

1. LINGUAGEM INCLUSIVA DE GÊNERO. ALTERAÇÃO DA NOMENCLATURA E DO NOME DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL E DO CONAMAT. LINGUAGEM DE GÊNERO. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONGRESSO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

FUNDAMENTAÇÃO:

A concepção lingüística sexista, que oculta o feminino por trás do masculino e não contempla as diversas identidades de gênero, está culturalmente implicada numa visão desigual e discriminatória acerca das atribuições e capacidades da mulher e de todas as demais identidades de gênero frente ao homem, promovendo a dicotomia dominação/sujeição entre o feminino e o masculino nas relações da vida em Sociedade. Superar essa problemática inserta na sutileza das palavras exige esforço e engajamento contínuo na dissociação do padrão masculino como gênero prevalente a abarcar o todo humano.

Cabe salientar que a Resolução CNJ nº 376, de 2 de março de 2021, dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional, de modo que fundamenta a tese que ora se propõe.

Nisso, justifica-se a alteração na nomenclatura das entidades associativas, bem como de seus congressos, com o abandono do uso do masculino no plural heterogêneo, utilizando-se a linguagem de gênero e/ou os coletivos para designar um conjunto de pessoas integrados pelas diversas identidades de gênero, ou, ao menos, repetindo-se as palavras no masculino e no feminino para abranger todas as pessoas.

Assim, a alteração na nomenclatura das Associações e de seus congressos representativos é uma necessidade premente para promover a inclusão e a representatividade de todas as pessoas.

REFERÊNCIAS:

Sobre a linguagem inclusiva de gênero, veja-se a Tabela de Recomendações para a Utilização de uma Linguagem Inclusiva, e também a seguinte coletânea de textos:

CANNABRAVA, Beatriz. Uma linguagem inclusiva. PANDJIARJIAN, Valéria. O mundo no masculino e no feminino: plural dos gêneros. VIEZZER, Moema. A=O Campanha por uma educação não discriminatória na América Latina. Todos disponíveis em:

<http://www.scribd.com/doc/7276276/Linguagem-inclusiva>. (<http://www.scribd.com/doc/7276276/Linguagem-inclusiva>.) Acesso em: 30 dez. 2009.

COVAS, Fabíola Sucasas Negrão. BERGAMINI, Lucas Martins. Análise crítica da linguagem neutra como instrumento de reconhecimento de direitos das pessoas LGBTQIA+. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30768> Acesso em: 18 mar. 2024.

VIEIRA, Vera. A discriminação à mulher está presa à tirania das palavras e imagens. Disponível em: https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/wpcfot_files/d0ded7c6c31136477169eda280895ebeLinguagem-Inclusiva-de-Imagens-e-Palavras.pdf

(https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/wpcfot_files/d0ded7c6c31136477169eda280895ebeLinguagem-Inclusiva-de-Imagens-e-Palavras.pdf) Acesso em: 18 mar. 2024.

Sobre a dicotomia dominação/sujeição, ver: CORNWALL, Andrea. JOLLY, Susie. (Org.). Questões de sexualidade: ensaios transculturais. Tradução de Jones de Freitas. Rio de Janeiro: ABIA, 2008. Título original: IDS Bulletin: sexuality matters.

O uso da linguagem inclusiva de gênero na legislação e documentos oficiais foi objeto do PL 4.610/2001, que tramitou na Câmara dos Deputados e foi aprovado nas Comissões da Câmara e do Senado. Sobre o mesmo tema, foi apresentado o PLC 438/2008, com requerimento do Relator da CCJC – Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania pela declaração de prejudicialidade, ante a identidade de matéria com o PL 4.610/2001. O PL 4.610/2001 foi arquivado em 2023 porque a proposição ficou por cinco legislaturas completas sem aprovação (Resolução da Câmara dos Deputados n. 33/2022, art. 3º). Também foi apresentado o PL 568/2023, apensado ao PL 4690/2012, por sua vez apensado ao PL 756/2011, que dispõe sobre normas de equidade de gênero e raça, de igualdade das condições de trabalho, de oportunidade e de remuneração no serviço público, atualmente aguardando parecer do relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=495113>

(<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=495113>) 18 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, Resolução CNJ nº 376, de 2 de março de 2021.

EMENTA

LINGUAGEM INCLUSIVA DE GÊNERO. ALTERAÇÃO DA NOMENCLATURA E DO NOME DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL E DO CONAMAT. LINGUAGEM DE GÊNERO. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONGRESSO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Autor(es)/ Instituição

PATRICIA PEREIRA DE SANTANNA, ANGELA MARIA KONRATH

2. Ação Afirmativa - Participação Feminina nos tribunais

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Para que os Tribunais de Segundo grau efetivamente tenham equidade no número de julgadores mulheres e homens, há efetiva necessidade de alteração na legislação para contemplar também a indicação do quinto Constitucional.

EMENTA

RESOLUÇÕES 106/2010 E 525/2023 CNJ. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO PARA O SEGUNDO GRAU. AÇÃO AFIRMATIVA DE GÊNERO PARA ACESSO A MAGISTRADAS AOS TRIBUNAIS DE 2º GRAU. NECESSIDADE DE NOVA LEGISLAÇÃO PARA IMPLANTAR A EFETIVA EQUIDADE NO NÚMERO DE MULHERES E HOMENS NA COMPOSIÇÃO DOS TRIBUNAIS DE SEGUNDO GRAU. QUINTO CONSTITUCIONAL.

Autor(es)/ Instituição

FELIPE AUGUSTO DE MAGALHAES CALVET

3. Ação Afirmativa em Demandas de Assédio Sexual ou Moral contra a Mulher

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Tão quanto seja possível dentro da organização e administração da unidade judiciária, os autos que versem acerca de fatos relativos a violência sexual ou moral em face de mulheres devem ser instruídos e julgados por magistradas do sexo feminino. Também, durante a instrução processual, a assistência ao magistrados na sala de audiência deve ser feita por servidora do sexo feminino.

EMENTA

BUSCA DA VERDADE REAL. ACOLHIMENTO DE PARTES E TESTEMUNHAS NAS AUDIÊNCIAS. DESIGNAÇÃO DE MAGISTRADA E SERVIDORA DE SALA DE AUDIÊNCIA DO SEXO FEMININO NAS CAUSAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM CASOS DE ALEGAÇÃO DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.

Autor(es)/ Instituição

FELIPE AUGUSTO DE MAGALHAES CALVET

4. A perspectiva de gênero como realização de direitos humanos e sua repercussão na distribuição do ônus da prova.

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

De acordo com o Protocolo de Julgamento sob a perspectiva de Gênero do CNJ, a declaração da vítima possui importante valor probatório, mormente quando, ante o contexto das provas, é possível concluir pela existência de constrangimento de cunho sexual sofrido pela trabalhadora. No entanto, de acordo com o art. 848 da CLT, em sendo o interrogatório dos litigantes faculdade do Juiz, este poderá dispensar o depoimento da reclamante/vítima quando constatar o constrangimento em rememorar tais fatos em uma audiência, que esta possa estar sofrendo constrangimento moral ou coação para não detalhar os fatos em juízo. Observadas tais circunstâncias, a dispensa da sua oitiva não resultará em nulidade processual.

