norte e a região Sudeste apresentou mais julgados do que as demais.

Nesse trilho, foram selecionadas 10 (dez) decisões judiciais – sentenças e acórdãos – oriundas dos TRT's dos estados de Alagoas[1] (TRT-19), Campinas[2] (TRT-15), Mato Grosso[3] (TRT-23), Mato Grosso do Sul[4] (TRT-24), Minas Gerais[5] (TRT-3), Paraná[6] (TRT-9) e Rio de Janeiro[7] (TRT-1).

A análise do conteúdo das decisões será objetiva. O estudo terá como parâmetro questionar em cada caso se as decisões proferidas seguiram os critérios para um julgamento com perspectiva de gênero, propostos pela Corte IDH e replicados na cartilha da Ajufe de 2020, quais sejam:

> a) análise do contexto social, político e cultural do caso; b) apreciação dos fatos; c) valoração das provas; d) verificação dos procedimentos adotadas durante a investigação administrativa; e) identificação dos distintos níveis de discriminação relacionados à interseccionalidade; f) identificação de preconceitos e estereótipos de gênero; g) fixação de medidas de reparação.

Assim, ao final será possível apresentar um diagnóstico por amostragem de como estão sendo julgadas as questões de gênero nos Tribunais trabalhistas brasileiros.

4. Desenvolvimento

O marco teórico para analise dos julgados parte do conceito de gênero como categoria construída histórica, social e culturalmente. O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais e uma forma primária de estabelecer relações de poder (SCOTT, 1995, p. 71). Em geral, a representação dos papeis socialmente esperados dos gêneros masculino e feminino são marcados por estereótipos que culminam em relações assimétricas de poder, nas quais mulheres estão historicamente em desvantagem. Assim, o gênero tem que ser abordado por uma perspectiva interseccional, a fim de compreender e enfrentar o racismo e machismo. (Ajufe, 2020, p. 13.).

Quanto à aplicação das leis, é preciso frisar que o Direito é sexista e historicamente tem colocados as mulheres em desvantagem (SMART, 2020, p. 1422). Entretanto, não basta

[1] Processo nº 0000468-58.2019.5.19.0061;
[2] Processos nº 0010021-18.2017.5.15.0092; 0011989-27.2017.5.15.0046, 0012154-35.2017.5.15.0059;
[3] Processo nº 0000382-04.2015.5.23.0001;
[4] Processo nº 0025271-49.2016.5.24.0101;
[5] Processo nº 0010325-27.2019.5.03.0174;
[6] Processo nº 0001054-18.2018.5.09.0673;
[7] Processos nº 0010051-48.2015.5.01.0501; 0101649-76.2016.5.01.0201;

reconhecer esse fato. Tampouco, passar a julgar as mulheres a partir de um suposto padrão universal do que seja "mulher", haja vista que essa categoria totalizante também é excludente, pois foi idealizada tendo mulheres brancas de classe média como referência. De acordo com Smart, "se assim for, resta-nos um sistema jurídico igualmente falho, em que o sexismo parecerá ter sido erradicado, mas outras formas de opressão permanecerão." (SMART, 2020, p. 1424).

É necessário ultrapassar o mito da aplicação imparcial e neutra das leis, já que muitas vezes o Judiciário reproduz os vieses de gênero e raça, bem como os estereótipos que estavam presentes na formulação das leis. Ademais, há que se considerar que os julgadores são produto de uma sociedade machista e racista, sendo necessário desnaturalizar alguns comportamentos a fim de se alcançar a igualdade material proposta pelo julgamento com perspectiva de gênero.

Assim, não há como desconsiderar a variante raça na equação da opressão de gênero, "não podemos entender de modo mecânico o gênero e a opressão racial como paralelos porque ambos afetam e posicionam grupos de pessoas de forma diferente e, no caso das mulheres negras, eles se entrelaçam." (KILOMBA, 2019, p. 100). As opressões que recaem sobre as mulheres no mundo do trabalho são de diversas ordens, tendo em vista a subordinação de classe, a subvalorização das mulheres na sociedade patriarcal e as hierarquias de raça.

