

**JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL  
DAS TRABALHADORAS DO CUIDADO NO BRASIL**

**JUDGMENT UNDER GENDER PERSPECTIVE: MORAL AND SEXUAL  
HARASSMENT OF CARE WORKERS IN BRAZIL**

Recebido em: 10/10/2022

Aceito em: 31/10/2022

Ana Paula Sefrin Saladini<sup>1</sup>   
Sandra Mara Flügel Assad<sup>2</sup> 

**Resumo:** Objeto: análise do assédio sofrido pelas trabalhadoras do cuidado, com ênfase na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no julgamento com perspectiva de gênero. Problema de pesquisa: as trabalhadoras da área de cuidado são especialmente afetadas pelo assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho? Hipótese: o assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho afeta de forma desproporcional as mulheres trabalhadoras da área do cuidado, como enfermeiras e cuidadoras, demandando uma análise da questão em perspectiva de gênero. Método: para alcançar o seu intento, o trabalho utiliza o método hipotético-dedutivo e realiza uma pesquisa exploratória-analítica, que parte de um levantamento doutrinário e do regramento internacional sobre o assédio. Objetivos específicos: apresentar e questionar os conceitos tradicionais de assédio moral e sexual tendo como referencial a Convenção 190 da OIT, refletir sobre as características especiais do trabalho na área de cuidado, estabelecendo uma relação entre as trabalhadoras dessa área e os casos de assédio, e analisar como o julgamento com perspectiva de gênero pode auxiliar juízas e juízes a apreciar casos de assédio. Considerações finais: a análise dos conflitos em perspectiva de gênero contribui para que se desvelem assédios ocultados pela própria característica do trabalho de cuidado.

**Palavras-chave:** Assédio; Convenção OIT190; Julgamento; Perspectiva de gênero; Trabalhadoras do Cuidado.

**Abstract:** Object: analysis of harassment suffered by care workers, with emphasis on 190 Convention of the International Labor Organization (ILO) and judgment with a gender perspective. Research problem: are care workers especially affected by moral and sexual harassment in the workplace? Hypothesis: moral and sexual harassment in the workplace disproportionately affects women workers in the care area, such as nurses and caregivers, demanding an analysis of the issue from a gender perspective. Method: to achieve its intent, the work uses the hypothetical-deductive method and conducts exploratory-analytical research, which starts from a doctrinal survey and international regulations on harassment. Specific objectives: to present and question the traditional concepts of moral and sexual harassment based on ILO 190 Convention, to reflect on the special characteristics of work in the care area, establishing a relationship between workers in this area and cases of harassment, and to analyze how judgment with a gender perspective can help judges to assess cases of harassment. Final considerations: the analysis of conflicts from a gender perspective helps to reveal harassment hidden by the very nature of care work.

**Keyword:** Harassment; ILO 190 Convention; Judgment; Gender perspective; Care workers.

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho. Doutoranda e Mestra em Ciência Jurídica (UENP – Jacarezinho). Especialista em Direito Civil e Processo Civil (UEL-Londrina) e em Direito do Trabalho (UNIBRASIL – Curitiba). E-mail: anapaulasefrin@hotmail.com

<sup>2</sup> Juíza do Trabalho. Doutoranda, Mestre e Especialista em Direito Processual (Pontifícia Universidade Católica do Paraná). E-mail: smflugel@gmail.com

## **INTRODUÇÃO**

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vigente a partir de junho de 2021, reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. A partir desse novo panorama o artigo visa analisar a violência sofrida pelas trabalhadoras do cuidado, com foco no cuidado direcionado às pessoas idosas e enfermas, objetivando contribuir tanto para a prevenção quanto para a adequada apreciação pelo Poder Judiciário dos casos de assédio moral e sexual das trabalhadoras dessa área.

O problema que motivou esta pesquisa foi: as trabalhadoras da área de cuidado são especialmente afetadas por esse problema nos ambientes de trabalho? A hipótese que se pretende demonstrar é que essa modalidade de violência afeta de forma desproporcional as mulheres trabalhadoras da área do cuidado, como enfermeiras e cuidadoras, demandando uma análise da questão em perspectiva de gênero.

