

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TAINARA CRISPIM SARMENGI

**A APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO PARA ALCANÇAR
DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS EM RELAÇÃO À
TRABALHADORA MULHER PORTADORA DA SÍNDROME DE
BURNOUT**

VITÓRIA
2023

TAINARA CRISPIM SARMENGI

**A APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO PARA ALCANÇAR
DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS EM RELAÇÃO À
TRABALHADORA MULHER PORTADORA DA SÍNDROME DE
BURNOUT**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

VITÓRIA

2023

TAINARA CRISPIM SARMENGI

**A APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO PARA ALCANÇAR
DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS EM RELAÇÃO À
TRABALHADORA MULHER PORTADORA DA SÍNDROME DE
BURNOUT**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins

Aprovada em ___/___/2023

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof(a). Dr (a).
Membro Titular – Faculdade de
Direito de Vitória.

AGRADECIMENTOS

Nenhum ser humano é uma ilha, não construímos nada sem ter quem nos dê força e oriente. Portanto, este trabalho não seria uma realidade sem a presença essencial daqueles que amo e admiro.

Gostaria de expressar minha sincera gratidão à minha orientadora. Sua confiança e apoio foram alicerces fundamentais para o desenvolvimento deste estudo. A orientação que recebi foi não apenas profissional, mas também calorosa, acolhedora e solidária.

Um agradecimento especial dirijo aos meus pais e ao meu irmão, cujo amor e apoio incondicionais foram a luz que iluminou meu percurso acadêmico.

Agradeço também aos meus amigos, que sempre confiaram em mim e entenderam os momentos que precisei me ausentar por conta dos estudos.

Este trabalho é, de alguma forma, uma celebração do apoio e carinho que recebi ao longo do caminho.

RESUMO

Este estudo investiga a implementação da perspectiva de gênero em decisões judiciais relacionadas a mulheres trabalhadoras que enfrentam a Síndrome de Burnout. Destaca a sobrecarga desproporcional enfrentada por mulheres, resultante da divisão sexual do trabalho, desvalorização profissional e exposição à violência de gênero, fatores que podem agravar a incidência da síndrome. Analisa o impacto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e da Resolução nº 492 de 2023, examinando a criação de Comitês de Acompanhamento, a capacitação de magistrados e o Guia específico. Defende a aplicação sistemática da perspectiva de gênero nas decisões judiciais, destacando um caso paradigmático e enfatizando a importância da abordagem interseccional. Conclui que a aplicação consistente da perspectiva de gênero não apenas almeja justiça individual, mas é essencial para erigir uma sociedade mais igualitária no âmbito do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Gênero; Síndrome de Burnout; Direito do Trabalho; Protocolo de Julgamento; Perspectiva de Gênero.

ABSTRACT

This study investigates the implementation of a gender perspective in judicial decisions related to female workers facing Burnout Syndrome. It highlights the disproportionate burden faced by women, resulting from the sexual division of labor, professional devaluation, and exposure to gender-based violence, factors that can exacerbate the incidence of the syndrome. The study analyzes the impact of the Protocol for Gender Perspective Judgments and Resolution No. 492 of 2023, examining the establishment of Monitoring Committees, the training of magistrates, and the specific Guide. It advocates for the systematic application of the gender perspective in judicial decisions, highlighting a paradigmatic case and emphasizing the importance of an intersectional approach. The study concludes that the consistent application of the gender perspective not only aims at individual justice but is essential for building a more egalitarian society in the field of Labor Law.

Keywords: Gender; Burnout Syndrome; Labor Law; Protocol for Judgments; Gender Perspective.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO	11
2.1 DIREITO DO TRABALHO E QUESTÕES DE GÊNERO.....	13
2.1.1 Legislação e normas relacionadas à igualdade de gênero	15
3. SÍNDROME DE BURNOUT	17
3.1 RELAÇÃO ENTRE DIFERENÇA DE GÊNERO E BURNOUT	20
3.2 OS IMPACTOS OCUPACIONAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT	24
4. PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES JUDICIAIS	27
4.1 BENEFÍCIOS DA ABORDAGEM SENSÍVEL AO GÊNERO	29
5. PROPOSTAS PARA DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS	31
5.1 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NAS DECISÕES JUDICIAIS	32
5.2 A EFETIVAÇÃO DA APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	33
5.3 ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES JUDICIAIS.....	35
5.3.1 Guia para magistradas e magistrados.....	36
5.3.1.1 Análise de decisão judicial que aplica a perspectiva de gênero.....	38
5.4 IMPACTO DAS DECISÕES JUDICIAIS NAS VIDAS DAS TRABALHADORAS PORTADORAS DA SÍNDROME DE BURNOUT.....	40
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS.....	45

1. INTRODUÇÃO

A inclusão da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em janeiro de 2022, marcou um momento significativo na busca por uma compreensão mais profunda das implicações da saúde mental no ambiente de trabalho. Este reconhecimento trouxe à luz uma problemática premente que afeta cada vez mais trabalhadores ao redor do mundo. No entanto, a relevância desse fenômeno é amplificada quando consideramos a interseção de gênero presente no contexto profissional.

As mulheres, em particular, emergem como um grupo suscetível ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, influenciadas por fatores intrínsecos ao gênero e às condições laborais. O reconhecimento dessas complexas dinâmicas demanda uma análise crítica sobre como as questões de gênero são tratadas no sistema jurídico, apontando esta pesquisa, mais especificamente, para decisões judiciais relacionadas a essa síndrome ocupacional. Embora o reconhecimento oficial da Síndrome de Burnout seja um passo crucial, as nuances específicas enfrentadas pelas mulheres ainda permanecem desconsideradas no âmbito judicial.

Ante tal cenário, este trabalho de conclusão de curso propõe examinar a relação entre a Síndrome de Burnout, as disparidades de gênero e as decisões judiciais no contexto ocupacional. Partindo da base teórica que ratifica o impacto diferenciado da síndrome sobre as mulheres devido a fatores de gênero, exploraremos como as lacunas existentes no sistema jurídico podem perpetuar a desigualdade. O foco estará na análise das barreiras que as trabalhadoras enfrentam ao buscar ajuda e tratamento, bem como na identificação das carências nas decisões judiciais que muitas vezes não contemplam devidamente as especificidades e necessidades dessas mulheres.

Em suma, este estudo buscou responder ao seguinte problema de pesquisa: Como a perspectiva de gênero pode ser incorporada nas decisões judiciais, a fim de promover a isonomia? . Vislumbra-se que considerar o impacto do gênero nas decisões judiciais relacionadas à Síndrome de Burnout pode contribuir para a criação de um sistema

jurídico mais consciente e equitativo, logo, a presente pesquisa busca, por meio de um suporte teórico e legal, instrumentalizar a perspectiva de gênero.

Para tanto, a pesquisa se fundamentará em uma revisão abrangente da literatura sobre Síndrome de Burnout, gênero, saúde ocupacional e sistema jurídico. Adotando uma abordagem dedutiva, analisaremos como a perspectiva de gênero pode moldar as decisões judiciais e influenciar o tratamento dado às trabalhadoras com Síndrome de Burnout. Nossa intenção é preencher uma lacuna na compreensão acadêmica ao explorar as interações complexas entre gênero, saúde mental e justiça no ambiente de trabalho.

A importância deste estudo reside não apenas em sua contribuição para o campo acadêmico, mas também em seu potencial para informar práticas jurídicas mais sensíveis ao gênero, resultando em decisões mais equitativas. Ao abordar as questões de gênero nas decisões judiciais sobre a Síndrome de Burnout, aspiramos a um ambiente de trabalho mais inclusivo e saudável para todas as trabalhadoras.

Assim, com vistas nesse objetivo final, serão adotados os seguintes passos metodológicos. Primeiramente, será realizada uma revisão bibliográfica abrangente sobre a Síndrome de Burnout, gênero e direito do trabalho. Essa revisão fornecerá uma base teórica sólida para a pesquisa, permitindo uma compreensão aprofundada dos principais conceitos e teorias relacionadas ao tema.

Com base nessa revisão bibliográfica, serão identificadas as lacunas existentes no sistema judiciário em relação ao tratamento das trabalhadoras mulheres com Síndrome de Burnout. Assim, serão analisadas as disparidades de gênero, as questões de igualdade e as barreiras enfrentadas por essas mulheres no contexto jurídico, visando compreender as falhas e deficiências presentes.

Diante da análise crítica da relação entre a Síndrome de Burnout e os fatores de gênero presentes no ambiente de trabalho que podem afetar a trabalhadora mulher, utilizando a revisão bibliográfica como base, será examinado como esses fatores influenciam a saúde ocupacional e as experiências dessas mulheres. Isso permitirá

uma compreensão mais aprofundada das interações complexas entre esses elementos.

Além disso, será investigado como a perspectiva de gênero pode ser considerada nas decisões judiciais, a fim de promover uma maior igualdade de tratamento perante a lei. Serão analisados casos relevantes, doutrinas jurídicas e instrumentos legais que abordam a perspectiva de gênero nas decisões judiciais, com o objetivo de identificar práticas e abordagens que contribuam para a justiça e equidade.

