

185. A DISPARIDADE DE INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO: CRITÉRIOS JURÍDICOS OU REFORÇO DE ESTEREÓTIPOS?

Rafaela Cividini Amorim Couto E Silva Fiori

Graduanda, UniCesumar

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0004-5600-2993>

<https://lattes.cnpq.br/4913013627805050>

rafaelacividini227@gmail.com

Okçana Yuri Rodrigues de Carvalho

Mestra em Ciências Jurídicas, UniCesumar.

Maringá – Paraná – Brasil

<https://orcid.org/0009-0000-7762-9390>

<https://lattes.cnpq.br/0454292252888537>

okrodrigues@gmail.com

RESUMO

Este artigo investiga a disparidade de valores fixados em indenizações por danos morais entre homens e mulheres no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Logo, este estudo foi realizado através da hipótese de que tais diferenças não decorrem apenas de critérios jurídicos objetivos, mas refletem, de maneira significativa, a permanência de estereótipos de gênero e de estruturas patriarcais enraizadas no sistema jurídico-laboral. O estudo tem como objetivo geral analisar se há fundamento legal que justifique essa desigualdade ou se ela constitui uma forma de perpetuação da desigualdade material de gênero. Especificamente, busca-se examinar decisões judiciais reais, discutir os argumentos jurídicos adotados na fixação das indenizações e investigar o contexto sociocultural que pode influenciar a atuação do Poder Judiciário nesse tipo de reparação. A metodologia utilizada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica, análise de legislação aplicável, doutrina especializada e levantamento de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. As referências teóricas incluem autores do Direito do Trabalho e documentos institucionais como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (2021). Os resultados da pesquisa evidenciam que, embora exista uma normatização específica sobre o tema – como os artigos 223-A a 223-G da CLT –, a tarifação baseada no salário da vítima gera um efeito discriminatório indireto, já que mulheres, em regra, ocupam postos com remuneração inferior. Observou-se, ainda, que julgamentos envolvendo mulheres tendem a apresentar valores inferiores de indenização, mesmo diante de condutas igualmente graves, como assédio sexual e discriminação explícita. Conclui-se então que a Justiça do Trabalho, ao aplicar critérios aparentemente neutros, pode acabar reproduzindo desigualdades de gênero estruturais. A superação dessa realidade requer, além de revisão legislativa e uniformização jurisprudencial, a incorporação de uma perspectiva de gênero nas decisões judiciais, com o fortalecimento de políticas públicas institucionais voltadas à equidade. A pesquisa reforça a importância de uma abordagem crítica e comprometida com os direitos fundamentais para assegurar uma reparação efetivamente justa e igualitária.

PALAVRAS-CHAVE: Perspectiva de gênero. Indenização. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

This article investigates the disparity in the amounts set for compensation for moral damages between men and women under Brazilian Labor Law. Therefore, this study was conducted based on the hypothesis that such differences do not arise solely from objective legal criteria, but rather significantly reflect the persistence of gender stereotypes and patriarchal structures rooted in the labor law system. The study's general objective is to analyze whether there is a legal basis that justifies this inequality or whether it constitutes a form of perpetuation of material gender inequality. Specifically, it seeks to examine actual court decisions, discuss the legal arguments adopted in setting compensation, and investigate the sociocultural context that may influence the Judiciary's performance in this type of compensation. The methodology used is qualitative, based on a bibliographic review, analysis of applicable legislation, specialized doctrine, and survey of case law from Regional Labor Courts. The theoretical references include authors from the field of Labor Law and institutional documents such as the Protocol for Trials with a Gender Perspective of the National Council of Justice (2021). The results of the research show that, although there is specific regulation on the subject – such as articles 223-A to 223-G of the CLT –, pricing based on the victim's salary generates an indirect discriminatory effect,

since women, as a rule, occupy positions with lower pay. It was also observed that trials involving women tend to present lower compensation amounts, even in the face of equally serious conduct, such as sexual harassment and explicit discrimination. It is therefore concluded that the Labor Court, by applying apparently neutral criteria, may end up reproducing structural gender inequalities. Overcoming this reality requires, in addition to legislative review and case law standardization, the incorporation of a gender perspective in judicial decisions, with the strengthening of institutional public policies aimed at equity. The research reinforces the importance of a critical approach committed to fundamental rights to ensure truly fair and equal compensation.