Fernanda Formighieri e Viviane Leite

EMENTA

NÃO IMPLICA EM NULIDADE PROCESSUAL A DISPENSA DO INTERROGATÓRIO DA RECLAMANTE/VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL, QUANDO DEMONSTRADO AO JUÍZO O CONSTRANGIMENTO, COAÇÃO, ASSÉDIO MORAL OU TRAUMA PSICOLÓGICO, QUE A IMPEÇA DE PRESTAR DEPOIMENTO E RELATAR OS ATOS QUE RESULTARAM NO REFERIDO ASSÉDIO.

Autor(es)/ Instituição

FERNANDA CARVALHO AZEVEDO FORMIGHIERI, VIVIANE MARIA LEITE DE FARIA

5. IMPOSSIBILIDADE DE OITIVA, NA CONDIÇÃO DE TESTEMUNHA, DA PESSOA APONTADA COMO ASSEDIADORA NOS PROCESSOS QUE TRATEM SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

O assédio e a violência no mundo do trabalho, além de incompatíveis com o trabalho digno e decente, afeta a saúde física e mental das pessoas trabalhadoras, trazendo impactos psicológicos, pessoais, sociais e profissionais. Há no Direito do Trabalho omissão legislativa em relação à definição do assédio sexual, cabendo à doutrina e jurisprudência juslaboral desenvolverem a temática. No mesmo sentido, não se observa na legislação trabalhista a previsão de regras específicas para condução processual sensível ao gênero.

Uma pesquisa da Organização Think Eva (2020) apontou que 47,12% das mulheres afirmavam ter sofrido assédio sexual no trabalho, através de práticas como solicitação de favores sexuais (92%), contato físico não solicitado (91%) ou abuso sexual (60%). Vale destacar que, pautadas em opressões de gênero, as práticas que configuram assédio sexual, correspondem à violência de gênero, diante da sua desproporcional incidência em relação ao gênero.

A Convenção 190 da OIT conceitua violência e assédio como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou a ameaça deles, realizados com frequência ou numa única vez, de modo que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”, destinado a todas as pessoas inseridas no mundo do trabalho, incluindo estagiários (as) ou aprendizes, pessoas despedidas ou em busca de emprego, e as pessoas que exercem em geral os deveres ou a autoridade de empregador, nos setores público ou privado. O item “b” do artigo 1º especifica a violência de gênero, demonstrando que a OIT está atenta à realidade das mulheres no mercado de trabalho, as quais estão mais suscetíveis e vulneráveis às práticas de violência. A Recomendação n.º 206, que complementa a Convenção n.º 190, estabelece a abordagem “inclusiva, integrada e sensível ao gênero” a ser assegurada pelos membros na abordagem da violência e assédio no mundo do trabalho.

A Recomendação Geral n.º 33 CEDAW dispõe que “a discriminação contra as mulheres, baseada em estereótipos de gênero, estigmas, normas culturais nocivas e patriarcais, e a violência baseada no gênero, que particularmente afeta as mulheres, têm um impacto adverso sobre a capacidade das mulheres para obter acesso à justiça em base de igualdade com os homens”.

g, à luz do qual as demandas que envolvam assédio e violência contra mulheres no ambiente de trabalho devem ser analisadas.

O Protocolo do CNJ aponta expressamente para a necessidade de qualificar o depoimento da vítima como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, diante da sua realçada hipossuficiência processual. Portanto, proceder à oitiva da pessoa indicada nos autos como sendo aquela que cometeu o assédio sexual, na condição de testemunha, conferindo-lhe um valor probatório superior ao depoimento da vítima, perpetua e chancela o sistema de violências estruturais ao qual as mulheres se encontram submetidas no mundo do trabalho.

Visando concretizar a garantia de amplo acesso ao Poder Judiciário trabalhista às mulheres vítimas de violência no mundo do trabalho, conferindo o adequado valor probatório à palavra da vítima, não se afigura possível a oitiva, na condição de testemunha, da pessoa apontada como agressora, nos processos que versem sobre assédio sexual.

EMENTA

APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. IMPOSSIBILIDADE DE OITIVA, NA CONDIÇÃO DE TESTEMUNHA, DA PESSOA APONTADA COMO AGRESSORA NOS PROCESSOS QUE VERSEM SOBRE ASSÉDIO SEXUAL, COMO GARANTIA DO VALOR PROBATÓRIO DA PALAVRA DA VÍTIMA.

Autor(es)/ Instituição

ADRIANA MANTA DA SILVA

6. Aplicação do Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero em despedidas coletivas

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A valorização jurídica do trabalho no Brasil ainda está em construção, seja a nível individual, seja a nível coletivo. Não há incentivo a relações de trabalho duradouras, porque ausente a proteção no emprego.¹ Os vínculos são desfeitos de forma unilateral, sem percalços ou dificuldades, salvo as hipóteses legais de estabilidade provisória ou garantia de emprego, o que impõe ao trabalhador uma posição de fragilidade, agravada pela demasiada oferta de mão de obra e pelas crises econômicas cada vez mais frequentes e duradouras, que respaldam o despedimento em massa, com impactos severos não apenas na esfera individual do trabalhador, mas em toda a sociedade em volta, que recebe toda mão de obra dispensada, aumentando ainda mais a quantidade de mão de obra excedente, com maiores dificuldades de reinserção no mercado de trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, ao decidir o Tema 638, declarou ser imprescindível a intervenção sindical prévia anteriormente às demissões em massa, ocorridas após 14.06.2022. Tal decisão oportuniza a negociação por melhores condições de rescisão contratual para os trabalhadores, o que representa um solução de participação dos Sindicatos como meio de reduzir os impactos deletérios da despedida em massa na sociedade e especialmente para o trabalhador.

O fato é que, mesmo que seja desejável e justificável a imposição da negociação prévia ao despedimento coletivo, questiona-se em que medida tal obrigatoriedade imposta pela Jurisprudência, sem delineamento legal do seu procedimento, efetivamente é suficientemente capaz de tutelar o trabalhador, individualmente despedido, num contexto de despedimento em massa, mormente nas hipóteses em que a despedida discriminatória pode estar escamoteada sob o véu da despedida coletiva.

Para além disso, embora o Brasil adote um regime jurídico de despedimento livre, sem a necessidade de motivar o ato da despedida pelo empregador, nada impede que sejam estabelecidos critérios de proteção do trabalhador nas despedidas consideradas ilícitas, como é o caso das despedidas discriminatórias, que desrespeitam os princípios fundamentais do trabalhador².