Para alcançar o seu intento, o trabalho utiliza o método hipotético-dedutivo e realiza uma pesquisa exploratória-analítica, que parte de um levantamento doutrinário e do regramento internacional sobre o tema. Assim, o artigo está estruturado em três capítulos, além das considerações iniciais e finais. O primeiro apresentará e questionará os conceitos tradicionais de assédio moral e sexual tendo como referencial a Convenção 190 da OIT. O segundo capítulo investigará as características das trabalhadoras na área de cuidado e estabelecerá uma relação entre o trabalho e o assédio. E o terceiro capítulo analisará como o julgamento com perspectiva de gênero pode auxiliar juízas e juízes a apreciar casos de assédio contra as trabalhadoras do cuidado. Ao final pretende-se comprovar a hipótese de que, em se tratando de alegação de assédio de enfermeiras e cuidadoras, há necessidade de uma análise dos casos com perspectiva de gênero, para uma solução adequada da demanda.

## **O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO E A CONVENÇÃO 190 DA OIT**

O assédio nos ambientes de trabalho vem sendo discutido desde a década de 1980. Uma das definições mais utilizadas e conhecidas é a da francesa Mary France Hirigoyen, que classifica a questão como toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e que tenha potencial de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de pôr em perigo seu emprego ou de degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003, p. 65). Por sua vez, Luís Menezes Leitão conceitua assédio moral laboral como uma espécie de violência psicológica sofrida no trabalho representada pela perseguição movida a um trabalhador e que

se caracteriza pela reiteração de comportamentos humilhantes, hostis e persecutórios, que visam perturbá-lo emocionalmente e, em última instância, levar ao abandono do trabalho (LEITÃO, 2014, p. 178).

Em termos legislativos no Brasil, a Lei 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática pode ser aplicada para fins de conceituação e delimitação do assédio moral e sexual, inclusive no âmbito das relações de trabalho. Essa lei define como intimidação sistemática ou *bullying* todo ato de violência física ou psicológica praticada por um indivíduo ou por um grupo de forma intencional e repetitiva e sem motivação evidente, direcionada a uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. O *bullying* se caracteriza, de acordo com essa lei, quando existe violência física ou psicológica manifestada por atos como intimidação, humilhação ou discriminação, ataques físicos, insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, uso de expressões preconceituosas, isolamento social consciente e premeditado ou pilhérias (BRASIL, 2015).

O que se pode observar da análise desses conceitos é que os elementos comuns são a existência de uma conduta abusiva que seja praticada de forma reiterada, efetuada de modo deliberado e intencional, causando consequências danosas à vítima.

Entretanto, as definições tradicionais sofreram mudanças essenciais com a chegada da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada em 2019 e que entrou em vigência internacional em 2021. Referido instrumento internacional, em seu primeiro artigo, vincula "violência e assédio" no mundo do trabalho a um "conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico", incluindo a violência e o assédio com base no gênero, que tem como significado, por sua vez, a violência e o assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou que venham a afetar de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo o assédio sexual (OIT, 2019).

Embora ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, essa Convenção tem o potencial de modificar toda a conceituação clássica do assédio, pois a partir dela se observa que a conduta do assediador não precisa mais ser reiterada para que se considere como ato de assédio, podendo se tratar de um fato isolado; não se exige mais que o indivíduo tome atitudes deliberadamente assediadora, sendo que um simples comportamento inadequado e que se repute inaceitável pode

configurar o assédio; e bastará que o ato seja suscetível de causar dano para que seja punível, não se exigindo que exista um dano concreto na vítima.

Além disso, a Convenção formalizou que existe um problema específico de violência e assédio com base no gênero, o que inclui o assédio sexual, mas não é exclusivamente assédio sexual. Logo, a Convenção revoluciona os parâmetros de exigência para enquadramento de comportamentos inadequados no local de trabalho como assédio, e, com isso, coloca em pauta internacional um problema que sempre ficou subjacente nas relações sociais e de trabalho, e que agora poderá ser discutido de forma mais transparente.