KEYWORDS: Gender discrimination. Compensation. Labor justice.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho refletem, de maneira significativa, as desigualdades históricas e sociais que estruturam a sociedade brasileira. Entre essas desigualdades, a disparidade de tratamento entre homens e mulheres ocupa um lugar central, manifestando-se não apenas na ocupação de cargos e na diferença salarial, mas também na forma como o sistema jurídico responde às violações sofridas no ambiente laboral. Nesse contexto, este artigo propõe-se a investigar um aspecto específico e ainda pouco explorado: a diferença nos valores atribuídos às indenizações por danos morais entre trabalhadores e trabalhadoras, mesmo diante de condutas ofensivas semelhantes.

A relevância do tema está na urgência de promover um sistema de justiça que garanta a igualdade material e o respeito à dignidade de todas as pessoas, conforme assegurado pela Constituição Federal de 1988. A reparação por danos morais, além de possuir função compensatória, possui papel pedagógico e simbólico, porém quando aplicada de forma desigual, pode perpetuar estereótipos de gênero e reforçar a subvalorização das experiências femininas no ambiente de trabalho. Em um cenário em que as mulheres ainda enfrentam obstáculos como o assédio moral e sexual, a discriminação salarial e a dupla jornada, compreender como o Judiciário lida com esses casos é essencial para o fortalecimento de uma Justiça do Trabalho verdadeiramente equitativa.

O objetivo geral deste trabalho é analisar se há critérios jurídicos objetivos para a fixação das indenizações por danos morais no Direito do Trabalho ou se os valores diferenciados atribuídos a homens e mulheres refletem estereótipos de gênero. Especificamente, procura-se examinar decisões judiciais que evidenciem tal disparidade, discutir os fundamentos jurídicos utilizados pelos magistrados na quantificação do dano e contextualizar essa diferença à luz de fatores históricos e socioculturais.

Como limitação metodológica, destaca-se que o estudo adota uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, análise documental e levantamento de

jurisprudências disponíveis em acesso público. Por essa razão, não se pretende realizar uma análise estatística exaustiva, mas sim evidenciar padrões e argumentações que revelem como as decisões judiciais podem estar influenciadas por estruturas de poder e desigualdade de gênero.

Assim, a proposta deste trabalho é contribuir para o debate jurídico e social acerca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, apontando caminhos para uma atuação mais justa, sensível e comprometida com os direitos fundamentais de trabalhadoras e trabalhadores.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO: CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

O dano moral nas relações de trabalho corresponde à violação dos direitos da personalidade do indivíduo como trabalhador, logo trata-se de algo que fere a honra, a dignidade, a integridade psíquica, a imagem e o bem-estar emocional. Sendo assim, é algo que necessita da existência de um prejuízo imaterial, ou seja, que não afeta diretamente o patrimônio do indivíduo, mas que compromete sua esfera íntima.

Conforme destacou Leite (2024), o dano moral diz respeito à lesão resultante da violação de interesses imateriais, porém reconhecidos como direitos protegidos, que fazem parte da personalidade do indivíduo, conceito este que também pode abranger valores extrapatrimoniais atribuídos a entidades jurídicas ou a coletivos, como grupos, classes ou categorias de pessoas, configurando os chamados danos morais coletivos. Esse tipo de lesão pode decorrer, por exemplo, de práticas como o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação ou a exposição vexatória do trabalhador.