A análise crítica do impacto de uma abordagem sensível ao gênero nas decisões judiciais relacionadas à trabalhadora mulher com Síndrome de Burnout será realizada, considerando os benefícios e desafios dessa abordagem. Serão examinados os efeitos na igualdade de tratamento e na promoção da justiça, avaliando como uma abordagem sensível ao gênero pode contribuir para a melhoria do tratamento jurídico e a redução das disparidades existentes.

Com base nos resultados dessa análise, serão propostas recomendações estratégicas para o sistema judiciário, com o objetivo de promover uma maior isonomia e igualdade de tratamento para as trabalhadoras mulheres portadoras da Síndrome de Burnout. Essas recomendações podem incluir diretrizes para magistrados e intervenções jurídicas específicas, visando à promoção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para essas mulheres.

Em suma, por meio do método dedutivo, busca-se pesquisar e assim contribuir para um maior entendimento e conscientização das questões de gênero no contexto da Síndrome de Burnout, além de promover decisões judiciais mais sensíveis e igualitárias. Ao analisar criticamente as relações entre gênero, Síndrome de Burnout e o sistema jurídico, espera-se fornecer subsídios teóricos relevantes que possam influenciar positivamente o tratamento jurídico das trabalhadoras mulheres nessa situação. A consideração da perspectiva de gênero nas decisões judiciais é vista como uma ferramenta importante para alcançar a justiça e equidade no ambiente de trabalho

2. A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO

O objetivo central deste trabalho é analisar a aplicação da perspectiva de gênero como instrumento fundamental na busca por decisões judiciais mais justas e igualitárias para as trabalhadoras que enfrentam a Síndrome de Burnout. Por conseguinte, percorremos os conceitos presentes em nossa questão central, para fundarmos um arcabouço teórico sólido e coerente, o que propiciará uma resposta efetiva para a problemática enfrentada.

No corrente capítulo, as teorias de Heleieth Saffioti e Simone de Beauvoir serão expostas a fim de abordar o conceito de gênero, o que possibilitará interpretar a perspectiva de gênero e o seu impacto no contexto jurídico. Tanto Saffioti quanto Beauvoir são importantes pensadoras que abordaram o conceito de gênero em suas obras, contribuindo para uma compreensão mais profunda das desigualdades de gênero e do patriarcado na sociedade. Passemos a analisar como essas duas autoras lidaram com essas questões.

Heleieth Saffioti traz, em sua obra: *Gênero patriarcado violência* (2004), um panorama sobre a construção do conceito e gênero, chegando em uma conclusão de que cada autora que se desdobrou sobre o tema teve um enfoque diferente, mas em suma, todos os conceitos levantados chegam a um único desfecho: “ (...) o gênero é a construção social do masculino e do feminino. ” (SAFFIOTI, 2004)

Autora citada por Saffioti, Simone de Beauvoir, é uma das precursoras do conceito de gênero, embora ela não tenha usado essa terminologia em seu trabalho. Em sua famosa frase "Ninguém nasce mulher, mas se torna mulher" (BEAUVOIR, 1960), Beauvoir refuta a ideia de que a mulher é determinada apenas pela biologia. Em vez disso, ela argumenta que o “ser mulher” nada mais é do que uma construção social, ou seja, o feminino é uma construção cultural que atribui papéis e expectativas às pessoas com base em seu sexo.

Quando emprego as palavras "mulher" ou "feminino" não me refiro evidentemente a nenhum arquétipo, a nenhuma essência imutável; após a maior parte de minhas afirmações cabe subentender: "no estado atual da educação e dos costumes". Não se trata aqui de enunciar

verdades eternas, mas de descrever o fundo comum sobre o qual se desenvolve toda a existência feminina singular. (BEAUVOIR, 1960)

Em suas obras, em especial em *O segundo sexo: fatos e mitos* (1960), Beauvoir critica o essencialismo biológico, que considera a anatomia como o destino, destacando a importância do contexto social na formação da identidade. Ainda, a autora aborda a opressão das mulheres na sociedade e a forma como o patriarcado as subordina. Por meio dessa contribuição acadêmica da autora, conseguimos chegar a uma compreensão contemporânea das questões de gênero.

"Apesar das similaridades na observação da mulher e do feminino pela ótica da construção cultural e social, Saffioti destaca que esta construção se direciona a um corpo físico, assumindo a interligação entre sexo e gênero. Nas palavras da autora: '(...) não existe uma sexualidade biológica independente do contexto social em que é exercida' (SAFFIOTI, 2004). Ela alerta que os corpos são parte integrante do conceito de gênero e são atingidos e categorizados por meio dele.

Posto a ideia de gênero, Saffioti afirma que em si mesma a concepção de gênero não traz desigualdade ou violência, mas o sistema social em que tal concepção está inserida pode levar a isso. No caso, levanta que a desigualdade de gênero está profundamente enraizada nas estruturas da nossa sociedade contemporânea por conta do patriarcado.

A autora argumenta que o patriarcado, a lógica de poder que se volta para a soberania masculina, perpetua a opressão e a subordinação das mulheres em várias esferas da vida, não se limitando à família, mas perpassando por toda a sociedade, incluindo o Estado, sendo de suma importância compreender como as estruturas de poder patriarcais operam em diferentes contextos sociais e como isso afeta a vida das mulheres.

Saffioti também observa que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres em relação à inserção no mercado de trabalho e à independência, ainda persistem desigualdades significativas. Ela destaca que a igualdade legal existe, mas a prática muitas vezes perpetua a desigualdade de gênero, o que exige uma luta contínua por

parte de toda a sociedade para a materialização do que dessa igualdade apenas formalmente assegurada.

E as brasileiras têm razões de sobra para se opor ao machismo reinante em todas as instituições sociais, pois o patriarcado não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo. Não obstante o desânimo abater certas feministas lutadoras, quando assistem a determinados comportamentos de mulheres alheias ao sexismo, vale a pena levar esta luta às últimas consequências, a fim de se poder desfrutar de uma verdadeira democracia (SAFFIOTI, 2004)

O conceito de gênero, fundamentada nas teorias de Heleieth Saffioti e Simone de Beauvoir, oferece um valioso arcabouço para a compreensão das desigualdades de gênero no contexto jurídico brasileiro. Ele nos servirá de instrumento para a questionar como as estruturas patriarcais continuam influenciando as decisões judiciais e para elaborar estratégias que permitam a igualdade real.

2.1 DIREITO DO TRABALHO E QUESTÕES DE GÊNERO

No mês de março de 2023, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o seu Relatório de Estatísticas Sobre Trabalho de nº 12, onde revelou uma realidade mais preocupante do que se pensava: as desigualdades de gênero no acesso ao emprego e nas condições de trabalho persistem e avançam a passos lentos nas últimas duas décadas. Um indicador inovador, o "Jobs Gap", apontou que 15% das mulheres em idade ativa ao redor do mundo desejam emprego, mas não conseguem encontrá-lo, em comparação com 10,5% dos homens. Surpreendentemente, essa diferença tem persistido desde 2005. Além disso, os critérios tradicionais de desemprego frequentemente excluem as mulheres, não capturando sua realidade.

Essa lacuna de emprego atinge níveis críticos em países em desenvolvimento, onde quase 25% das mulheres não conseguem encontrar trabalho, em contraste com 16,6% dos homens na mesma categoria. A OIT concluiu que as responsabilidades familiares e o trabalho de cuidado não remunerado têm um impacto desproporcional nas mulheres, muitas vezes impedindo-as de buscar ativamente oportunidades de emprego.

Além disso, ainda no Levantamento Estatístico Sobre o Trabalho de nº 12, a OIT, (2023) conclui que as mulheres são frequentemente direcionadas para empregos vulneráveis, como trabalho doméstico ou negócios familiares, o que tem um impacto negativo em sua renda. Em escala global, as mulheres ganham apenas 51 (cinquenta e um) centavos para cada dólar ganho pelos homens, e essa disparidade é ainda mais acentuada em países de baixa renda.

A persistência dessas desigualdades de gênero é uma manifestação do patriarcado, que como bem definido por Saffioti (2010), é um sistema que se caracteriza pela supremacia do homem sobre a mulher e de cujo funcionamento as mulheres saem prejudicadas. Tal sistema, o patriarcal, permeia nossa sociedade de várias maneiras, desde a discriminação salarial até a segregação ocupacional e a marginalização das mulheres.

Surge então a pergunta: Como legisladores e todos os aplicadores do direito podem trabalhar juntos para promover uma mudança nesse cenário?. Essa questão não é exclusiva do universo feminino, mas sim um desafio que afeta toda a sociedade, uma vez que carrega consigo a discriminação de gênero enraizada em sua cultura.

Luciane Cardoso Barzotto (2012) enfatiza que o Direito do Trabalho deve assumir um papel ético na busca pela justiça social, mesmo diante das complexidades envolvidas. Isso implica incorporar medidas intangíveis de valorização do trabalhador e aumentar a sensibilidade moral do Direito do Trabalho para compreender amplamente os elementos que promovem o reconhecimento e a dignificação do trabalhador, efetivando, assim, a justiça social.