Assim, tendo sido apresentadas as inovações conceituais trazidas pela Convenção 190 sobre o assédio nos ambientes laborais, que podem se caracterizar como um único ato, inadequado ou inaceitável, que cause ou possa a vir causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, passa-se a tratar da divisão sexual do trabalho e do assédio nas profissões de enfermeiras e cuidadoras de pessoas idosas e enfermas.

## **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, CUIDADO E ASSÉDIO**

A divisão sexual do trabalho, segundo Danièle Kergoat, responsável pelo desenvolvimento do conceito, “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” e entre suas características está “a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (KERGOAT, 2007).

Kergoat destaca que as mulheres se inseriram no mercado do trabalho em condições desiguais e a elas foram destinados os trabalhos que estavam relacionados a supostas características femininas, como a delicadeza e a capacidade de cuidado. Assim, a divisão das ocupações continuou considerando, como base em estereótipos, que as mulheres eram inapropriadas para trabalhos nos quais fossem necessários atributos como liderança, racionalidade ou força (KERGOAT, 2010). A autora assevera que são dois os princípios organizadores da divisão social do trabalho, o da separação, de acordo com o qual há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o princípio hierárquico, segundo o qual o trabalho do homem tem mais valor do que o trabalho da mulher (KERGOAT, 2007). De acordo com Helena Hirata, “a divisão social do trabalho tem como campo de referência o trabalho, enquanto as relações sociais de sexo ‘transversalizam’ todos os campos do social” (HIRATA, 2022, p. 32).

O trabalho remunerado desenvolvido por enfermeiras e cuidadoras demonstra como foram atribuídas preferencialmente às mulheres atividades remuneradas de cuidado, que derivam do “dever feminino de cuidado” que não era associado a trabalho e que nos textos legais e nas práticas sempre foi desvalorizado (RAMOS; NICOLI, 2017, p. 131-132). Embora exista um amplo leque de funções relacionadas ao cuidado, que podem incluir o cuidado com crianças e com pessoas com deficiências, o foco deste artigo é o cuidado direcionado às pessoas idosas e enfermas e ao direito a cuidar em condições que não ofendam a dignidade da trabalhadora.

No Brasil, a profissionalização da atividade de cuidadora de idosos está diretamente relacionada à crescente incorporação feminina à população economicamente ativa, que dobrou entre os anos 1980 e 2010, porquanto se tratam de atribuições que eram, tradicionalmente, destinadas às mulheres que permaneciam em suas casas, responsáveis por todas as tarefas domésticas e pelo bem estar das pessoas que nela residiam (GUIMARÃES; HIRATA, 2020). À medida em que as brasileiras saíram de casa para trabalhar, houve necessidade de profissionalização dos cuidados. E a necessidade tende a se acentuar com a redução das taxas de natalidade e o envelhecimento gradativo da população.

As pesquisas desenvolvidas por Helena Hirata e Natacha Borgeaud-Garciandía, indicam “a complexa natureza da interação que envolve um beneficiário ou beneficiária do cuidado e um provedor ou provedora deste”, e destacam que o contato entre os corpos e a intimidade é “uma das dimensões particularmente difíceis de analisar no trabalho de cuidado”, não sendo possível esquecer que manter a higiene íntima da pessoa cuidada faz parte das atribuições da profissional (GUIMARÃES; HIRATA, 2020, p. 191). As autoras abordam algumas questões que irromperam em suas pesquisas de campo junto a cuidadoras, assim como as estratégias que as trabalhadoras utilizam para deserotizar seu trabalho sem excluir a afetividade, que aparece como uma característica da atividade de cuidado (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

O que se verifica é que existe um campo pouco pesquisado, de difícil abordagem, e que pode aparecer em demandas judiciais em forma de pedidos de reparação por assédio moral e sexual praticado contra as trabalhadoras, o que exige um olhar cuidadoso de magistradas e magistrados para o tema. Ao mesmo tempo em que é necessário considerar que algumas doenças degenerativas tiram das pessoas a sua capacidade de controle, o que pode levá-las a praticar atos que invadam a intimidade daquele que cuida, Hirata e Borgeaud-Garciandía acentuam que também “não se deve pretender que a trabalhadora aceite o assédio sexual de um

idoso sob o pretexto de que ele tem problemas cognitivos” (GUIMARÃES e HIRATA, 2020, p. 203).