No entanto, é importante destacar que, no contexto das relações de trabalho, o dano moral pode assumir uma característica mais profundas quando se trata de mulheres. Isso se deve ao fato de que práticas como assédio sexual e moral, além de impactarem o bem-estar psicológico e emocional da vítima, frequentemente refletem as dinâmicas de poder de gênero e, muitas vezes, resultam em uma reparação desigual. Tais danos não apenas afetam a integridade física e psíquica da mulher, mas também reforçam estigmas de vulnerabilidade e fragilidade associadas ao gênero feminino.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, garante o direito à indenização por danos morais ou à imagem, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a reforma introduzida pela Lei nº 13.467/2017, regulamenta a responsabilidade civil do empregador nos artigos 223-A a 223-G, assegurando parâmetros para a fixação das indenizações. Contudo, essas normativas, quando aplicadas de maneira homogênea, podem mascarar desigualdades de gênero. Isso ocorre, por exemplo, quando a quantificação do dano está vinculada ao salário do trabalhador, o que pode levar a uma subvalorização do sofrimento das mulheres, que, historicamente, ocupam postos de trabalho com remunerações menores em comparação aos homens.

Portanto, a concepção do dano moral nas relações de trabalho vai além da simples violação de direitos individuais, incluindo também uma análise crítica sobre como o gênero pode influenciar a reparação do dano. É necessário compreender que a discriminação de gênero nas relações de trabalho contribui para uma percepção distorcida do sofrimento das mulheres, especialmente quando sua dor é minimizada ou não considerada com a devida gravidade no processo de cálculo das indenizações.

2.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA REPARAÇÃO POR DANO MORAL

A reparação por danos morais no Direito do Trabalho encontra forte sustentação nos princípios constitucionais e infraconstitucionais que visam à proteção da dignidade humana e da honra dos trabalhadores.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado, enquanto o artigo 5º, incisos V e X, assegura o direito à indenização por danos morais, especialmente quando decorrentes de violações à intimidade, honra e imagem. Esses princípios também estão presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, em sua versão atualizada pela Lei nº 13.467/2017, disciplina a responsabilidade do empregador em casos de danos extrapatrimoniais, como os danos morais.

Além do respaldo constitucional, a questão da reparação por danos morais se reflete em normas infraconstitucionais, como o Código Civil de 2002, nos artigos 186 e 927, que estabelecem o dever de indenizar em caso de ato ilícito, incluindo os danos imateriais. A Reforma Trabalhista, através da inclusão dos artigos 223-A a 223-G na CLT, estabeleceu parâmetros mais claros para a reparação de danos morais, vinculando os valores das

indenizações à remuneração do ofendido. No entanto, o critério adotado de vinculação ao salário pode ser problemático, já que historicamente as mulheres ocupam cargos de menor remuneração, o que pode resultar em uma quantificação desproporcional e desigual das indenizações, agravando a desigualdade de gênero.

Ainda que o sistema jurídico estabeleça critérios objetivos para a fixação das indenizações por danos morais, é necessário problematizar a aplicação prática desses critérios, especialmente quando consideramos os vieses de gênero. O julgamento de casos de dano moral no âmbito trabalhista, em muitos momentos, se dá de forma subjetiva, levando em consideração a percepção do julgador acerca da extensão do sofrimento da vítima. Nesse contexto, a perspectiva de gênero deve ser incorporada nas decisões judiciais, para evitar que estereótipos de gênero influenciem negativamente a quantificação da reparação.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021) orienta que o Judiciário deve estar atento a essas questões, destacando que "a falta de uma análise crítica sobre as desigualdades de gênero pode perpetuar discriminações estruturais nas decisões judiciais, resultando em uma subavaliação da dor das mulheres" (CNJ, 2021, p. 15). O protocolo busca garantir que as decisões sejam mais justas e igualitárias, respeitando as especificidades de cada caso sem a influência de preconceitos e estereótipos.