É tarefa do Direito do Trabalho, de suas instituições e de seus operadores assumirem a função ética de buscar a realização dessa justiça social, mesmo que não seja uma tarefa fácil. Para isso, é essencial incluir em suas abordagens medidas imateriais de valorização. À medida que o Direito do Trabalho aumenta sua sensibilidade moral e compreende de forma mais ampla os elementos que conduzem ao reconhecimento e à dignificação do trabalhador, a justiça social pode ser verdadeiramente efetivada. (BARZOTTO, 2012)

Diante dessa realidade inegável de discriminação e do dever ético de buscar a justiça social, é imperativo buscar diretrizes dentro da aplicação do direito do trabalho, na criação de políticas sociais e nas decisões judiciais trabalhistas que estejam alinhadas com a igualdade já estabelecida como princípio.

A busca por uma sociedade mais justa e igualitária exige que o sistema jurídico reconheça e combata de forma eficaz as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, respeitando os princípios constitucionais e promovendo ações afirmativas que corrijam as injustiças históricas enfrentadas pelas mulheres.

2.1.1 Legislação e normas relacionadas à igualdade de gênero

Embora a Constituição da República de 1988 tenha estabelecido a igualdade de direitos entre homens e mulheres no inciso I do seu artigo 5, a prática ainda não reflete plenamente esse princípio, sendo ainda um ideal a ser alcançado. Resta um longo caminho para que as mulheres estabeleçam materialmente os benefícios dessa igualdade formal.

Ainda no âmbito do resguardo legal, o constituinte traz uma importante interseção entre a questão de gênero e o Direito do Trabalho, conforme abordado pelo autor Bezerra Leite (2023). O princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher, consagrado no inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal, busca estabelecer ações afirmativas em benefício das mulheres trabalhadoras, visando corrigir as históricas injustiças e discriminações que enfrentam no mercado de trabalho em relação aos homens.

Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens. (LEITE, 2023)

Entretanto, apesar da orientação principiológica correta da Constituição e dos avanços na legislação trabalhista ao longo do tempo, resultado das lutas sociais, como a proibição de qualquer forma de discriminação de gênero no ambiente de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

e da garantia de direitos como a licença-maternidade, assegurada pela Constituição de 1988, no Artigo 7º, inciso XVIII, bem como a estabilidade no emprego durante a gravidez e após o parto, prevista no Artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), os dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que a realidade das trabalhadoras ainda está longe de refletir plenamente a igualdade prevista nas normas.

Essa discrepância entre o plano normativo e a prática no mercado de trabalho torna evidente a necessidade de um esforço contínuo na busca por soluções efetivas para a aplicação das normas. Como bem aponta Saffioti, (2004), são os corpos reais das mulheres que continuam sendo afetados pela persistente desigualdade de gênero (SAFFIOTI, 2004). Portanto, é essencial que avancemos na implementação efetiva das proteções normativas, traduzindo os princípios abstratos em realidades tangíveis. Isso exige não apenas a observância estrita das leis vigentes, mas também a busca por uma aplicação sistemática das normas que efetivamente promovam a igualdade.

3. SÍNDROME DE BURNOUT

Em 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi oficialmente incorporada à lista de doenças ocupacionais reconhecidas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), incluída na Classificação Internacional de Doenças - 11ª edição (CID-11). Ela foi categorizada como uma condição que resulta em estresse crônico decorrente de condições inadequadas no ambiente de trabalho.

Este reconhecimento da OMS é de suma importância social, pois a ausência de um referencial claro sobre a Síndrome dificultava sua prevenção. Agora, com sua inclusão como doença ocupacional pela OMS, a comunidade científica global pode direcionar esforços de pesquisa para reduzir sua incidência e seus impactos.

No contexto brasileiro, o Ministério da Saúde já havia definido a Síndrome de Burnout, em 2002, como uma reação prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no ambiente de trabalho, classificando-a como um transtorno mental relacionado ao trabalho. Essa classificação e o reconhecimento internacional fortalecem ainda mais a necessidade de abordar o problema de maneira eficaz no país.

Tanto no Brasil quanto no cenário mundial, as exigências relacionadas ao trabalho estão em constante crescimento, impondo níveis de produtividade muitas vezes inatingíveis sem prejudicar a saúde dos trabalhadores. Segundo Silva (2013), essa crescente incidência de doenças ocupacionais está diretamente ligada ao ritmo de trabalho acelerado e às crescentes demandas impostas aos profissionais em suas atividades laborais.

Diante disso, fica claro que a Síndrome de Burnout resulta do excesso de trabalho e da inadequação do ambiente físico de trabalho, sendo esses fatores causais da patologia. No entanto, é fundamental destacar que fatores sociais e interpessoais desempenham um papel crucial no desenvolvimento dessa condição.

De acordo com Zanelli (2010), são variados os elementos que podem predispor o trabalhador a situações de fragilidade, incluindo a sobrecarga de tarefas, a estabelecimento de metas inalcançáveis, as condições laborais inadequadas, a falta de reconhecimento profissional, a pressão por produtividade, os conflitos interpessoais e a apreensão em relação à segurança no emprego.

Entre os fatores causais da Síndrome de Burnout, as características e condições pessoais do trabalhador desempenham um papel significativo. Mais precisamente, desigualdades relacionadas à raça e gênero podem ter impactos profundos, manifestando-se na falta de reconhecimento profissional, nas dinâmicas interpessoais e na sensação de segurança no emprego por parte do trabalhador. Em outras palavras, indivíduos que enfrentam opressões sociais tendem a experimentar um ambiente de trabalho que espelha as adversidades sociais que enfrentam.

O propósito central deste estudo perpassa por investigar o impacto da identidade de gênero feminino em uma sociedade caracterizada por uma estrutura de poder patriarcal, especialmente no contexto da Síndrome de Burnout. Nosso objetivo, neste capítulo, é compreender como a condição de ser mulher, dentro do nosso contexto sociocultural, pode contribuir para a manifestação de discriminações no ambiente de trabalho, sejam elas manifestas de maneira direta ou indireta, frequentemente resultando em condições laborais desfavoráveis e, conseqüentemente, no adoecimento das trabalhadoras.

Importa ressaltar que esta pesquisa considera em seu arcabouço teórico a Interseccionalidade de Gênero, que entende que as experiências pessoais das mulheres são moldadas não apenas por uma subordinação isolada, decorrente de seu sexo biológico, mas que podem ser afetadas por uma série de subordinação interconectados. Nessa perspectiva, “ser mulher”, no entendimento cultural contemporâneo, intersecciona-se com outras formas de subordinação, como a classe social, raça ou sexualidade.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam

desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW,2002)

Dessa forma, ser mulher, por si só, representa uma forma de subordinação em decorrência do sistema patriarcal de poder. No entanto, é crucial observar outras características que acarretam diferentes formas de subordinação para uma compreensão mais precisa da realidade social.

Por exemplo, uma mulher transexual enfrenta estigmatização e opressão únicas, distintas das experiências de uma mulher cisgênero. Da mesma forma, as mulheres negras não desfrutam dos privilégios associados à branquitude em uma sociedade racista, e as mulheres periféricas lidam com desafios específicos. Essa compreensão ressalta a necessidade de considerar as interconexões entre diferentes sistemas de opressão para uma análise mais abrangente das experiências individuais e coletivas.

Neste capítulo, também será abordada a relação entre a identidade de gênero feminino e os fatores que impactam as mulheres no ambiente de trabalho. A compreensão dos fatores que afetam as mulheres, exacerbando ou originando um ambiente de trabalho inadequado que culmina em problemas de saúde, é de suma importância para uma abordagem técnica e eficaz. Isso nos permite estabelecer diretrizes que visem à promoção da saúde e à igualdade de oportunidades nesses contextos laborais.

É relevante destacar que este estudo não tem a intenção de esgotar o conhecimento médico relacionado à Síndrome de Burnout, mas sim de enfatizar elementos fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho. Nossa principal meta é fomentar a discussão sobre os sintomas dessa síndrome e os fatores que a desencadeiam, com ênfase na sua estreita conexão com o ambiente de trabalho. Adicionalmente, sob a perspectiva da igualdade preconizada na Constituição, buscamos analisar como os fatores de gênero podem influenciar no desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

3.1 RELAÇÃO ENTRE DISPARIDADE DE GÊNERO E BURNOUT

O reconhecimento conferido pela OMS destaca a importância de aumentar a visibilidade de um problema de saúde ocupacional que afeta uma parcela crescente de trabalhadores globalmente. As mulheres, em particular, revelam-se especialmente suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, em virtude de fatores de gênero presentes nos ambientes de trabalho. Contudo, as questões específicas enfrentadas por trabalhadoras com Burnout muitas vezes são negligenciadas no sistema judiciário, resultando em decisões que não consideram adequadamente suas necessidades e realidades.

É fundamental, em primeiro lugar, compreender por que a perspectiva de gênero deve ser incorporada na avaliação de questões judiciais relacionadas à Síndrome de Burnout em mulheres. Em suma, é necessário discernir a urgência de conferir tratamento especial ao gênero nesse contexto.