Por essa razão, é necessário o olhar atento do Judiciário Trabalhista para garantir a tutela dos trabalhador, com respaldo nos direitos humanos, para além da exigência formal da negociação sindical prévia à despedida, para também investigar a ocorrência de despedidas discriminatórias, investigando-se os critérios da seleção social dos trabalhadores, nos casos em que a empresa manter a sua atividade econômica, utilizando-se da importante ferramenta do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de gênero, aliado aos dispositivos da Lei nº 9.029/99 e Súmula 443 do TST.³

Uma vez que a legislação pátria prevê pagamento de indenização, além de possibilidade de reintegração e pagamento de indenização por danos morais, há instrumentos preciosos para a efetiva proteção do trabalhador com marcações de vulnerabilidades. Uma vez considerado lícito o despedimento coletivo, mediante negociação prévia do sindicato, ataca-se as despedidas ilícitas de cunho discriminatório.

A quando do caso concreto, o juiz/juíza pode questionar-se, com base no passo a passo do Protocolo: “há um tratamento manifestamente desigual na fixação dos critérios estabelecidos para a seleção dos trabalhadores? Se sim, a justificativa para tal é fruto ou perpetuadora de desigualdades? determinada norma (no caso critério de despedimento adotado pela empresa) tem um impacto desproporcional sobre determinado grupo? Se sim, esse impacto é fruto ou perpetuador de desigualdades estruturais?

A partir desses questionamentos, com respaldo no próprio art.765 da CLT, deve o magistrado/magistrada investigar a ocorrência de discriminação, para no decorrer da instrução processual obter informações sobre os critérios adotados pela empresa para a demissão dos trabalhadores.

Por todo o exposto, defende-se que a magistratura trabalhista deve atuar nos despedimentos coletivos, com respaldo na legislação antidiscriminatória e à luz do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero, a fim de garantir efetiva tutela dos trabalhadores e trabalhadoras nas despedidas individuais de cunho discriminatório sob o véu da despedida em massa, aparentemente lícita pela existência de negociação prévia.

Referências:

(1A situação é tão tormentosa que originou o ajuizamento de mais de cinco milhões de ações para discutir rescisão contratual e pagamento das verbas decorrentes disso, conforme Justiça em números 2016 do Conselho Nacional de Justiça-CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.

Justiça em números 2016. Disponível em:

(<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10b8f46be>)<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10b8f46be>

(<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10b8f46be>) 3dbbff344931a933579915488.pdf. Acesso em 25 abr. 2018). Tal cenário manteve-se, conforme dados consultados na Justiça em números de 2023- CNJ, conforme <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>)

(2 A Convenção nº 111 da OIT está inserida no ordenamento jurídico nacional em 1968, por meio do decreto nº 62.150, de 19 de janeiro. Ademais, há proibição de discriminação em matéria de emprego e profissão, inclusive com respaldo na Declaração Universal dos Direitos do Homem, conforme consta do seu preâmbulo. O art. 1º veda a *preferência ou exclusão 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.*

(3 Enunciado 443 do TST: “DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Invalidado o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

EMENTA

TUTELA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS NO DESPEDIMENTO COLETIVO. CONTINUIDADE DA EMPRESA. IMPOSIÇÃO DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO PELO JUDICIÁRIO TRABALHISTA. AINDA QUE TENHA SIDO CUMPRIDA A EXIGÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA À DESPEDIDA COLETIVA, COM A DEVIDA PRESENÇA DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES, INCUMBE AOS MAGISTRADOS E MAGISTRADAS INVESTIGAR COM BASE NO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO OS CRITÉRIOS UTILIZADOS PELA EMPRESA PARA A SELEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES QUE FORAM OU SERÃO DEMITIDOS, COM A FINALIDADE TUTELAR AQUELES EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADES EM RAZÃO DA RAÇA, GÊNERO, DIVERSIDADE, DOENÇAS ESTIGMATIZADAS, ETNIA, ETARISMO, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS TRANSVERSALIDADES .

Autor(es)/ Instituição

AMATRA VIII - 8ª REGIÃO

Defensor(a)

ROBERTA DE OLIVEIRA SANTOS

7. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE QUE DESCONSIDERE RESTRIÇÃO DE TRABALHO DE MAGISTRADA OU MAGISTRADO POR MOTIVO DE SAÚDE OU CONDIÇÃO ESPECIAL DE TRABALHO NOS TERMOS DA RESOLUÇÃO 343 DO CNJ. DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE, À FAMÍLIA E À EQUIVALÊNCIA DE VENCIMENTOS.

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A discriminação indireta é uma derivação de norma ou prática institucional que enseje impacto desproporcional e negativo para um grupo específico, estando presente na ocorrência de ato normativo ou de gestão que, embora explicitamente não determine exclusão, implique efeito diferenciador em prejuízo de magistradas(os) em situação de adaptação quantitativa de trabalho por motivo de saúde, por ser pessoa com deficiência ou em decorrência da parentalidade atípica.

Compreende-se haver lacuna em LOMAN, sendo sabido que, a respeito de limitações para o trabalho por motivo de saúde, disciplina sucintamente a Lei n. 8.112/90 que a readaptação ocorre com ocupação em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido o/a servidor/a em sua capacidade, verificada em inspeção médica (art. 24), sendo expressa que na readaptação será respeitada, entre outros, a equivalência de vencimentos.

Além disso, a Resolução n.º 343 do CNJ estipula a concessão de condições especiais de trabalho a magistradas(os) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos(as) ou dependentes legais nessa condição, dentre elas a concessão de jornada especial e o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade, podendo implicar, para a magistratura em redução dos dias de audiência, do número de processos em pauta e conclusos para julgamento, decisão ou despacho.

A CF/88 estabelece o dever de prevenção no art. 7º, XXII e XXVIII, derivando do texto constitucional o direito das pessoas trabalhadoras, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; assim como o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável (art. 225).

Além da Convenção n. 155 da OIT, a 110.ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT incluiu segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e que de acordo com os princípios da ONU, da OMS e da OIT, todas as pessoas cidadãs do mundo têm o direito a um trabalho seguro e saudável e a um ambiente de trabalho que lhes permita ter uma vida produtiva do ponto de vista social e econômico. Integrando o núcleo de direitos trabalhistas fundamentais, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes, constituem compromisso do Estado Brasileiro a ser respeitado e promovido em âmbito da iniciativa privada e nas atividades prestadas nos serviços públicos, em sentido amplo, incluindo agentes políticos e categoria de magistradas(os) trabalhistas.

Deve ser observado, que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pelo Congresso Nacional, mediante procedimento previsto no artigo 5º, §3º da CF/88, o que lhe conferiu *status* de emenda constitucional e, posteriormente, inserida no ordenamento pelo Decreto nº 6.949/2009, estabelece como princípios a não-discriminação e a igualdade de oportunidades, inclusive no trabalho, dentre outros. A norma determina ainda a adoção de medidas necessárias para assegurar às crianças o pleno exercício de todos os direitos humanos, em igualdade de condições com as demais crianças (art. 7ª), assim como reconhece o direito das pessoas com deficiência a um padrão adequado de vida para si e para sua família (Art. 28).