Por fim, é importante ressaltar que a aplicação de critérios uniformes de quantificação do dano moral no direito do trabalho, sem uma consideração sensível às disparidades de gênero, pode levar à perpetuação de desigualdades. Isso se reflete no fato de que, em muitas situações, o sofrimento da mulher, especialmente em casos de assédio moral ou sexual, pode ser minimizado ou desconsiderado, ao passo que a dor masculina, quando reconhecida, tende a ser tratada de maneira mais impessoal. O Judiciário, ao adotar uma postura neutra, deve estar ciente da necessidade de uma análise crítica dos impactos desiguais que as condutas lesivas têm sobre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

2.3 CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO

A fixação do valor da indenização por danos morais no âmbito do Direito do Trabalho exige uma análise criteriosa, que concilie a compensação do prejuízo imaterial sofrido pelo trabalhador com o efeito pedagógico e preventivo da sanção imposta ao empregador.

Entretanto, a inexistência de critérios plenamente objetivos e uniformes ocasiona decisões judiciais divergentes, inclusive em situações onde os fatos são semelhantes, o que compromete a segurança jurídica e a confiança social no sistema de justiça.

A doutrina jurídica e a legislação brasileira apontam diversos elementos que devem ser considerados pelo julgador, os quais são a gravidade da ofensa, o grau de culpa do agente, a extensão do dano, as condições econômicas das partes, a reincidência da conduta lesiva e o caráter preventivo da indenização. O artigo 944 do Código Civil, aplicado de forma subsidiária ao Direito do Trabalho, dispõe que a indenização é medida pela extensão do dano, exigindo do magistrado uma análise tanto qualitativa quanto quantitativa da lesão extrapatrimonial.

Conforme esclarece a jurista Maria Helena Diniz, “a reparação das perdas e danos abrangerá, então, a restauração do que o credor perdeu e a composição do que deixou de ganhar, apurado segundo um juízo de probabilidade.” Diniz (2024, p. 292). Embora se refira à responsabilidade civil em geral, esse entendimento pode ser estendido ao campo trabalhista, visto que a reparação por danos morais também se fundamenta na busca pela restituição do equilíbrio subjetivo violado. A ideia de “juízo de probabilidade” reforça a natureza subjetiva da fixação do quantum indenizatório, exigindo fundamentação adequada e proporcionalidade entre a conduta lesiva e os efeitos causados.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) buscou estabelecer diretrizes mais objetivas ao inserir os artigos 223-A a 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 223-G, §1º, prevê limites para o valor da indenização com base no salário contratual do ofendido, conforme a classificação do dano em leve, médio, grave e gravíssimo. Apesar da intenção de padronização, tal critério foi amplamente criticado por associar a valoração da dor à remuneração da vítima, podendo gerar distorções e violações aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

Assim, embora haja um esforço legislativo para limitar o arbítrio judicial, a análise do caso concreto, com base em critérios razoáveis e na sensibilidade jurídica, permanece essencial para que a indenização cumpra suas finalidades compensatória, pedagógica e preventiva, sem reproduzir desigualdades estruturais já presentes no ambiente de trabalho.

3 A DISPARIDADE DE INDENIZAÇÕES ENTRE HOMENS E MULHERES - ANÁLISE COMPARATIVA

O exame de decisões recentes da Justiça do Trabalho evidencia uma disparidade nos valores de indenizações por danos morais concedidas a homens e mulheres, mesmo em situações de violação de direitos com gravidade comparável.

Em julgamento publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, uma atendente de telemarketing foi submetida a uma fiscalização desproporcional de suas pausas no trabalho, especialmente quando relacionadas à busca de sua filha, situação que caracterizou discriminação de gênero e maternidade. A indenização fixada foi de R\$ 8.000,00 (TRT- 3ª Região, 2023). Em outro caso, julgado pela 3ª Turma do TRT da 2ª Região, uma trabalhadora da TAM Linhas Aéreas foi promovida com colegas homens para o mesmo cargo, mas recebeu salário 28% inferior, com a justificativa de que, por ser mulher e solteira, “teria menos despesas”. O colegiado fixou o valor da indenização por dano moral em apenas R\$ 10.000,00 (TRT-2ª Região, 2023).