A divisão sexual do trabalho emerge como um dos elementos centrais que fundamentam essa necessidade de apreciação especial. Esta divisão, um reflexo do sistema patriarcal, impõe às mulheres uma jornada de trabalho que abrange não apenas suas atividades profissionais, mas também as responsabilidades domésticas, familiares e reprodutivas. Mulheres encontram-se imersas em um contexto sociocultural que as obriga a desempenhar papéis laborais e domésticos simultaneamente, tornando o esgotamento mais factível.

As relações de trabalho, norteadas pelo sistema capitalista de acumulação primitiva, exigem muito mais das mulheres que, em virtude da segregação de gênero vivenciada no mercado de trabalho, da divisão sexual, da sobrecarga e acúmulo de funções laborais e do lar e, principalmente, da política desigual de salários entre homens e mulheres, acabam ocupando posições inferiores, vivenciam limites em seu crescimento e emancipação individual e são frequentemente acometidas por distúrbios biopsíquicos, como a Síndrome de Burnout. (DA COSTA E DIOTTO, 2023)

Assim, os sintomas do estresse estão intimamente ligados à sobrecarga proveniente das múltiplas jornadas de trabalho, que são exacerbadas pelas desigualdades de gênero e acentuadas pela divisão sexual. Nesse contexto, torna-se evidente que as

mulheres enfrentam demandas exaustivas e estão mais suscetíveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

Outro ponto de extrema relevância é o da desigualdade salarial entre os homens e as mulheres. A disparidade salarial entre homens e mulheres, que estava em declínio até 2020, apresentou um aumento, atingindo 22% no final de 2022, conforme indicam estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Isso implica que, em média, as mulheres brasileiras recebem apenas 78% do salário dos homens.

A falta de valorização do trabalho feminino contribui para a ausência de reconhecimento profissional, sendo esse um dos fatores que propiciam o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Além disso, esse fenômeno se configura como um obstáculo que afasta as mulheres do mercado de trabalho, especialmente em relações heterossexuais, onde o parceiro muitas vezes detém um maior potencial de ganho financeiro, relegando muitas mulheres a um papel exclusivamente doméstico e à dependência econômica, sobretudo quando há filhos ou pessoas dependentes que requerem cuidados contínuos.

E isso não é uma escolha das mulheres, mas sim, uma necessidade, visto que os homens ainda ganham os maiores salários, ficando geralmente na esfera produtiva, assim como dificilmente assumem os papéis de cuidadores, tendo em vista que pela lógica social, isso se configura como função feminina. (DA COSTA E DIOTTO, 2023)

A situação torna-se ainda mais grave quando consideramos as mulheres transexuais, que enfrentam barreiras para ingressar no mercado de trabalho devido às características transfóbicas presentes em nossa sociedade. Segundo uma pesquisa da Fapesp realizada em 2020, envolvendo 528 transexuais de sete cidades do estado de São Paulo, apenas 13,9% das mulheres transexuais e travestis possuíam emprego formal. Em contraste, a porcentagem para homens transexuais foi de 59,4%. Esse cenário reflete não apenas a escassez de oportunidades, mas também a necessidade inadiável de abordar as disparidades de gênero e identidade de gênero no contexto profissional.

Considerando as questões de classe social, as mulheres enfrentam desafios adicionais nas atividades domésticas quando pertencem às classes sociais marginalizadas. Enquanto isso, a quantidade de tarefas domésticas realizadas pelos homens permanece praticamente inalterada, independentemente das diferenças de classe social. Mulheres de classes mais desfavorecidas veem-se mais restritas no mercado de trabalho, pois são exclusivamente responsáveis pelas obrigações domésticas e pelo cuidado dos filhos, muitas vezes enfrentando até a falta de vagas em creches.

Quando se pensa nas discrepâncias de gênero e renda, verifica-se que o trabalho doméstico atribui experiências sociais diversificadas entre as mulheres. Nessa linha, [...] as mães mais ricas dedicam menos horas por semana aos afazeres domésticos do que as mais pobres, porque têm acesso a tecnologias domésticas, têm menos filhos e delegam parte das tarefas domésticas e do cuidado às empregadas domésticas. O mais interessante, contudo, é que a experiência masculina e a feminina são distintas. Para os homens, a posição na distribuição da renda não faz diferença em termos de horas que dedicam aos afazeres domésticos. O comportamento masculino mostra-se uniforme e transversal às classes sociais. (DA COSTA E DIOTTO, 2023)

É fundamental falar também sobre como mulheres negras enfrentam consideráveis desafios ao buscar inserção no mercado de trabalho, sendo tais obstáculos intrinsecamente vinculados a questões histórico-culturais, normas sociais e contextos socioeconômicos. Essas barreiras manifestam-se claramente na reduzida taxa de participação desse grupo demográfico no mercado de trabalho, a situação das mulheres negras torna-se crítica ao agregar as desvantagens associadas às desigualdades de gênero e raça.

Abordando ainda a subvalorização profissional, para além da entrada no mercado de trabalho e das disparidades salariais, surge a problemática do acesso das mulheres a cargos mais valorizados social e financeiramente. Conforme evidenciado pelo levantamento "Justiça em Números" do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), tendo como ano de referência 2022, dos 18.117 magistrados no país, apenas 38% são mulheres. Essa proporção diminui para 25% na segunda instância.

A profissão de magistrado é amplamente reconhecida pela sociedade, no entanto, as oportunidades de promoção são majoritariamente direcionadas aos homens,

excluindo as mulheres desse cenário. As discrepâncias nas proporções de acesso aos cargos mais influentes não se restringem à magistratura, mas, ao contrário, refletem a lógica patriarcal de poder que permeia toda a sociedade. Isso se configura como mais uma manifestação de desvalorização que afeta profundamente as mulheres.

Além disso, ao revisitarmos o conceito atribuído pela OMS à Síndrome, caracterizada como uma condição que resulta em estresse crônico devido a condições inadequadas no ambiente de trabalho, é crucial examinar com precisão as dificuldades que as mulheres enfrentam no contexto profissional devido ao seu gênero.

No ambiente laboral, o assédio sexual, amplamente direcionado às mulheres, pode ser considerado um crime de gênero, sendo uma manifestação da estrutura patriarcal. A OIT, em 2017, conceituou-o como uma conduta de natureza sexual expressa fisicamente por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra a sua vontade, gerando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

As situações de assédio moral e sexual são praticadas contra e por ambos gêneros, inclusive entre si. Contudo, o machismo estrutural enraizado na nossa sociedade, faz com que as mulheres se tornem o grande alvo dos assediadores que não as respeitam como colegas de trabalho, tampouco as enxergam merecedoras do lugar que ocupam, uma vez que nunca foram bem vindas e bem vistas no ambiente laboral pelos homens. (TESTI, 2023)

Em um ambiente de trabalho hostil, as mulheres que são vítimas de assédio sexual encontram-se confrontadas não apenas com essa forma de agressão, mas também com o assédio moral permeado pelo viés de gênero. A ideia histórica de associar as mulheres à suposta inferioridade intelectual e técnica, relegando-as tradicionalmente às atividades domésticas, é uma fonte subjacente desse assédio moral e sexual.

A expansão da presença feminina no mercado de trabalho, ocupando posições anteriormente reservadas aos homens, desmantela essa sujeição histórica, tornando-se um propulsor para o assédio, conforme apontado por Amanda Eiras Testi:

A obtenção da independência econômica das mulheres decorrente do exercício de atividade remunerada, destrói a sujeição que desenvolviam em relação aos homens, invadindo um espaço anteriormente ocupado apenas por eles e competindo por posições de maior destaque, sendo essa a mola propulsora para a prática de situações de assédio no trabalho contra as mulheres, gerando um ambiente de trabalho hostil, ofensivo e vexatório, desdenhando da capacidade feminina, quebrando os ideais de igualdade, podendo, portanto, os assédios no trabalho serem compreendidos como forma de discriminação sexual. (TESTI, 2023)

Diante desse panorama, torna-se evidente como as mulheres são impactadas por elementos desencadeadores de doenças psicossomáticas, como a Síndrome de Burnout. Portanto, surge a imperativa necessidade de uma abordagem focada nas questões de gênero ao se analisar as implicações dessa condição laboral.

3.2 OS IMPACTOS OCUPACIONAIS DA SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout, conforme definido por Maslach e Jackson (1981), é um fenômeno complexo composto por três dimensões inter-relacionadas: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional. Estas dimensões não são apenas marcadores isolados do desgaste profissional, mas se constituem em uma problemática que se estende para além dos limites do local de trabalho, influenciando profundamente a vida pessoal e a saúde das mulheres.

Uma dimensão crucial da Síndrome de Burnout é a exaustão de energia, particularmente marcante nas mulheres afetadas. Essa exaustão vai além da mera fadiga física resultante de uma carga de trabalho intensa, alcançando uma esfera emocional que permeia todos os aspectos da vida. A sobrecarga de responsabilidades, tanto no âmbito profissional quanto doméstico, cria um terreno propício para a exaustão emocional, acabando gradualmente com a vitalidade e a resiliência mental.