Além disso, vale registro no sentido de que situações de exigência de alta produtividade, sob condições inadequadas, a exemplo de estruturas precárias, prazos limitados, tensão emocional ou excesso de horas de trabalho, podem contribuir para esgotamento físico e psíquico do indivíduo. Nesse contexto, atividades que demandam grande esforço de concentração, alto desempenho intelectual e controle emocional também se inserem naquelas de riscos psicossociais, caso da magistratura.

Apontam estudos da FIOCRUZ¹ que riscos psicossociais e o estresse relacionados ao trabalho estão associados a comportamentos prejudiciais, incluindo consumo excessivo de álcool, aumento do tabagismo, hábitos alimentares inadequados, exercícios físicos menos frequentes e padrões de sono irregulares, reiterando que é considerado risco ergonômico qualquer fator que possa interferir nas características psicofisiológicas da pessoa trabalhadora, causando desconforto ou afetando sua saúde.

Some-se aos fundamentos da tese proposta que em estudo realizado com magistradas(os) trabalhistas para investigação de estresse ocupacional, resultados encontrados entre participantes apontaram que as fontes de tensão excessivas no trabalho estão relacionadas ao elevado número de audiências realizadas e sentenças proferidas, identificando-se também situações como o isolamento, o peso emocional do julgamento, além do ônus da responsabilidade sobre a liderança em relação às atividades administrativas e de gestão, acréscimos da competitividade entre os pares, determinando sintomas de estresse relacionados a insônia, irritabilidade excessiva, cefaleia, depressão, diminuição da libido e disfunções sexuais.²

Reflete Byung Chul Han³ que sendo vivenciado o tempo da “afirmação” em sociedade contemporânea, há profunda interação da psiquê em conformação de um “sujeito do desempenho”, dirigido à maximização de sua performance, à gratificação pelo atingimento de metas que subjetivamente jamais se exaurem, mas são substituídas sucessivamente e em continuada coação por resultados, fomentando em aspecto

individual perturbações narcísicas como a persistente sensação de culpa ou insuficiência; em dimensão coletiva o estado concorrencial, dissolvendo laços comunitários de apoio, cooperação, solidariedade.

De outro lado, é importante assentar que a condição de magistrada(o) trabalhista não põe em suspensão as desigualdades estruturais da vida em sociedade, com ampliada escassez de tempo às mulheres magistradas, pela prevalência feminina em destinação de tempo a atividades domésticas e de cuidado, as quais são aumentadas em se tratando das que são mães ou cuidadoras de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doenças graves.

Nesse contexto, explica Bárbara Ferrito, que embora o tempo seja criação social a todos distribuída, os usos dos tempos sofrem consequências das determinações sociais e dos papéis diferentes entre seus atores. Assim, o consumo do tempo é distinto entre homens e mulheres, sendo que para estas ocorre atravessamento de desigualdades de gênero que socialmente as impele ao gasto de mais tempo que homens em dedicação a tarefas de cuidado, revelando o uso do tempo uma feição desigual das relações de poder em sociedade. Enquanto para os homens “tempo é dinheiro”, não possuem as mulheres igual disponibilidade sobre o tempo, apresentando a autora, por dados e pesquisas, que as mulheres enfrentam mais desafios e gastam mais tempo organizando, gerindo e executando tarefas vinculadas a cuidado.⁴

Logo, a invisibilização dessas dimensões implica efeitos concretos gravosos e desproporcionais, em especial quanto à saúde, quando elaborados atos normativos, decisões, etc., que não considerem as distintas realidades que atravessam de modo diverso homens e mulheres, pessoas com saúde hígida *versus* pessoas demandantes de readaptação profissional.

Pois bem, se há pessoas que, atravessadas por adoecimento físico ou psíquico, por serem pessoas com deficiência ou por exercerem o cuidado de pessoas com deficiência, estão posicionadas em desequilíbrio com relação à disponibilidade de tempo e de condições fisiopsíquicas para dedicação ao trabalho, em sua dimensão quantitativa; e mesmo se indicada a redução quantitativa de trabalho por profissionais de saúde, é certo que são impactadas diferentemente por normas que não levem em consideração as disparidades materiais subjacentes, quando atos normativos ou de gestão não são formulados nem aplicados em perspectiva de diversidade, impondo a magistradas(os) que se situem em tais posições estresse acentuado e risco de sofrer processos administrativos disciplinares por baixa produtividade, ou sejam excluídas/os de recebimento de vantagens remuneratórias/indenizatórias associadas ao atingimento de metas que priorizem aspecto quantitativo, violando o princípio constitucional de isonomia e equivalência de vencimentos que também se aplica a magistradas(os) trabalhistas.

Conclui-se que a adaptação por motivo de saúde e a concessão de condições especiais de trabalho, da magistrada(o) em atividade com reflexos em dimensão quantitativa compatível com limitações ou restrições, não pode acarretar redução do patamar de vencimentos, o que desvirtuaria o propósito de prevenção ao adoecimento profissional, terminando por tornar ineficaz a redistribuição de trabalho como alternativa para quem atravesse situação de redução da sua capacidade ou possibilidade laborativa, em violação, conseqüentemente, da dignidade da pessoa humana.

Atos, decisões e normas administrativas elaboradas e interpretadas sob padrões artificialmente neutros e abstratos podem impactar diferentemente magistradas(os), incorrendo em discriminações. Para o fim de concretização da impessoalidade como vetor axiológico de orientação de atos administrativos, é necessário observar a igualdade de tratamento em direção substancial, destinada à efetivação desse princípio com atenção às diversidades entre pessoas. Tal não ocorrendo, é discriminatória a atividade da Administração Pública, porque violadora da dignidade de magistradas e magistrados em situação de adaptação quantitativa de trabalho por motivo de saúde, pessoas com deficiência e pais e mães de pessoas com deficiência, resultando sejam impactadas desproporcionalmente por medidas que acabam por restringir ou impossibilitar a fruição de vantagens e benefícios em igualdade de oportunidades em relação a seus pares.

Diante disso, deverá a ANAMATRA, propor ações para que a perspectiva em diversidade seja observada para a materialização do princípio da igualdade no âmbito da Justiça do Trabalho, da elaboração à execução de atos normativos e administrativos que impliquem efeito diferenciador e excludente em prejuízo de magistradas(os) com adaptação quantitativa de trabalho por motivo de saúde ou por concessão de condição especial de trabalho nos termos da Resolução n. 343 do CNJ, violando o direito os princípios da isonomia, de equivalência de vencimentos e o princípio fundamental ao trabalho seguro e saudável e a um ambiente de trabalho que permita à magistrada(o) uma vida produtiva em perspectiva social e econômica.

1 Disponível (<https://encurtador.com.br/uV139>)<https://encurtador.com.br/uV139> (<https://encurtador.com.br/uV139>).

2MAGALHÃES, Samildes Silva; NASCIMENTO-SANTOS, Jair; ZILLE, Luciano Pereira. ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO COM MAGISTRADOS TRABALHISTAS. Caderno De Administração, 30(1), 81-101.

3HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Petrópolis-RJ: Vozes, 2017

4FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: Ltr, 2021.

EMENTA

É DISCRIMINATÓRIA A EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE CRITÉRIOS DE PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADA OU MAGISTRADO QUE NÃO LEVE EM CONSIDERAÇÃO ADAPTAÇÃO QUANTITATIVA DO TRABALHO POR MOTIVO DE SAÚDE OU DECORRENTE DE CONDIÇÃO ESPECIAL DE TRABALHO ENQUANTO PESSOA OU CUIDADOR (A) DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA, POR VIOLAR O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL E A UM AMBIENTE DE TRABALHO QUE PERMITA À MAGISTRADA OU MAGISTRADO UMA VIDA PRODUTIVA EM PERSPECTIVA SOCIAL E ECONÔMICA, INCLUINDO O DIREITO À EQUIVALÊNCIA DE VENCIMENTOS.

Autor(es)/ Instituição

ADRIANA MANTA DA SILVA, VIVIANE CHRISTINE MARTINS FERREIRA

8. REGULAMENTAÇÃO DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E AO TRABALHO

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A saúde é direito de todos e dever do Estado (Constituição Federal, art. 196), e a Constituição Federal, em sintonia com a Convenção n. 155 da OIT, assegura a todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Constituição Federal, art. 7º, XXII, combinado com o art. 39, § 3º). O direito ao trabalho é categoria de direitos humanos fundamentais, previsto no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como em outros instrumentos normativos. Ademais, é dever constitucional a proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho (Constituição Federal, art. 170, VI e 225, caput, e § 1º, V e VI).

A Constituição Federal de 1988 estabelece o dever de prevenção em artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, derivando do texto constitucional o direito de todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidas, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; extraindo-se também da interpretação do art. 225 da Carta Política o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para além da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, a 110.ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT incluiu segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e de acordo com os princípios das Nações Unidas, da OMS e da OIT, todas as pessoas cidadãs do mundo têm o direito a um trabalho seguro e saudável e a um ambiente de trabalho que lhes permita ter uma vida produtiva do ponto de vista social e econômico. Integrando o núcleo de direitos trabalhistas fundamentais, o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes, constituem compromisso do estado brasileiro a ser respeitado e promovido em âmbito da iniciativa privada e no contexto de atividades prestadas nos serviços públicos, assim considerados em sentido amplo, para também incluir agentes políticos e categoria de magistradas e magistrados trabalhistas.

Compreendendo a saúde como estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças, compete à Administração Pública adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à saúde e à dignidade da pessoa humana, incluindo a readaptação profissional como direito conexo à saúde, em face da centralidade do trabalho na vida e na sociabilidade de pessoas trabalhadoras, incluindo magistradas e magistrados trabalhistas.

Quanto à readaptação profissional, entende-se haver lacuna em LOMAN, sendo sabido que, a respeito de limitações para o trabalho por motivo de saúde, é disciplinando sucintamente a Lei n. 8.112/90, estabelecendo que a readaptação ocorre com ocupação em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido o(a) servidor(a) em sua capacidade física ou psíquica, verificada em inspeção médica (art. 24), sendo expressa ao regular que na readaptação será respeitada, entre outros, a equivalência de vencimentos.

Necessário demarcar que os sentidos de ergonomia compõem todas as dimensões do ser humano em suas relações de trabalho, incluindo os aspectos psicossociais, as evoluções tecnológicas e dos processos de trabalho (Resolução CSJT n. 141/2014), bem como que desde 2015 o CNJ instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (Res. CNJ 207/2015).

De outro lado, situações de exigência de alta produtividade, sob condições inadequadas, a exemplo de estruturas precárias, prazos limitados, tensão emocional ou excesso de horas de trabalho, podem contribuir para esgotamento físico e psíquico do indivíduo. Assim, atividades que demandam grande esforço de concentração, alto desempenho intelectual e controle emocional também se inserem naquelas de riscos psicossociais, caso da magistratura.

Com relação à magistratura, tem se ampliado o número de magistradas e magistrados afastados ou sob tratamento de problemas de saúde relacionados a questões físicas e notadamente psíquicas. Cite-se como exemplo o estudo do CNJ em relação ao adoecimento psíquico em 2020, disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_SAUDE_MENTAL_COVID_V2.pdf> (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_SAUDE_MENTAL_COVID_V2.pdf> acesso 13 mar. 2024).

Registre-se que estudo realizado com magistradas e magistrados trabalhistas (TRT5/Bahia) para investigação de estresse ocupacional, resultados encontrados entre participantes apontaram que as fontes de tensão excessivas no trabalho estão relacionadas ao elevado número de audiências realizadas e sentenças proferidas, identificando-se também situações como o isolamento, o peso emocional do julgamento, além do ônus da responsabilidade sobre a liderança em relação às atividades administrativas e de gestão, acrescidos da competitividade entre os pares, indicada pela maioria dos pesquisados, determinando sintomas de estresse relacionados a insônia, irritabilidade excessiva, cefaleia, depressão, diminuição da libido e disfunções sexuais (MAGALHÃES, Samildes Silva; NASCIMENTO-SANTOS, Jair; ZILLE, Luciano Pereira. ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO COM MAGISTRADOS TRABALHISTAS. Caderno De Administração, 30(1), 81-101. Disponível em <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/60791>> (<<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/60791>> acesso 03 mar. 2024).

Além disso, da análise dos resultados da pesquisa “Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida de Magistrados Trabalhistas do TRT/RJ: Uma Perspectiva Geracional”, investigando a organização do trabalho e utilização das novas tecnologias informacionais, examinando o PJE e a gestão por metas, considerando elementos da nova organização do trabalho produtivista, identifica que a gestão por metas é elemento de desprofissionalização que causa a precarização subjetiva do(a) magistrado(a), tensionando a própria autonomia profissional na realização do trabalho, de forma que o trabalho do(a) magistrado(a), tal como está organizado no presente, ameaça não apenas a saúde do(a) magistrado(a) –

principalmente de juízas e juízes substitutos, mas também a qualidade das sentenças, compelindo, com distinções geracionais, o(a) magistrado(a) para escolhas para se defender da insalubridade organizacional, driblando o adoecimento físico e psíquico. Destaca o estudo, entre outros, que o grau de intensificação do trabalho (quantitativo no que diz respeito a metas) e o grau de exigências qualitativas (complexidade) da matéria a ser trabalhada estão entre elementos que em maior ou menor medida impactam no processo saúde-doença naquilo que diz respeito à qualidade de vida no trabalho ou qualidade do trabalho (ALVES, Giovanni Antonio Pinto; HELOANI, José Roberto; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida de Magistrados Trabalhistas do TRT/RJ: Uma Perspectiva Geracional. Disponível em <<https://www.trt1.jus.br/documents/38860/25322494/ARTIGO+TRT1+revisto.pdf/517203d8-f19e-6cf0-c89c-31b8291ae0ee>> (https://www.trt1.jus.br/documents/38860/25322494/ARTIGO+TRT1+revisto.pdf/517203d8-f19e-6cf0-c89c-31b8291ae0ee) acesso 03 mar. 2024).