Esse contexto dificulta as relações pessoais-profissionais, revela a importância da formação das cuidadoras e evidencia a maior dificuldade do trabalho de cuidado domiciliar, no qual as empregadas não contam com uma rede de apoio e correm o risco de serem mal interpretadas e malvistas quando decidem expor as situações vivenciadas aos responsáveis pela organização do serviço de cuidado, como o cônjuge da pessoa cuidada, os filhos ou outros familiares (GUIMARÃES; HIRATA, 2020).

Uma vez apresentadas algumas das características do trabalho de cuidado de idosos e enfermos, que é executado majoritariamente por mulheres, como uma expressão da divisão sexual do trabalho, e que expõe as trabalhadoras ao assédio, cumpre examinar como o julgamento com perspectiva de gênero pode auxiliar a desvelar algumas questões que envolvem o assunto.

## **JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Julgar com uma perspectiva de gênero, de acordo com Patrícia Maeda, “implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional de realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional que (...) considere as relações assimétricas de poder, as situações estruturas de desigualdade (...)” (MAEDA, 2021, p. 920). María Concepción Gimeno Presa também sustenta que “a atividade de julgar com perspectiva de gênero é – para os membros do Poder Judiciário – um dever jurídico” e acrescenta que “a integração da perspectiva de gênero no processo judicial é uma tarefa nova e deve ser realizada no âmbito de ordenamento[s] jurídico[s] que em muitas ocasiões a ignorou” (PRESA, 2020, p. 14).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) é pioneira na realização de julgamentos com perspectiva de gênero, como fez nos casos *Presidio Miguel Castro vs. Peru* (2006), *González y otras (Campo Algodonero) vs México* (2009), *Véliz Franco e Outros vs Guatemala* (2014) e no caso *Espinoza González vs. Peru* (2014). Além de reiteradamente utilizar esse método de análise, a Corte IDH também passou a determinar que os agentes do sistema de Justiça, dos Estados que se submeteram à jurisdição da Corte, como é o caso do Brasil, atuem com perspectiva de gênero.

Conforme análise realizada por Adriane Araujo, a Corte IDH apura se o gênero foi relevante na apreciação e valoração dos fatos, o que possibilita reconhecer “situações que de

outro modo passariam despercebidas, ainda que fossem situações-chave para entender a controvérsia de maneira integral” (ARAÚJO, 2022, p. 95).

As decisões da Corte IDH têm como fundamento o art. 7º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), instrumento que o Estado brasileiro, como signatário, também se obrigou a respeitar. Observe-se que o art. 2º, “b” da Convenção de Belém do Pará menciona expressamente a violência de gênero praticada nos locais de trabalho, do que se conclui que sempre que uma mulher trabalhadora sofrer violência física, sexual ou psicológica estará sendo infringido o dever do Estado brasileiro de proteger as trabalhadoras contra violências de gênero.

Ocorre que a categoria mulher não corresponde a uma única identidade, pois as questões enfrentadas pelas mulheres nas esferas pública e privada variam bastante conforme a cor de pele (raça), a classe social, a nacionalidade e até mesmo em razão da idade da mulher. Foi exatamente para demonstrar que as discriminações atingem as mulheres negras de forma desigual, em razão da intersecção do gênero e da raça, que Kimberlé Crenshaw cunhou o termo interseccionalidade. Isso significa que, considerados isoladamente, gênero, raça e classe não possuem as mesmas características, e, como alerta Heleieth Saffioti, se classe ou raça forem privilegiados na análise da interseccionalidade com gênero, isso pode impactar na “compreensão do fenômeno da violência de gênero” (SAFFIOTI, 2015).