É relevante notar que as mulheres são mais suscetíveis à síndrome devido à vulnerabilidade imposta pela lógica patriarcal. Além disso, uma vez que a síndrome se instaura, as mulheres encontram-se em um espaço ainda mais oprimido do que os homens que são também portadores da Síndrome. Suas rotinas e demandas são impostas até que sua saúde precária as deixe incapacitadas, agravando a situação de opressão. Essa dinâmica é alimentada por normas sociais que exacerbam a carga sobre as mulheres, tornando-as mais propensas a atingir um ponto crítico de exaustão física e mental.

A distância mental em relação ao trabalho manifesta-se nas mulheres não apenas como um afastamento cognitivo do ambiente profissional, mas como uma separação emocional. O conflito entre as expectativas sociais, a busca pela excelência no trabalho e a manutenção da vida familiar equilibrada gera um distanciamento emocional significativo. Esse afastamento não apenas compromete o desempenho no trabalho, mas também reverbera nas relações interpessoais e na própria autoimagem.

A redução da eficácia profissional é um aspecto que atinge diretamente a autoestima das mulheres. A sensação de não atingir metas pessoais e profissionais, muitas vezes exacerbada pelas expectativas sociais, contribui para um ciclo de autocrítica e autossabotagem. A sociedade frequentemente impõe padrões irrealistas, colocando as mulheres em uma posição de constante avaliação, o que pode levar à sensação de insuficiência e, conseqüentemente, à redução da eficácia profissional.

Em um contexto mais amplo, a Síndrome de Burnout nas mulheres vai além das fronteiras do ambiente de trabalho, infiltrando-se na esfera pessoal e causando impactos profundos na saúde emocional e física. Diante da magnitude dos efeitos enfrentados pelas mulheres afetadas, surge a necessidade de abordar a questão no âmbito do Direito do Trabalho, compreendendo as relações entre gênero, ambiente laboral e a Síndrome de Burnout.

No próximo capítulo, exploraremos a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais trabalhistas, uma abordagem que visa garantir um tratamento jurídico que

leve em consideração a dimensão de gênero para as mulheres que enfrentam a síndrome. Destacamos a responsabilidade do Estado em lidar com essa questão em diversos âmbitos, incluindo o Poder Judiciário.

4. PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES JUDICIAIS

A Recomendação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 128/2022, visando orientar o Poder Judiciário brasileiro, tornou obrigatória a implementação do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero". Esta recomendação é uma resposta que muito era esperada, mostrando-se oportuna e acertada, pois no cenário social de opressão da mulher que existe no Brasil, a defesa dos direitos femininos e o reconhecimento efetivo da igualdade de gênero tornaram-se imperativos para todos os setores da sociedade. Assim, é dever de cada ator social, especialmente os membros do Judiciário, dedicar a devida atenção à promoção da igualdade de gênero em suas ações.

Desde sua entrada em vigor, em 3 de fevereiro de 2022, os julgadores dos Tribunais Regionais do Trabalho têm a responsabilidade de se atualizarem, compreenderem, acompanharem e aplicarem a Recomendação nº 128/2022, especialmente em casos que envolvem questões de gênero. Todavia, ainda não é uma realidade a materialização dessas diretrizes, ainda sendo necessária a implementação efetiva do protocolo.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de número 5, voltado a alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, da Agenda 2030 da Organização da Nações Unidas (ONU), foi base para o protocolo, sendo ele dividido em três partes. A primeira explana conceitos fundamentais, como sexo, gênero, divisão sexual do trabalho, desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades, trazendo para a seara do Poder Judiciário a necessidade de se atentar a esses conceitos, não os desconsiderado na aplicação de uma norma ao caso concreto.

Na atual configuração da sociedade contemporânea, as leis são elaboradas em conformidade com a visão de um sujeito universal, objetivando alcançar a neutralidade das normas, ignorando as diversas diferenças entre os sujeitos, gerando as desigualdades. A fim de implementar a igualdade em sua dimensão material, as diferenças entre os indivíduos devem ser observadas quando da criação das leis, bem como quando da aplicação das leis pelo poder

judiciário, através do julgamento com perspectiva de gênero e raça.
(SILVA E RODRIGUES, 2021)

Na segunda parte, o protocolo fornece um guia passo a passo para a atuação do magistrado, desde a análise inicial do processo até a interpretação e aplicação do direito, trazendo maior racionalidade e impessoalidade no processo da aplicação da perspectiva de gênero ao caso concreto, o juiz da causa não precisa seguir parâmetros inventados, uma vez que esses são dados pelo CNJ, o que ocasiona maior segurança jurídica e efetividade do protocolo.

A terceira parte, a mais extensa, aborda as especificidades das questões de gênero em cada ramo da Justiça, incluindo uma seção destinada à Justiça do Trabalho, que é onde está o enfoque da presente pesquisa, diante do caráter ocupacional da Síndrome de Burnout.

Os efeitos da análise com perspectiva de gênero podem propiciar a readequação da distribuição do ônus probatório, a valoração do depoimento pessoal da vítima e a consideração da relevância de provas indiciárias e indiretas. O Protocolo também sugere quatro passos para uma atuação jurisdicional que visa desconstruir estereótipos sociais, adicionando a necessidade de um quinto passo: adotar uma abordagem interseccional, reconhecendo a existência de diferentes estereótipos sociais dentro dos grupos.

A existência da desigualdade de gênero é reconhecida pelo CNJ pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que busca assim corrigir essa disparidade. Apesar das diferenças regionais no Brasil, a recomendação do CNJ deve ser aplicada de maneira uniforme em todo o país. A efetiva aplicação do Protocolo é um desafio, mas é fundamental para promover a igualdade substancial e considerar as particularidades e diversidade das partes envolvidas nos processos judiciais.

Nesse sentido afirmam Ana Terra Borges Antunes Ribeiro e Gabriela Sepúlveda Sobrinho (2023):

O Brasil é um país de dimensões continentais, existindo muitas diferenças entre cada uma das regiões e Estados. Todavia, a partir

do momento em que o Conselho Nacional de Justiça recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, este deve ser aplicado em todo o país, por todos os Tribunais. Sem dúvidas, a aplicação imediata e uniforme deste Protocolo é um grande desafio, existindo, na prática, inúmeras formas de aplicação pelo Poder Judiciário brasileiro. Desde fevereiro de 2022 até o momento, algumas áreas jurídicas podem estar aplicando mais ou menos as recomendações contidas no referido documento, alguns locais podem estar aplicando em menor ou maior quantidade. (RIBEIRO E SOBRINHO, 2023)

No contexto do trabalho, a análise das disparidades de gênero e das barreiras enfrentadas pelas mulheres na busca de auxílio destaca lacunas no sistema judiciário que podem perpetuar a desigualdade de gênero. A pesquisa sobre a perspectiva de gênero nas decisões judiciais relacionadas à trabalhadora mulher com Síndrome de Burnout visa compreender como essa abordagem pode contribuir para decisões mais equitativas. Respeitar os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação no Direito do Trabalho das mulheres é essencial.

A incorporação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais desempenha um papel fundamental na formulação de julgamentos que correspondam de maneira precisa à realidade nos casos envolvendo trabalhadoras diagnosticadas com Síndrome de Burnout, especialmente considerando a prevalência dessa condição entre as mulheres. Somente mediante uma compreensão consciente das questões relacionadas ao gênero, os magistrados podem aplicar as normas trabalhistas de maneira apropriada, garantindo uma abordagem mais alinhada com os princípios constitucionais da isonomia e proteção do mercado de trabalho da mulher, que serão melhor abordados a seguir.

4.1 BENEFÍCIOS DA ABORDAGEM SENSÍVEL DE GÊNERO

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é um passo paradigmático para o Poder Judiciário brasileiro, importando principalmente para as mulheres que têm suas vidas colocadas sob o jugo dos magistrados, agora o gênero começa a ser retirado da invisibilidade que antes o escondia, tomando seu lugar como questão relevante ao se analisar uma lide.

Apesar dos impasses que orbitam a aplicação do protocolo, como a conscientização dos magistrados sobre o mesmo e a distância que o sistema judicial está de sua fiel aplicação, desde já se pode vislumbrar quais os benefícios que a utilização da perspectiva de gênero pode trazer para uma atuação mais isonômica nas decisões judiciais. Pois não há materialidade na previsão constitucional de igualdade entre os gêneros se a aplicação da lei não observar as condições fáticas.

Logo, a aplicação da perspectiva de gênero é, além de uma diretriz obrigatória aos magistrados, uma forma de aplicação do princípio constitucional da isonomia no processo judicial, como traz Samila Saibel Pereira, na obra *Constitucionalismo Feminista* (2023):

Embora citada apenas uma vez no documento, um recorte básico do protocolo traz a isonomia, princípio basilar da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estampado no art. 5º, caput, da CRFB, que, grosso modo, preceitua que sejam tratadas igualmente as situações iguais e desigualmente as desiguais, aliado ao seu inciso I, que dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (CRFB, 1988). (PEREIRA, 2023)

Assim, a consideração da perspectiva de gênero nas decisões judiciais relacionadas à trabalhadora mulher com Síndrome de Burnout, promove uma maior igualdade de tratamento perante a lei, levando em conta as particularidades e necessidades específicas dessas mulheres.

