



Uma decisão judicial brasileira histórica considerando a perspectiva de gênero no direito do trabalho em correspondência com os standards internacionais

por Luiz Eduardo Gunther

No Brasil temos um sistema trabalhista composto por Varas do Trabalho (primeiro grau), Tribunais Regionais do Trabalho (segundo grau), Tribunal Superior do Trabalho (por sua sigla TST) (última instância trabalhista) e ainda o Supremo Tribunal Federal (por sua sigla STF) para dirimir questões de ordem constitucional.

Considerando-se o sistema de respeito às decisões superiores trabalhistas, deve-se observar os precedentes do TST ou do STF, se houver contrariedade com aquele Tribunal.

As questões que envolvem tratamento sob a perspectiva de gênero sob a ótica do direito do trabalho brasileiro têm sido enfrentadas pelo TST, inclusive em correspondência com os standards internacionais.

Neste texto, apresenta-se uma análise sobre uma decisão da mais alta Corte trabalhista brasileira, que concluiu pela existência de dano moral decorrente de humilhações sofridas por empregada em razão de sua condição de mulher, inclusive relacionadas ao período menstrual e às necessidades biológicas dele oriundos.¹

A situação analisada revela que a violência e o assédio eram praticados pela chefia da trabalhadora. As humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros trabalhadores.

Entre as diversas humilhações perpetradas, havia ameaça de dispensa sem justo motivo e determinação para executar atividades estranhas à função para a qual a obreira tinha sido contratada, com a finalidade de infligir medo na vítima.

Seguiam-se comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher, inclusive relacionados ao período menstrual e às necessidades biológicas dele decorrentes.

A trabalhadora informou à empresa do assédio moral sofrido sem que tenha sido tomada medida suficiente para modificar a situação fática experimentada.

¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg - 11608-79.2016.5.15.0102, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/06/2024.

No âmbito internacional, ainda que de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem à 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, visaram 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 (treze) 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.

Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva assinalar a preocupação da OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

Também merece destaque a Convenção nº 190 da OIT, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho em 21 de junho de 2019 (e ainda não internalizada pelo sistema jurídico brasileiro), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados.

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 à saúde no trabalho, princípio fundamental da OIT.

Apesar de não fazer parte ainda da ordem jurídica brasileira, deve-se ponderar que as diretrizes constantes deste diploma devem ser promovidas e respeitadas como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de assédio e violência com base no gênero.

Cabe mencionar, também, a Declaração sobre a Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), de 1994.

Ambos os documentos 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. Isso significa que 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.

Esses importantes textos internacionais adicionam que a violência baseada no gênero reflete relações de poder historicamente desiguais e assimétricas entre homens e mulheres.

Em 2015 foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU (193 países), a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu, entre outros objetivos, aquele que contemplou a igualdade de gênero (número 5), com a perspectiva de eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas.

Desse modo, o julgado, considerando os elementos que compõem o assédio moral experimentado pela trabalhadora, entre eles, a discriminação específica potencializada em razão da condição de mulher, fixou indenização no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), equivalente mais ou menos a 5.500 dólares (cinco mil e quinhentos dólares).

A justificativa para a fixação do valor relaciona-se à conduta que reitera, afirma e reproduz violência moral e preconceito vigentes há séculos no País, e contribui para a "naturalização" de conduta ilícita, com o esvaziamento dos comandos e princípios constitucionais e internacionais ratificados e com tal assento na ordem jurídica do Brasil.

Luiz Eduardo Gunther

Professor do PPGD do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA;
Desembargador do Trabalho do TRT9;
Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho
e da Academia Paranaense de Letras Jurídicas