Isso exposto, deve a Administração Pública, respeitada a necessidade de participação do/a magistrado/a e de equipe multidisciplinar, adotar medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à saúde e à dignidade da pessoa humana, regulamentando a readaptação profissional para magistradas e magistrados trabalhistas, observando as peculiaridades da atividade jurisdicional, diretrizes da Resolução n. 141/2014 do CSJT e da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário do CNJ, especialmente os princípios da i) universalidade e transversalidade de ações; ii) abordagem biopsicossocial do processo saúde/doença; iii) integralidade das ações em saúde; iv) democratização da governança das ações em saúde; v) intra e intersectorialidade das ações em saúde.

Magistradas e magistrados, portanto, tem direito à regulamentação de readaptação profissional como derivação do princípio da dignidade da pessoa humana, do direito fundamental à saúde, ao trabalho e à proteção ao meio ambiente do trabalho, observando a sua participação no procedimento, de equipe multidisciplinar e a adoção de medidas necessárias ao acolhimento humanizado daqueles/as que tenham passado ou estejam passando por tratamentos e/ou afastamentos em decorrência de adoecimento físico ou psíquico, inclusive, a depender do caso, com a possibilidade de adaptação, redução de atividades, e/ou teletrabalho, assegurando o retorno gradual ao trabalho, permitindo a continuidade de tratamentos, tudo de forma colaborar para o restabelecimento de sua saúde.

Diante disso, deverá a ANAMATRA empenhar esforços para que a Administração Pública adote medidas necessárias à efetivação do princípio da proteção integral à saúde e à dignidade da pessoa humana, regulamentando no âmbito da Justiça do Trabalho a readaptação profissional para magistradas e magistrados trabalhistas, na forma da fundamentação retro.

EMENTA

MAGISTRADAS E MAGISTRADOS TEM DIREITO À REGULAMENTAÇÃO DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL COMO DERIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE, AO TRABALHO E À PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, OBSERVANDO A SUA PARTICIPAÇÃO NO PROCEDIMENTO, DE EQUIPE MULTIDISCIPLINAR E A ADOÇÃO DE MEDIDAS NECESSÁRIAS AO ACOLHIMENTO HUMANIZADO DAQUELES/AS QUE TENHAM PASSADO OU ESTEJAM PASSANDO POR TRATAMENTOS E/OU AFASTAMENTOS EM DECORRÊNCIA DE ADOECIMENTO FÍSICO OU PSÍQUICO, INCLUSIVE, A DEPENDER DO CASO, COM A POSSIBILIDADE DE ADAPTAÇÃO, REDUÇÃO DE ATIVIDADES, E/OU TELETRABALHO, ASSEGURANDO O RETORNO GRADUAL AO TRABALHO, PERMITINDO A CONTINUIDADE DE TRATAMENTOS, TUDO DE FORMA COLABORAR PARA O RESTABELECIMENTO DE SUA SAÚDE.

Autor(es)/ Instituição

VIVIANE CHRISTINE MARTINS FERREIRA

9. O trabalho da magistratura - Lei Maria da Pena

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Está assegurada às mulheres magistradas a opção pelo regime de teletrabalho quando a mesma for vítima de violência doméstica ou um de seus familiares; b) A Lei Maria da Pena, cujo desiderato é proteger a integridade física e moral da mulher e seus dependentes determina que o Estado deverá assegurar as condições para o exercício profissional das mulheres (artigo 3º, §1º da Lei 11.340/2006), o que autoriza a preservação da antiguidade da magistrada que precisar residir em comarca diversa em razão de violência doméstica; II – Há compatibilidade entre o preceituado pela Lei Maria da Pena e a Lomam, uma vez já decidido pelo Conselho Nacional de Justiça, ao apreciar Resolução editada pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região, ser possível em casos específicos que o magistrado ou a magistrada residam fora da comarca; III – Devem os Tribunais do Trabalho observar a Resolução 37 do CNJ e regulamentarem a situação, especificamente nos casos de violência praticada contra mulheres magistradas e seus familiares; IV – A preservação da antiguidade das magistradas vítimas de violência preserva a dignidade das mesmas e promove a igualdade na carreira.

EMENTA

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER MAGISTRADA E SEUS DEPENDENTES. LEI MARIA DA PENHA. PERMISSÃO PARA TELETRABALHO E PARA RESIDÊNCIA EM COMARCA DIVERSA. PRESERVAÇÃO DA ANTIGUIDADE NA CARREIRA.

Autor(es)/ Instituição

Comissões da Anamatra

Defensor(a)

ADRIANA MANTA DA SILVA

10. Teletrabalho para Juízas e Juízes do trabalho e servidoras e servidores da Justiça do Trabalho no período posterior à licença maternidade/paternidade para mães e pais de múltiplos e prematuros

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Autorização para o teletrabalho após o período de licença-maternidade de 180 dias e de licença paternidade de 5 dias, por até dois anos para a mãe e 180 dias para o pai nos casos de nascimento múltiplo (mais de um filho na mesma gestação) e nascimento prematuro, pois o nascimento em tais condições exige dos pais maior atenção e cuidados que os normalmente dispensados ao recém-nascido em circunstâncias normais.

O exercício da parentalidade com equidade é fundamental para a criação e o bom desenvolvimento de uma criança.

Neste aspecto, havendo o nascimento de um (uma) filho (filha) prematuro(a) ou o nascimento de múltiplos autoriza, para o melhor exercício da maternidade, o trabalho da magistrada e servidora no regime de teletrabalho, até que a criança alcance a idade de 2 anos. Para os pais, magistrados e servidores, autoriza o teletrabalho por até 180 dias, o que permitirá a paternagem (que significa suprir as necessidades físicas e emocionais dos filhos, o que inclui cuidados com alimentação, higiene, saúde, amparo e doação de afeto) e o auxílio constante dentro do lar ao(s) filhos(s) e o suporte necessário à mãe, de quem a criança sempre exige presença constante, para amamentar e zelar pelo seu cuidado e desenvolvimento.

Assim, a presença da mãe e do pai por período de tempo mais elástico junto ao(s) filho(s), sem que estes tenham que se ausentar para o trabalho, muitas vezes percorrendo longas distâncias, como é comum aos juízas/juízes e servidoras/servidores que, não raras vezes, residem em locais diferentes de sua lotação, permitirá que o(s) filho(s) receba(m) maior atenção e cuidado, sem que haja prejuízo à prestação dos serviços relacionados à jurisdição e às funções institucionais da magistrada e do magistrado, bem como da servidora e do servidor.

A permanência em teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ nº 227/2016, não causará prejuízo aos Tribunais, ao bom andamento dos serviços, não exigirá a contratação e novos juízas/juízes e servidoras/servidores, não implicará em aumento de gastos e assegurará o contato pleno e o acompanhamento do desenvolvimento do(s) filho(s) nas situações acima indicadas.