Além disso, uma abordagem mais sensível ao gênero pode contribuir para uma maior conscientização e entendimento sobre a Síndrome de Burnout entre as profissionais no sistema judiciário, uma vez que a maior propensão da mulher o desenvolvimento da Síndrome de Burnout será observada, levando a decisões mais justas e efetivas.

5. PROPOSTAS PARA DECISÕES JUDICIAIS MAIS ISONÔMICAS

Neste estudo, abordamos as inter-relações entre a Síndrome de Burnout, gênero e Direito do Trabalho, evidenciando a correlação direta entre a disparidade de gênero, originada pelo sistema patriarcal, e a propensão das mulheres ao desenvolvimento da mencionada condição ocupacional devido ao aumento das responsabilidades domésticas e à exposição a violências de gênero. Notamos que, apesar da existência de previsões de isonomia na Constituição e nas normas trabalhistas, a concretização da igualdade no âmbito prático não ocorre.

Diante disso, surge a clara necessidade de ampliar a compreensão sobre a perspectiva de gênero e sua influência nas decisões judiciais relacionadas a mulheres trabalhadoras com a Síndrome de Burnout. A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ainda representa um desafio para a comunidade de magistrados, necessitando ser decodificado para contribuir para a promoção da real isonomia e tratamento equitativo perante a lei para essas mulheres. Dessa forma, almejamos estimular o debate e a conscientização sobre a importância da perspectiva de gênero no sistema judiciário.

A busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho continua sendo a base para compreender a divisão sexual do trabalho e reforçar o caráter promocional do Direito do Trabalho da Mulher. A criação de normas jurídicas para proteger o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, alinhada aos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação, é essencial. Contudo, a aplicação dessas normas deve ser fundamentada por uma avaliação do caso concreto, buscando alcançar efetivamente a isonomia.

O presente capítulo dedica-se à aplicação dos conceitos apresentados neste trabalho nas decisões judiciais, por meio da utilização do protocolo. Para tanto, é crucial compreender o verdadeiro significado de igualdade de gênero e a maneira pela qual as decisões trabalhistas podem se beneficiar das informações trazidas pelo protocolo para promovê-la.

5.1 PRINCÍPIO DA ISONOMIA NAS DECISÕES JUDICIAIS

O Princípio da Isonomia, positivado na Constituição Federal de 1988, desempenhou um papel crucial ao estabelecer a igualdade formal entre homens e mulheres, representando um marco significativo para os direitos fundamentais. A interpretação constitucional, respaldada pela força normativa da Constituição, delinea o compromisso de solidariedade social na salvaguarda dos direitos fundamentais nas relações entre o Estado e os cidadãos. Nesse contexto, o artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, destaca como um dos objetivos do Estado de Direito brasileiro a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, pautada na dignidade da pessoa humana e na centralidade dos direitos fundamentais.

A observação da perspectiva de gênero e a formulação de decisões judiciais isonômicas enfatizam a necessidade de considerar as particularidades e necessidades específicas das trabalhadoras mulheres com Síndrome de Burnout. A abordagem sensível ao gênero nas decisões judiciais pode promover uma maior igualdade perante a lei, reconhecendo as desigualdades estruturais e buscando corrigi-las, como destacado por Luciane Cardoso Barzotto (2012). Assim, cabe ao Direito do Trabalho e seus operadores a função ética de buscar a realização da justiça social, incluindo medidas imateriais de valorização para dignificar o trabalhador.

Observar os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação no âmbito do Direito do Trabalho é crucial para garantir uma abordagem justa às trabalhadoras. Dada a existência da divisão sexual do trabalho e das disparidades de gênero, que inviabilizam uma aplicação igualitária entre homens e mulheres, é imperativo fortalecer o arcabouço jurídico que respalda os direitos trabalhistas específicos das mulheres. Isso visa proporcionar às trabalhadoras a devida proteção diante dos desafios que enfrentam.

Nesse sentido, autores como Bezerra Leite (2023) enfatizam a importância do princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher, consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, para estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras, visando corrigir injustiças históricas e discriminações.

O grande desafio para alcançar uma materialização da igualdade não é mais a falta de uma previsão constitucional que a positive, estando o Direito do Trabalho em constante avanço também em relação à previsão de proteção à mulher. Todavia, as previsões normativas se encontram em um âmbito abstrato, devendo ser interpretadas pelo magistrado e assim aplicadas ao caso concreto, um procedimento que deve observar as nuances fáticas do caso a ser arbitrado.

Logo, as decisões judiciais não conseguem alcançar um resultado isonômico caso não observem, na aplicação das normas no caso concreto, as questões de gênero ao julgarem lides que envolvam trabalhadoras mulheres. Uma vez que as normas em abstrato são destinadas a todos, mas a realidade fática da mulher é envolta por uma sociedade patriarcal que a perpassa e adocece.

A inovação traga pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é de ser um viabilizador para que os magistrados possam aplicar a perspectiva de gênero de uma forma fundamentada e técnica, pois os conceitos envolvendo gênero são devidamente esclarecidos, assim como a metodologia da aplicação dos mesmos, como será observado neste capítulo.

5.2 A EFETIVAÇÃO DA APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

A implementação efetiva da perspectiva de gênero nas decisões judiciais é um processo que não ocorre de maneira imediata. As Resoluções do Conselho Nacional de Justiça desempenham um papel fundamental para a concretização dessa abordagem, embora haja ainda um percurso considerável para que o Poder Judiciário integre efetivamente as questões de gênero em sua atuação.

Para aprimorar a eficácia da aplicação da perspectiva de gênero, o Conselho Nacional de Justiça emitiu a Resolução nº 492, datada em 17/03/2023. Esta resolução não apenas reforça a utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mas também estabelece a obrigação de capacitação dos

magistrados em uma perspectiva interseccional, considerando as inter-relações entre gênero, raça e etnia.

Adicionalmente, a Resolução nº 492 institui os Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Este ato normativo é louvável por focar a necessidade de maior efetividade na perspectiva de gênero. Apesar da existência de um protocolo paradigmático, o acesso dos magistrados à informação e o estímulo à observância das questões de gênero são fundamentais para que as decisões judiciais considerem devidamente os desafios enfrentados pelas mulheres em virtude do sistema patriarcal.

O obstáculo da cultura patriarcal velada ainda permeia o Poder Judiciário, gerando uma resistência em relação às Resoluções do CNJ e à aplicação da perspectiva de gênero. Além disso, a dimensão e diversidade do Brasil contribuem para a interpretação diferenciada das políticas de igualdade de gênero, dadas as múltiplas manifestações sociais e culturais. Assim, é necessário considerar não apenas a estrutura formal unificada do Poder Judiciário, mas também a individualidade dos magistrados, cujas crenças, apesar do dever de imparcialidade, influenciam a percepção do mundo.

O desafio central reside em abordar esse grupo diversificado de indivíduos, reconhecendo suas diferenças, e destacar a necessidade de um tratamento isonômico para as mulheres. Isso não se restringe a um plano abstrato e constitucional, mas busca incorporar essa igualdade nas decisões judiciais ao lidar com casos reais de mulheres que enfrentam assédio, violência e demandas laborais que ultrapassam o ambiente profissional. Ser mulher muitas vezes implica assumir responsabilidades integrais, atendendo às necessidades daqueles que exigem cuidado constante.

Assim sendo, uma das decisões mais louváveis da Resolução nº 492 é a criação de um Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com

Perspectiva de Gênero, uma vez que não há de se falar em uma aplicação do protocolo nas decisões judiciais sem que antes os magistrados e colaboradores do Poder Judiciário de fato entendam quais os conceitos e metodologia que devem ser utilizados nas decisões. Seguem as incumbências dadas ao Comitê:

Art. 4º Caberá ao Comitê:

- I – acompanhar o cumprimento da presente Resolução;
- II – elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema de justiça quanto às causas que envolvam direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.
- III – organizar fóruns permanentes anuais de sensibilização sobre o julgamento com perspectiva de gênero nos órgãos do Poder Judiciário, com a participação de outros segmentos do poder público e da sociedade civil, para a discussão de temas relacionados com as atividades do Comitê;
- IV – realizar cooperação interinstitucional, dentro dos limites de sua finalidade, com entidades de natureza jurídica e social do país e do exterior que atuam na referida temática;
- V – realizar reuniões periódicas ordinárias, ou extraordinárias, sempre que for necessário, para a condução dos trabalhos do Comitê;
- VI – solicitar a cooperação judicial com tribunais e outras instituições;
- VII – participar de eventos promovidos por entes públicos ou entidades privadas sobre temas relacionados aos objetivos do Comitê; (CNJ, 2023)

Dada a importância do acesso à informação, a metodologia de aplicação da perspectiva de gênero será analisada a seguir, assim como uma decisão judicial que utilizou, na seara trabalhista, da perspectiva de gênero. A ideia final é de fato instrumentalizar a perspectiva de gênero, desmistificando sua utilização e materializando a isonomia nas decisões judiciais.