Assim, é importante saber quem são as pessoas protegidas pelo Direito do Trabalho, para quem a lei trabalhista foi criada (FUDGE, 2014, p. 2). As instituições jurídicas foram construídas para promover "arranjos de trabalho e normas profundamente marcadas pelo gênero", como é o caso do contrato de trabalho (FUDGE, 2016, p. 11). No entanto, a teoria do Direito do Trabalho leva o gênero em consideração apenas para proteção de direitos específicos, como é o caso da licença maternidade, por exemplo. O fato de a perspectiva de gênero não ser transversal na ordem juslaboral gera distorções, por vezes insolúveis (VIEIRA, 2020, p. 88). A perspectiva de gênero, a seu turno, visa a afastar o padrão da normativa universal masculino (VIEIRA, 2020).

Com efeito, o julgamento com perspectiva de gênero passa pela aplicação dos métodos das teoristas feministas do Direito elaborados por Katharine Bartlett (2011). Por tais métodos faz-se necessário avaliar a "pergunta feminista", ou seja, olhar para as regras práticas jurídicas e para os princípios, questionando se eles realmente estão protegendo as mulheres ou contribuindo para reforçar a subalternização. Responder à pergunta feminista é desconstruir

os parâmetros de neutralidade e objetividade do Direito, os quais partem de normas concebidas a partir do padrão masculino universal de poder.

Desse modo, a análise do gênero deve ser realizada em interseccionalidade com outros fatores. A pergunta feminista se converte em questão mais ampla que indaga quem são os sujeitos excluídos pelas regras e práticas do Direito, quais pontos de vista que se sobressaem, as necessidades e interesses de quem são invisibilizados? (BARTLETT, 2011, p. 48-50).

Nesse sentido, a Convenção 190 da OIT estabelece pela primeira vez uma cobertura subjetiva ao estender sua aplicabilidade a todas as relações laborais, inclusive aquelas do setor informal, contrato atípicos, onde se encontram a maioria das mulheres trabalhadoras (CEPAL, 2016; OIT, 2018). A Convenção 190 da OIT, inseriu no âmbito dos deveres estatais, o de garantir o acesso à justiça e desempenhar julgamento com uma perspectiva de gênero para a proteção adequada dos direitos. (KEMMELEMEIER, PASQUALETO 2020, p. 215)

Segundo Kemmelemeier e Pasqualeto (2020, p. 220), o julgamento em uma perspectiva de gênero no campo do Direito do Trabalho torna possível avançar na interpretação e solução de conflitos das normas jurídicas laborais. Por meio dos direitos humanos reforça-se a universalidade do core *labour rights*, deixando evidente que alguns princípios não são flexionáveis a depender do contexto, isto é, continuam dotados de fundamentalidade inclusive no âmbito laboral.

O julgamento com perspectiva de gênero na seara trabalhista pode ser a chave para interpretar e regular o trabalho, de forma a ir além da legislação, para **"**desenvolver um novo imaginário do Direito do Trabalho que se baseie numa caracterização mais inclusiva dos processos e instituições sociais que constituem um mercado de trabalho". (FUDGE, 2016, p. 11).

5. Conclusão

Foram analisadas decisões judiciais proferidas no âmbito dos TRT's da 1ª, 3ª, 9ª, 15ª, 19ª, 23ª regiões. Nesses casos, a questão do gênero foi central para configuração de um comportamento discriminatório por parte do empregador.

A primeira conclusão que se pode destacar é que mesmo a maior parte dos julgados sendo anteriores à publicação da Cartilha da Ajufe de 2020, sobre o julgamento com perspectiva de gênero, as decisões seguiram as diretrizes ali propostas e atenderam a maior parte dos critérios propostos pela Corte IDH. As decisões não chegaram a cumprir os sete

critérios propostos pela Corte IDH integralmente, nem explicitamente. Na maior parte deles a perspectiva de gênero foi aplicada de modo implícito.