EMENTA

TELETRABALHO PARA JUÍZAS E JUÍZES DO TRABALHO E SERVIDORAS E SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO PERÍODO POSTERIOR À LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE PARA MÃES E PAIS DE MÚLTIPLOS E PREMATUROS

Autor(es)/ Instituição

Comissões da Anamatra

Defensor(a)

SANDRA C. Z. CEMBRANELI CORREIA

11. É REQUISITO INDISPENSÁVEL PARA MAGISTRADO OU MAGISTRADA CONCORRER À VAGA DE MEMBRO DO COMITÊ GESTOR NACIONAL OU DOS COMITÊS GESTORES REGIONAIS DO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Carta Magna tem a igualdade como princípio e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, o que implica na necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas, em igualdade de condições, sem preconceitos de raça, gênero, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O Poder Judiciário brasileiro aderiu ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030”, que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero (ODS 5), o trabalho digno e crescimento econômico (ODS 8), a redução das desigualdades (ODS 10), paz, justiça e instituições eficazes (ODS 16) entre outros.

A Resolução do CNJ nº 492, de 17 de março de 2022, estipula a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, com base nas diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, e institui a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.

A Resolução do CSJT nº 368, de 27 de outubro de 2023 estabelece o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Portanto, é necessário o conhecimento prévio do Protocolo para julgamento com perspectiva interseccional de gênero e raça, pelo magistrado ou magistrada que se candidata à vaga de tamanha importância nos Comitês. A exigência de tal requisito, ademais, torna efetiva a Resolução 492/2022 do CNJ, no tocante à qualificação da magistratura em temas relacionados aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.

EMENTA

É REQUISITO INDISPENSÁVEL PARA MAGISTRADO OU MAGISTRADA CONCORRER À VAGA DE MEMBRO DO COMITÊ GESTOR NACIONAL OU DOS COMITÊS GESTORES REGIONAIS DO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE, PREVISTOS NA RESOLUÇÃO CSJT N.º 368/2023, A PARTICIPAÇÃO, COM APROVEITAMENTO, EM CURSO DE PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO E RAÇA PROMOVIDO PELA ENAMAT OU ESCOLA JUDICIAL. NECESSIDADE DE ACRÉSCIMOS DO § 3º DO ART. 6º E DO § 9º DO ART. 8º DA RESOLUÇÃO CSJT N.º 368/2023, A FIM DE ESTIPULAR TAIS REQUISITOS.

Autor(es)/ Instituição

Comissões da Anamatra

Defensor(a)

JULIETA ELIZABETH CORREIA DE MALFUSSI

12. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DO USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VIOLAÇÃO DO DIREITO À DIGNIDADE INERENTE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A sociedade brasileira conviveu até muito pouco tempo atrás com a normalização de comentários infelizes e maldosos de natureza homofóbica, transfóbica ou que, de alguma outra forma, diminuíssem ou menosprezassem a pessoa somente por sua orientação sexual ou pela manifestação do desejo de viver e ser aceito como membro do gênero oposto daquele que recebeu ao nascer.

O número alarmante no Brasil de atos de violência contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+, somado ao próprio reconhecimento pelo STF da criminalização do crime de homofobia e transfobia (ADO 26), impõem, contudo, uma mudança de paradigma cultural na sociedade brasileira, que se reflete na necessidade de repelir e coibir de pronto qualquer palavra, gesto ou outro sinal que possam caracterizar discriminação ou preconceito por motivo de orientação sexual, como também para adotar medidas ativas a fim de permitir a livre manifestação do direito à autodeterminação em toda sua plenitude.

Dentro dessa perspectiva, e considerando o silêncio legislativo específico sobre a matéria, a proposta em questão visa reconhecer o direito da pessoa trans de utilizar seu nome social no crachá e nos demais registros da empresa onde trabalha, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo ou conclusão dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social. Propõe-se, ainda, reconhecer que a violação injustificada pelo empregador do uso do nome social no crachá configura dano indenizável ao empregado trans, que decorre *ipso facto* da situações traumática e constrangedora a que foi submetido, trazendo-lhe perturbação em sua autoestima, além de aflições, angústias e desequilíbrio em seu bem-estar que-

Ressalto que a questão já foi reconhecida como tese de repercussão geral (Tema 778), ainda pendente de julgamento do mérito.

Por fim, cito ementa do c. Tribunal Superior do Trabalho na mesma linha do entendimento defendido na proposta:

RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO. TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, CAPUT E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO (RR-11190-88.2015.5.15.0131, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/03/2024).

EMENTA

PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DO USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VIOLAÇÃO DO DIREITO À DIGNIDADE INERENTE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

É RECONHECIDO À PESSOA TRANSGÊNERO O DIREITO DE UTILIZAR SEU NOME SOCIAL NO CRACHÁ E NOS DEMAIS REGISTROS DA EMPRESA ONDE TRABALHA, MESMO SEM A REALIZAÇÃO DE PROCEDIMENTO CIRÚRGICO DE REDESIGNAÇÃO DE SEXO OU CONCLUSÃO DOS TRÂMITES JUDICIAIS PARA ALTERAÇÃO DO REGISTRO CIVIL COM O USO DO NOME SOCIAL. A RECUSA INJUSTIFICADA PELO EMPREGADOR DO USO DO NOME SOCIAL DA PESSOA TRANSGÊNERO NO CRACHÁ CONFIGURA DANO INDENIZÁVEL, POIS VIOLA A SUA DIGNIDADE INERENTE E O DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL, TRAZENDO-LHE PERTURBAÇÃO EM SUA AUTOESTIMA E ANGÚSTIAS QUE ULTRAPASSAM AS RAIAS DO MERO ABORRECIMENTO.

Autor(es)/ Instituição

BERNARDO PINHEIRO BERNARDI

13. PRESUME-SE DISCRIMINATÓRIA A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE EMPREGADA GESTANTE OU EM RETORNO DE LICENÇA MATERNIDADE.

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

No final do século XX, com as transformações culturais, sociais, reprodutivas e educacionais, e a consequente ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres passam a exercer cumulativamente suas atividades profissionais com as atividades de cuidado do lar e dos familiares.

Observa-se no Brasil a manutenção do familismo como modelo vigente na prática e nas políticas sociais de cuidado, perpetuando as unidades familiares como principais responsáveis pelo cuidado e bem-estar de seus membros. Esta política social encontra respaldo no *caput* dos arts. 227 e 230 da Constituição Federal, através dos quais se depreende uma ordem de responsabilidade pelo cuidado de crianças, adolescentes e idosos: família, sociedade e, finalmente, Estado.

Em 2021 o IBGE divulgou o relatório denominado “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (2ª edição)”¹, o qual apontou que em relação a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens: 21,4 horas contra 11 horas semanais. A presença das mulheres no mundo do trabalho ainda possui a maternidade como elemento central, já que é definida pelas condições que elas têm para conciliar o trabalho assalariado com o trabalho doméstico de cuidado, o que além de ser fonte angústia e conflito para as mulheres, lhes coloca em uma posição de ter que renunciar à carreira ou à maternidade, o que também reflete na saúde psíquica da mulher trabalhadora.