5.3 ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAS COM APLICAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

A aplicação da perspectiva de gênero é um método interpretativo dogmático, que a partir da expedição do seu protocolo, pelo CNJ, passou a contar com uma forma de aplicação padronizada e sistematizada, o que afasta a crítica comum de parcialidade que ocorre em relação ao julgar aplicando tal método. Nesse sentido afirma o CNJ no Protocolo:

não é incomum a crítica de que, ao julgar com perspectiva de gênero, julgadores(as) estariam sendo parciais. Entretanto, como vimos acima, em um mundo de desigualdades estruturais, julgar de maneira

abstrata – ou seja, alheia à forma como essas desigualdades operam em casos concretos – além de perpetuar assimetrias, não colabora para a aplicação de um direito emancipatório. Ou seja, a parcialidade reside justamente na desconsideração das desigualdades estruturais, e não o contrário. (CNJ, 2021)

Ante o já observado no presente trabalho e em uma análise do Protocolo, a aplicação da perspectiva de gênero não gera a imparcialidade, ao contrário, a sua não observância pode levar a decisões que são parciais por não se atentarem às assimetrias existentes na sociedade.

Importa também mencionar que a aplicação do método interpretativo que se valha da perspectiva de gênero não significa sempre decisões favoráveis às mulheres, os pedidos devem ser analisados com a ótica de atenção à subordinação feminina, mas sendo sobrepesado o impacto dessa subordinação no caso prático, o que afasta a falácia de que aplicar a perspectiva de gênero resulta em imparcialidade.

Assim, visando legitimar a aplicação da perspectiva de gênero e possibilitar um método que legitimasse a imparcialidade dos magistrados, o CNJ disponibilizou um guia prático, que será analisado a seguir.

5.3.1 Guia para magistradas e magistrados

A segunda parte do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que foi desenvolvido pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, é destinada a ser um guia passo a passo, onde os magistrados podem entender como a perspectiva de gênero deve ser aplicada de forma lógica às questões que apreciam.

O primeiro passo ocorre na aproximação do processo, esse é o momento em que o julgador deve se questionar se as assimetrias de gênero estão presentes no conflito. Alguns casos já trazem de forma bem presente a desigualdade de gênero, nas ações trabalhistas que versam sobre licença maternidade, mas em outros as questões de gênero não se mostram de maneira autoevidente, cabendo ao magistrado questionar se a desigualdade de gênero está presente na controvérsia

A desigualdade entre os gêneros pode permear as mais diversas áreas e controvérsias e, por isso, recomenda-se que a julgadora e o julgador se atenham à situação concreta, mesmo que casos pareçam “neutros” a gênero. Esse olhar atento é o que permitirá a desinvisibilização das assimetrias de poder envolvidas em um conflito. (CNJ, 2021)

A seguir, no segundo passo, surge a necessidade de o magistrado entender quais são as partes do processo, atentando-se às suas necessidades que afetam a participação dos atores processuais, como por exemplo a existência de mulheres lactantes ou com filhos pequenos. O acesso à justiça e também possibilitar que as mulheres participem integralmente do processo, sem que suas particularidades as afastem.

Em um terceiro momento, após ser identificado que o gênero está presente na demanda, cabe ao magistrado ponderar sobre a necessidade de medidas especiais de proteção, tais medidas devem ser pautadas na realidade fática, através de uma análise de risco e praticando o princípio da cautela, a fim de romper de imediato a violência, quando instaurada.

O próximo passo é a aplicação da perspectiva de gênero na instrução processual, a grande preocupação do julgador aqui é de impedir que as violências institucionais de gênero sejam reproduzidas na instrução processual e afetando a produção de provas com qualidade. As audiências podem se tornar um ambiente de violência institucional de gênero, caso o magistrado não se atente às desigualdades de gênero. As perguntas, ambientes e laudos reproduzem violência de gênero, esse é o questionamento central que o julgador deve realizar.

Ainda em relação à produção probatória, o quinto passo versa sobre a valoração das provas e identificação dos fatos, é importante se analise a possibilidade de produção de provas faltantes em caso de qualquer tipo de violência contra mulher, dada a dificuldade que a assimetria de poder gera na produção probatória, ainda, nos depoimentos, é necessário entender que eventos traumáticos podem gerar confusão mental na vítima, dificultando um relato claro e linear dos fatos.

Na aplicação da norma, é necessário que o magistrado observe os precedentes nacionais e internacionais relacionados ao caso em análise, como também as recomendações de órgãos voltados à proteção dos direitos fundamentais. Tal prática, em conjunto com a identificação dos marcos normativos, integra o sexto passo, que visa uma aplicação da norma que se atente ao sistema de proteção dos direitos humanos.

Nesse sentido, em face do compromisso internacional do Estado Brasileiro no que tange à promoção e proteção dos direitos humanos, devem as magistradas e os magistrados – bem como qualquer outra autoridade pública –, respeitar e aplicar as normas e a jurisprudência que integram os sistemas internacionais de proteção – tanto em âmbito regional como global. Diante do paradigma contemporâneo do Estado constitucional, da abertura dos estados ao direito internacional dos direitos humanos, da premente necessidade de entrelaçamento entre as ordens normativas nacional e internacional, os juízes e as juízas nacionais tornaram-se os principais protetores dos direitos humanos e têm no controle de convencionalidade a ferramenta necessária para enfrentar o desafio de garantir a primazia da dignidade humana e o império do sistema normativo de proteção dos direitos humanos. O Poder Judiciário, portanto, assume relevante e decisivo papel na garantia do respeito, proteção e promoção dos direitos humanos. (CNJ, 2021)

Finalmente, o sétimo e último passo aborda a interpretação e aplicação do direito, incorporando a aplicação concreta do direito, que reflete a realidade dos grupos subordinados. Isso inclui a análise das normas permeadas por estereótipos, identificando representações negativas sobre grupos subordinados na norma. Além disso, examina normas diretamente discriminatórias, caracterizadas por um tratamento manifestamente desigual. Contudo, deve haver uma atenção especial às normas indiretamente discriminatórias, onde se verifica se normas aparentemente igualitárias afetam de forma desproporcional os grupos subordinados devido às suas características pessoais.

5.3.1.1 Análise de decisão judicial que aplica a perspectiva de gênero

Diante da exposição feita do passo a passo dado pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, mostra-se relevante a análise de uma decisão judicial que o aplicou, trazendo para a apreciação da lide um olhar sensível às questões de gênero, sendo um exemplo prático da metodologia desenvolvida pelo Protocolo.

A Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região do Estado do Espírito Santo, no ROT 0000496-71.2019.5.17.0161, julgado em julho de 2022, contemplou os direitos das trabalhadoras embaladoras de mamão com as lentes da perspectiva de gênero. A Desembargadora chamou a atenção ao descrever o trabalho de mulheres e a discriminação salarial entre homens e mulheres.

No caso a empresa praticava discriminação ao pagar mais aos trabalhadores homens, R\$ 0,45 (quarenta e cinco centavos) por caixa de mamão embalada, enquanto as mulheres recebiam entre R\$ 0,07 (sete centavos) e R\$ 0,08 (oito centavos) por caixa. Em sede de defesa, a empresa ré alegou que os homens recebiam mais por terem o encargo de carregar os caminhões, que ocorria, em sua alegação, duas vezes por semana.

Assim, em sede de primeiro grau, a decisão já entendeu pela discriminação de gênero, decisão mantida pela Desembargadora, todavia a sentença reformada entendia por um valor por produtividade de apenas R\$ 0,35 (trinta e cinco centavos) por caixa, em desacordo com a prova testemunhal que confirma que o valor pago aos homens por caixa embalada era de R\$ 0,45, (quarenta e cinco centavos), ponto reformado pela decisão recursal.

A Desembargadora teve uma visão acertada ao dar um peso apropriado para as provas testemunhais, entendendo que a relação de subordinação dupla da trabalhadora, decorrente da relação de emprego e de sua condição de como mulher, que naquele ambiente era desvalorizada. Nesse sentido afirmou a relatora:

A conduta da empresa, portanto, representa flagrante violação ao princípio da igualdade de gênero, constitucionalmente assegurado (além do art. 461 da CLT), e, como bem ressaltado pelo Juízo de primeiro grau, está na contramão da história, configurando retrocesso a todas as conquistas alcançadas pelas trabalhadoras, à custa de luta incessante, nas últimas décadas. Procedimentos discriminatórios como os realizados pela reclamada demonstram que a efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade distante, que há o longo caminho a ser trilhado até chegarmos a uma sociedade sem desigualdade de gênero. Mas iremos conseguir!

Diante da coerência do voto na aplicação da perspectiva de gênero e na sensibilidade na valoração probatória em razão do ônus da prova e da subordinação dupla da trabalhadora, tal decisão é um interessante exemplo da aplicação da perspectiva de gênero nas ações trabalhistas.

5.4 O IMPACTO DAS DECISÕES JUDICIAIS NAS VIDAS DAS TRABALHADORAS PORTADORAS DA SÍNDROME DE BURNOUT

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero estabelece de maneira enfática a importância de os magistrados não se limitarem em aplicar o protocolo aos casos que, à primeira vista, apresentam indícios evidentes de questões relacionadas ao gênero, como assédio sexual ou licença maternidade. Pelo contrário, o protocolo preconiza a necessidade de uma análise mais aprofundada, questionando se a desigualdade de gênero está subjacente à questão analisada.