Ainda que em número ínfimo, tais decisões apontam para uma mudança de comportamento do Judiciário, no sentido de haver preocupação real com a busca da igualdade material e com os aspectos da interseccionalidade, que estão saindo da seara meramente acadêmica para buscar efeitos práticos.

A segunda conclusão é que infelizmente o número de decisões com julgamento com perspectiva de gênero, mesmo que indiretamente ainda é muito escasso. Demonstrando, pois, a necessidade de se promover capacitação e conscientização dos magistrados, no que tange às teorias interseccionais, bem como buscar comprometimento maior com os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Como a publicação da cartilha da Ajufe é recente e tendo em vista as dificuldades do último ano, ante a pandemia de Covid-19, talvez no próximo ano, já seja possível vislumbrar uma mudança mais significativa nos julgados, inclusive nos estados em que não foram encontradas decisões. Para os próximos anos, a importância da pesquisa não somente deve ser reiterada, como pode ser aprofundada no sentido de verificar o alcance do julgamento com perspectiva de gênero na solução justa e adequada das questões interseccionais levadas à apreciação do Poder Judiciário.

6. Referências

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Julgamento com Perspectiva de Gênero.** Um guia para o direito previdenciário. Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves (coord.). Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

BARLETT, Katharine. **Feminist Legal Methods**. Harvard Law Review, v. 103, n. 4, p. 829-888, Massachusetts, 1990.

CEPAL. **Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2016.** Repositório Digital, [2016], on-line. Disponível em: https://www.cepal.org/es/publicaciones/40825-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2016. Acesso em: 12 jul. 2021.

CIDH. **Compendio sobre derechos laborales y sindicales:** estándares interamericanos, 2020. OEA, documento 331. 30 de outubro de 2020, *on-line.* Disponível em:

http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf. Acesso em: 12 jul. 2021.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. São Paulo: Boitempo, 2019.

CRENSHAW, Kimberle. **Mapping the Margins:** Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, Califórnia, 1991.

FUDGE, Judy. **Feminist Reflections on the Scope of Labour Law**: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction. Feminist Legal Studies, v. 22, n. 1, p. 1- 23, *on-line*, 2014.

FUDGE, Judy. A New Vocabulary and Imaginary for Labour Law: Taking Legal Constitution, Gender, and Social Reproduction Seriously. *In:* BRODIE, Douglas; BUSBY, Nicole; ZAHN, Rebecca (ed.). **The Future Regulation of Work:** New Concepts, New Paradigms. p. 7-26, London: Palgrave Macmillan, 2016.

HARDING, Sandra. A Instabilidade das Categorias Analíticas na Teoria Feminista. *In:* HOLLANDA, Heloísa Buarque de. **Pensamento Feminista:** Conceitos Fundamentais. p. 95-118. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero.** Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 24, n. 47, Belo Horizonte, junho de 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação**: episódios de racismo cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. 1. ed., Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MATAS, Glòria Poyatos. **Juzgar con perspectiva de género: una metodologia vinculante de justicia equitativa**. iQual. Revista de Género e Igualdad, n. 2, p. 1-21, 2019.

OIT. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 19 jul. 2021.

SCOTT, Joan. **Gênero:** uma categoria útil de análise histórica. Educação & realidade, v. 20, n. 2, 1995.

SMART, Carol. **Feminism and the Power of Law**. London: Routledge, 1989.

SPADE, Dean. **Normal Life**. Administrative Violence, Critical Trans Politics, and the Limits of Law. Durham/London: Duke University Press, 2015.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Teoria feminista do Direito do Trabalho: uma introdução**.** *In:* **Desafios presente e futuros do direito do trabalho:** buscas entre intersecções por um novo alvorecer. VIEIRA, Regina Stela Correa; TRAMONTINA, Robson (Orgs). Joaçaba: Editora Unoesc, 2020. p. 85-92.