Segundo Patricia Hill Collins e Silma Birge, a interseccionalidade tem sido utilizada como uma ferramenta analítica que permite elucidar “como categorias de raça, classe, gênero, idade, estatuto de cidadania e outras posicionam as pessoas de maneira diferente no mundo”, e como algumas pessoas são particularmente afetadas pelas desigualdades, o que inclui a dificuldade para conseguir empregos formais e com remuneração digna (HILL COLLINS e BILGE, 2021). Para Hill Collins, a interseccionalidade permite reflexões inclusive sobre o próprio conceito de trabalho, que em sua gênese era considerado uma atividade remunerada executada por homens (HILL COLLINS, 2022). E, quando se trata da função de cuidadora, verifica-se que o gênero daquela que cuida e outros elementos, como a classe social, podem ser determinantes para que a profissional se submeta a situações de assédio durante um longo período. Conforme alerta Helena Hirata, “uma cuidadora não é oprimida, explorada, dominada, só porque é mulher, mas também por ser negra e pobre” (HIRATA, 2022, p. 35).

A perspectiva de gênero se revela, portanto, apropriada para que o Judiciário analise as relações entre a cuidadora profissional e a pessoa que é cuidada, mas também entre a cuidadora e a pessoa responsável pela organização dos serviços de cuidado, considerando-se as diversas

características pessoais e sociais daquela que trabalha e que podem torná-la mais vulnerável. A leitura do Direito em perspectiva, de acordo com Fabiana Severi “exige dos agentes responsáveis pela realização da justiça a compreensão de que estão obrigados a construir respostas mais complexas”, integrais e em rede (SEVERI, 2016, p. 598).

Acrescente-se que não há qualquer incompatibilidade entre a imparcialidade exigida dos magistrados e o julgamento com perspectiva de gênero, mesmo porque, do ponto de vista subjetivo não se trata de julgar com vistas a interesses pessoais, e do ponto de vista objetivo o que se pretende é que as diversas circunstâncias que acarretam desigualdades sejam consideradas na análise dos fatos e do direito. Ademais, além de estar em consonância com os instrumentos jurídicos internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW – 1979) e a Convenção de Belém do Pará, também se coaduna com os princípios da dignidade da pessoa humano e do valor social do trabalho, da igualdade e da não discriminação, fundamentos do Estado brasileiro.

Em 2021, o grupo de trabalho constituído pelo CNJ concluiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, e em 2022 foi publicada a Recomendação CNJ 128, que recomenda a todos os órgãos do Poder Judiciário que utilizem o Protocolo 2021. A incorporação da perspectiva de gênero nas políticas judiciárias adotadas pelo CNJ a partir de 2018 estão em consonância com o entendimento de Crenshaw a respeito da busca da inclusão por meio da diferença (CRENSHAW, 2002). Essa perspectiva permite analisar como o gênero se reflete na realidade vivenciada pelas mulheres, inclusive pelas profissionais de cuidado.

Segundo Regina Stella C. Vieira, “o modo como a sociedade organiza o cuidado pode favorecer ou dificultar a igualdade de gênero” e a teoria feminista do direito do trabalho permite “migrar de uma abordagem de gênero que questiona acerca da igualdade ou desigualdade pontualmente identificável na legislação, para uma interpelação profunda das categorias, conceitos e fundamentos que regem a disciplina” (VIEIRA, 2020, p. 85; 90).

Observadas essas considerações, e tendo em vista a moldura do problema apresentado, pode-se concluir que a análise das questões ligadas às profissionais do cuidado em perspectiva de gênero pode contribuir para que se desvelem assédios que muitas vezes ficam ocultos pela própria característica do trabalho de cuidado dos enfermos e idosos. É certo que em determinadas situações não será possível e nem desejável a punição dos idosos e enfermos, mas a delimitação de atribuições dos trabalhadores e o acompanhamento do comportamento das pessoas cuidadas pode auxiliar na redução dos abusos e violências.