No contexto da Síndrome de Burnout em mulheres trabalhadoras, a disparidade de gênero pode não se manifestar de forma imediata ao julgador. Contudo, uma análise minuciosa revela a presença de desigualdades de gênero cotidianas no ambiente de trabalho. O protocolo destaca que, embora a definição de indenizações no âmbito laboral possa parecer neutra à primeira vista, a disparidade salarial entre homens e mulheres, onde as últimas ganham, em média, 30% a menos, traz à tona uma dimensão de gênero relevante (CNJ, 2021)

A aplicação da perspectiva de gênero surge como uma ferramenta essencial para ultrapassar as barreiras impostas pela normalização da desigualdade de gênero. Nesse sentido, é imperativo adotar uma nova abordagem que reconheça a divisão sexual do trabalho. Uma vez que a invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidado como trabalho remunerado impõe um ônus excessivo às mulheres trabalhadoras.

Muito embora a sociedade não enxergue o trabalho doméstico como trabalho, mas como uma mera aptidão natural do sexo feminino, observa-se que a realização dessa atividade só é possível graças a força de trabalho físico e intelectual despendido por elas. Afinal, não se pode, por exemplo, imaginar um cenário de cuidados e educação

de uma criança sem a utilização do intelecto. (BERTOLIN E GARCIA, 2020)

A necessidade de abordar de forma diferenciada as mulheres que enfrentam a Síndrome de Burnout reflete a busca pela isonomia. É imperativo que o magistrado, sem margem para questionamentos, analise a interconexão entre a realidade específica do caso e a dimensão de gênero. Essa análise requer a adoção de uma abordagem interseccional, que não apenas reconheça as diferenças entre mulheres e homens, mas também as disparidades existentes entre diversos grupos de mulheres.

Conforme destacado neste trabalho, torna-se essencial que o julgador leve em consideração as questões de gênero em todas as etapas do processo judicial, sempre que pertinente. Isso inclui a valoração de provas, o tratamento dispensado às partes e atores do processo, bem como a interpretação das normas e princípios envolvidos. Dessa maneira, ao buscar uma apreciação judicial relacionada à Síndrome de Burnout, a mulher trabalhadora deve encontrar um ambiente que não a prejudique ainda mais, mas que esteja verdadeiramente comprometido com a aplicação de genuinamente isonômica da lei.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, exploramos minuciosamente a interseção entre gênero, Síndrome de Burnout e o papel do Direito do Trabalho na busca pela igualdade. A evidência de que as mulheres, submetidas a uma carga desproporcional de responsabilidades domésticas e à exposição a violências de gênero, estão mais propensas a desenvolver a Síndrome de Burnout é alarmante. Diante dessa realidade, a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais emerge como uma ferramenta crucial para combater a desigualdade estrutural e garantir a isonomia no âmbito trabalhista.

A análise do Princípio da Isonomia, consagrado na Constituição Federal de 1988, ressaltou a importância da solidariedade social na salvaguarda dos direitos fundamentais. No entanto, percebemos que a concretização da igualdade no cotidiano das trabalhadoras com Síndrome de Burnout ainda é um desafio. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça, surge como uma resposta a essa lacuna, buscando sensibilizar os magistrados para as nuances de gênero nas decisões judiciais.

A Resolução nº 492, de março de 2023, representou um passo significativo ao reforçar a utilização do Protocolo e impor a obrigação de capacitação dos magistrados em uma perspectiva interseccional. Contudo, reconhecemos que o caminho para a efetiva integração das questões de gênero no Poder Judiciário é longo, enfrentando resistências arraigadas na cultura patriarcal velada.

A criação dos Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero é uma estratégia louvável para disseminar o entendimento do protocolo e promover uma mudança cultural no Poder Judiciário. No entanto, a diversidade e as particularidades regionais demandam uma abordagem sensível e adaptada, reconhecendo as individualidades dos magistrados.

O Guia para magistradas e magistrados, parte integrante do Protocolo, oferece um roteiro claro e detalhado para a aplicação da perspectiva de gênero nas diferentes

fases do processo judicial. Destacamos a decisão exemplar da Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, que, ao aplicar o protocolo em um caso de discriminação salarial, demonstrou como a sensibilidade à desigualdade de gênero pode resultar em decisões justas e equitativas.

A abordagem interseccional, considerando não apenas o gênero, mas também outros fatores como raça e etnia, promovida pela Resolução nº 492, é um avanço que contribui para uma compreensão mais abrangente das complexidades enfrentadas pelas mulheres trabalhadoras.

A aplicação prática da perspectiva de gênero nas decisões judiciais, quando associada à compreensão da divisão sexual do trabalho e à busca pela igualdade salarial, emerge como um instrumento poderoso para dignificar o trabalhador e combater as estruturas discriminatórias.

Diante desse cenário, propomos a contínua promoção de iniciativas de capacitação, conscientização e acompanhamento, como previsto nos Comitês estabelecidos pela Resolução nº 492. A disseminação efetiva do conhecimento sobre a aplicação da perspectiva de gênero, aliada a um comprometimento institucional, é fundamental para superar resistências e consolidar a justiça de gênero no ambiente judicial.

Além disso, incentivamos uma ampla discussão social sobre a divisão sexual do trabalho e a necessidade de normas jurídicas específicas que protejam as mulheres no mercado de trabalho. A conscientização pública é uma peça-chave para transformar mentalidades e pressionar por mudanças estruturais.

Em última análise, a aplicação da perspectiva de gênero nas decisões judiciais relacionadas a trabalhadoras portadoras da Síndrome de Burnout não é apenas uma questão de justiça individual, mas também um passo crucial para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa. A busca pela isonomia no Direito do Trabalho não pode prescindir da sensibilidade às questões de gênero, garantindo que as trabalhadoras encontrem nos tribunais não apenas um espaço de resolução de

conflitos, mas um ambiente que as reconheça como sujeitos de direitos, livre de discriminações e estigmas de gênero.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Introdução. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. **Trabalho e igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BEAUVOIR, S. **O segundo Sexo**: Fatos e Mitos. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1980.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins/ GARCIA, Juliana Santos. Nos passos da héstia: A naturalização do trabalho não remunerado das mulheres. **Feminismo, trabalho e direitos humanos**: diálogos entre grupos de pesquisa / Organizadoras Elda Coelho de Azevedo Bussinger; Patricia Tuma Martins Bertolin; Regina Stela Corrêa Vieira -- Vitória: FDV Publicações, 2020.

Conselho Nacional de Justiça. **Resolução no 492 de 17/03/2023**. DJE/CNJ no 53/2023, de 20/03/2023. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>> Acesso em 15 de junho de 2023.

Conselho Nacional de Justiça (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de**. — Brasília; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e www.enfam.jus.br eISBN nº 978-65-88022-06-1

Crenshaw, Kimberlé W. “Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero”. **Estudos Feministas**, ano 10, nº 1/2002, pp. 171-188. Los Angeles, 2002.

DA COSTA, Marli Marlene Moraes/ DIOTTO, Nariel. As barreiras impostas pela Síndrome de Burnout na garantia da dignidade humana das mulheres trabalhadoras: possibilidades e desafios. In: **O trabalho da mulher**/ Organização: Bibiana Terra, Amanda Eiras Testi - São Paulo; Editora Dialética, 2023.

International Classification of Diseases Eleventh Revision (ICD-11). Geneva: World Health Organization; 2022.

ILO. **International Labour Organization, Spotlight on Work Statistics nº12**.-- GENEBRA, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. O caráter promocional do direito do trabalho da mulher e a igualdade de gênero no mercado de trabalho: análise à luz do

constitucionalismo feminista. In: **Constitucionalismo feminista: narrativa de mulheres juristas**. Belo Horizonte, RTM, 2023.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2019.

MASLACH C, Jackson SE. **The measurement of experienced burnout**. J Occup Behav. 1981;2:99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

OIT. **Assédio Sexual no Trabalho**: perguntas e respostas. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em:20/10/2023.

PEREIRA, Samila Saibel, A Síndrome de Burnout com resultado da divisão sexual do trabalho. In: **Constitucionalismo feminista: narrativa de mulheres juristas**. Belo Horizonte, RTM, 2023.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes/ SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda, A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região. In: **O trabalho da mulher/ Organização: Bibiana Terra, Amanda Eiras Testi - São Paulo; Editora Dialética, 2023.**

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. - 2.ed.—São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abra, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho** -São Paulo: Moderna, 1987.

SILVA, J. A. R. O. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2013.

SILVA, Adriana Manta da; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. A Perspectiva De Gênero Como Ferramenta à Serviço da Efetivação Da Igualdade no Âmbito da Atuação Jurisdicional. In: **Direito Antidiscriminatório do Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais**. Orgs: Cruz, Maíra Guimarães de La; HERMES, Manuela; VALE, Sílvia Teixeira do. Salvador: Escola Judicial/ TRT-5. 2021, p. 138.

TESTI, Amanda Eiras. Assédio sexual no trabalho: uma questão de gênero. In: **O trabalho da mulher/ Organização: Bibiana Terra, Amanda Eiras Testi - São Paulo; Editora Dialética, 2023.**

ZANELLI, J.C.. **Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.