Um estudo realizado pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV EPGE) apontou que após 24 meses, 48% das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença². Corroborando os demais achados, o relatório do IBGE “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil (2ª edição)”, apontou que no ano de 2019 a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais. A diferença se acentua nos lares em que existem mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade, onde o nível de ocupação foi de 54,6%, enquanto o dos homens, na mesma situação, foi de 89,2%. Percebe-se, facilmente, que a existência de uma criança na primeira infância em uma residência, gera efeitos diversos para homens e mulheres quanto à inserção produtiva.

A Resolução n.º 492/2023 do CNJ, tornou vinculante para a Magistratura a adoção das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, relevante instrumento jurídico que abarca considerações teóricas sobre gênero, discriminação e igualdade; e contém um guia para que os julgamentos ocorridos nos diversos âmbitos da Justiça efetivem o direito à igualdade e à não discriminação, sendo mais um instrumento de alcance da igualdade de gênero.

Portanto, como consequência direta da divisão sexual do trabalho tem-se que a maternidade é vista de maneira estigmatizada, colocando as mulheres à margem do mercado de trabalho, gerando concretamente assimetrias e desigualdades de gênero. Aplica-se, por analogia, a previsão contida na Súmula n.º 443 do TST, presumindo-se discriminatória a despedida de empregadas gestantes ou mães que retornam ao trabalho após o gozo da licença maternidade, ainda que vencido o período de estabilidade previsto no art. 10, II, b do ADCT.

1IBGE. Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ª Edição. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2021. Disponível em:

(https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf (https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf) . Acessado em 05 out 2022.

2 MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil. 2016.

EMENTA

APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. PRESUME-SE DISCRIMINATÓRIA A DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA DE EMPREGADA GESTANTE OU EM RETORNO DE LICENÇA MATERNIDADE, AO FINAL DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DIANTE DO ESTIGMA SOCIAL IMPUTADO ÀS MULHERES, MÃES E TRABALHADORAS.

Autor(es)/ Instituição

ADRIANA MANTA DA SILVA

14. GARANTIA DO DIREITO DE AMAMENTAÇÃO ÀS MAGISTRADAS SUBSTITUTAS SEM DESIGNAÇÃO FIXA

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

A Organização Mundial de Saúde (OMS) incentiva a amamentação durante os dois primeiros anos de vida da criança, sendo, de forma exclusiva, nos seis primeiros meses, uma vez que o leite materno contém anticorpos que ajudam na proteção contra doenças comuns na infância, reduzindo a mortalidade infantil, além de trazer benefícios para a mulher lactante, reduzindo o risco de câncer de ovário e de mama (<https://www.paho.org/pt/noticias/29-7-2021-opas-destaca-importancia-participacao-toda-sociedade-na-promocao-do-aleitamento>)).

As magistradas substitutas sem designação fixa, possuem rotina de trabalho diferenciada, implicando em viagens frequentes e longos deslocamentos para atender às convocações, as quais podem ocorrer repentinamente, impedindo ou dificultando o prosseguimento do aleitamento materno, quando do retorno após a licença maternidade.

A Resolução n.º 343 do CNJ prevê em seu art. 1º, §1º-A, a possibilidade de concessão de condições especiais de trabalho às magistradas gestantes e lactantes, dentre elas o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade (art. 2º, IV).

No XX Conamat, restou aprovada a tese n.º 48, dispondo que cabe às Administrações dos Tribunais garantir às magistradas lactantes o exercício do direito de amamentação, implementando rotinas de trabalho que observem as necessidades específicas de cada magistrada após o retorno da licença-maternidade, incluindo-se a prerrogativa de realização de audiências na modalidade telepresencial ou a autorização para trabalho remoto e a atuação no Juízo 100% Digital.

Considerando as peculiaridades envolvidas na rotina de trabalho das magistradas substitutas sem designação fixa e levando-se em conta a adoção das lentes da perspectiva de gênero, deverão as Administrações dos Tribunais concederem às magistradas substitutas sem designação fixa, condições especiais de trabalho, em especial, a realização de audiências na modalidade telepresencial ou a autorização para trabalho remoto e a atuação no Juízo 100% Digital, sempre que forem requeridas, por se tratarem de medidas capazes de compatibilizar o exercício da jurisdição com o direito de amamentação.

Tal medida atende à aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero e das Resoluções n.º 492/2023, 343/2020, 254/2018 e 255/2018 do CNJ, concretizando a garantia fundamental prevista expressamente na Constituição Federal de proteção à maternidade e à infância (art. 6º da CF/88) e à proteção integral e prioridade absoluta (art. 227, CF/88), devendo a Anamatra atuar para efetivação de direito à amamentação para magistradas trabalhistas sem designação fixa.

EMENTA

NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE PERSPECTIVA DE GÊNERO PELA ADMINISTRAÇÃO DOS TRIBUNAIS PARA ASSEGURAR ÀS MAGISTRADAS SUBSTITUTAS, SEM DESIGNAÇÃO FIXA, O DIREITO DE AMAMENTAÇÃO, GARANTINDO A PRERROGATIVA DE TELETRABALHO PREVISTA NA RESOLUÇÃO N. 343 DO CNJ, SEMPRE QUE REQUERIDA.

Autor(es)/ Instituição

VIVIANE CHRISTINE MARTINS FERREIRA

Defensor(a)

ADRIANA MANTA DA SILVA

15. JUÍZA LACTANTE. DESNECESSIDADE DE PERÍCIA. FATO PÚBLICO E NOTÓRIO.

Comissão

Comissão 2: Magistratura e igualdade

Status

Aprovada para comissão temática

Tipo

Individual

Fundamentação

Cada TRT tem sua norma e alguns chegam a exigir perícia de amamentação, o que se resolve com a presunção que se tem por estudos de entidades científicas ou laudos de profissionais que acompanham a lactante (prova documental).

Impõe-se a Regulamentação uniforme tanto para a Magistratura do Trabalho a nível Nacional (perante o CSJT), como, em maior escala, para toda a Magistratura Brasileira (perante o CNJ), para evitar discricionariedades que atentam contra a equidade, isonomia, e dignidade das mulheres juízas, principalmente daquelas que moram no interior, distantes das Sedes dos Tribunais.

EMENTA

JUÍZA LACTANTE. DESNECESSIDADE DE PERÍCIA. FATO PÚBLICO E NOTÓRIO.

PRESUME SE A CONDIÇÃO DE LACTANTE AT É OS 2 ANOS DE IDADE DO FILHO, SEGUNDO OMS, SOCIEDADE BRASILEIRA DE PEDIATRIA E MINISTÉRIO DA SAÚDE, PARA FINS DE TRABALHO REMOTO DAS JUÍZAS MÃES.

Autor(es)/ Instituição

FELIPE VIANNA ROSSI ARAUJO