Os familiares dos idosos e enfermos, como seus responsáveis, devem velar para que as cuidadoras e cuidadores não sofram violências ou para que comportamentos inadequados não sejam invisibilizadas ou justificados pela genérica incapacidade de discernimento que se costuma atribuir às pessoas dependentes de cuidados, sem que sejam tomados maiores cuidados para se evitar o dano aos trabalhadores e trabalhadoras.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo objetivou analisar o assédio sofrido pelas trabalhadoras do cuidado, com ênfase na Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no julgamento com perspectiva de gênero. Para isso, investigou como os conceitos tradicionais de assédio moral e sexual são revolucionados pelos termos da Convenção 190 da OIT, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento exposto da existência de assédio com base no gênero, e da inexigibilidade de que as condutas sejam repetitivas e intencionais para que sejam caracterizadas como assédio.

Depois de considerar como o trabalho de cuidado é ocupado preponderantemente por mulheres, diante da divisão sexual do trabalho, apontou a necessidade de que, nos casos judicializados de denúncias de assédio laboral, se proceda a uma análise na perspectiva de gênero, em conformidade com o preconizado pelo Protocolo para Julgamento sob Perspectiva de Gênero aprovado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

A análise das questões ligadas às profissionais do cuidado em perspectiva de gênero pode contribuir para que se desvelem assédios que muitas vezes ficam ocultados pela própria característica do trabalho de cuidado dos enfermos e idosos, que exige e naturaliza o contato com a intimidade física e psíquica das pessoas cuidadas. Há necessidade também de se delimitarem quais são as atribuições laborais dos cuidadores e cuidadoras e impor limites à conduta das pessoas cuidadas e de seus familiares, que, como responsáveis, devem velar para evitar violências e/ou que a justificativa da incapacidade de discernimento atribuída de forma genérica e descuidada a muitos idosos e enfermos sirvam de empecilhos para que sejam tomados maiores cuidados para se evitar danos à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane R. de. A promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da violência baseada em gênero no trabalho: ações para a igualdade de direitos de todas, todos e todes. In: RICHA, Morgana de A. et al. **Mulheres na Justiça do Trabalho: 80 anos em perspectiva**. 1. ed. Rio de Janeiro: Justiça e Cidadania, 2022.

BRASIL. **Lei 13.185**, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm) Acesso em 21 nov. 2022.

CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. 1. ed. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos de discriminação racial relativos ao gênero. In: **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n° 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena. **O Gênero do Cuidado**: desigualdades, significações e identidades. Cotia: Ateliê Editorial, 2020.

HIRATA, Helena. **Le care, théories et pratiques**. Paris: La dispute, 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France, tradução KÜHNER, Maria Helena. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 6ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e Consustancialidade das Relações Sociais. Trad. Antonia Malta Campos. Revisão técnica: Helena Hirata. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 86, p. 93-103, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/hVNNxSrszcVLQGfHFfsF85kk/?lang=pt>. Acesso em: 3 dez. 2021.

KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Trad. Fátima Murad. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmndsBWQ/?format=pdf#:~:text=A%20divis%C3%A3o%20sexual%20do%20trabalho%20%C3%A9%20a%20forma%20de%20divis%C3%A3o,%C3%A9%20modulada%20hist%C3%B3rica%20e%20socialmente>. Acesso em: 20 nov. 2022.

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, ano 85, n. 8, p. 913-921, ago. 2021.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf) Acesso em 21 nov. 2022.

PRESA, Maria Concepción Gimeno. **Qué es juzgar con perspectiva de género?** 1. ed. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 2020.

RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os fundamentos sexistas da regulação do trabalho e a marginalidade jurídica do cuidado. In: ALKIMIN, Gabriel Campos;

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; RAMOS, Marcelo Maciel (org.). **Gênero, Sexualidade e Direito: Perspectivas Multidisciplinares**. 1. Ed. Belo Horizonte: Initia Vita, 2017, p. 123-145.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. 2. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2015.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/119320>. Acesso em: 25 out. 2022.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Teoria Feminista do Direito do Trabalho: uma introdução. In: TRAMONTINA, Robison; VIEIRA, Regina Stela Corrêa (orgs.). **Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2020, p. 85-92.