Em contraste, decisões envolvendo empregados homens demonstram valores significativamente superiores. No TRT da 15ª Região, em exemplificação, um vigilante que foi vítima de assédio moral por parte de colegas de trabalho e desenvolveu transtornos psicológicos decorrentes da conduta ofensiva recebeu R\$ 20.000,00 de indenização por danos morais (TRT-15ª Região, 2019), o que deixa exposta a disparidade existente.

Embora cada caso deva ser analisado à luz de suas peculiaridades, é possível observar que, mesmo diante de violações de natureza comparável, os valores indenizatórios atribuídos às mulheres tendem a ser mais baixos ou, quando similares, não refletem a carga histórica e social adicional imposta às mulheres no ambiente de trabalho. Isso é particularmente evidente em situações envolvendo maternidade, desigualdade salarial ou estigmas de gênero, como nos casos acima.

A repetição desse padrão sugere que ainda há, no Judiciário trabalhista, uma tendência à subvalorização do sofrimento feminino, possivelmente influenciada por estereótipos de gênero enraizados.

O Manual Prático de Procedimentos para Magistradas, publicado pela AMATRA 8 MULHERES (2025), alerta para o risco de a quantificação de danos morais perpetuar desigualdades estruturais caso os julgadores não adotem uma abordagem crítica e sensível ao gênero, especialmente nas situações em que a discriminação se apresenta de forma discreta ou institucionalizada.

Portanto, os dados comparativos reforçam a necessidade de uma reavaliação dos critérios utilizados para a fixação de indenizações por danos morais, de modo que

contemplem não apenas a extensão do dano, mas também os impactos diferenciados que determinadas condutas têm sobre mulheres, sobretudo em contextos marcados por desigualdade histórica. O tratamento igualitário exige mais do que aplicar os mesmos parâmetros: exige reconhecer as diferenças estruturais que afetam homens e mulheres de forma distinta.

3.1 ANÁLISE DE ARGUMENTOS JURÍDICOS USADOS PARA JUSTIFICAR ESSA DIFERENÇA

A fixação do valor das indenizações por danos morais no Direito do Trabalho deve observar critérios como a extensão do dano, a gravidade da conduta ofensiva, a condição das partes e o caráter pedagógico da medida. No entanto, mesmo diante desses parâmetros, a prática judiciária mostra diferenças significativas entre os valores fixados para homens e mulheres em situações semelhantes. Um dos principais fundamentos jurídicos apresentados para justificar essas diferenças é a tariffação do dano extrapatrimonial instituída pelo artigo 223-G, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserido pela Reforma Trabalhista de 2017. Esse dispositivo estabelece limites indenizatórios com base no último salário contratual do ofendido, criando faixas percentuais que vinculam a gravidade do dano à remuneração da vítima.

Essa sistemática tem sido alvo de intensas críticas na doutrina por desconsiderar a reparação integral do dano e por relativizar o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. Conforme Gustavo Filipe B. Garcia (2025), ao vincular o valor da indenização ao salário do trabalhador, o ordenamento jurídico corre o risco de reforçar desigualdades estruturais pré-existentes no mercado de trabalho, em especial a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Como as mulheres, em geral, ainda percebem salários menores do que os homens, a aplicação mecânica da tariffação pode resultar em indenizações proporcionalmente inferiores, mesmo diante de condutas ofensivas de igual ou maior gravidade. Dessa forma, a tariffação legal tende a desconsiderar as peculiaridades de cada caso e enfraquece a função pedagógica da indenização, além de comprometer a justiça material das decisões.

Ainda, destaca também Garcia (2025) que a tariffação não deve ser interpretada de forma absoluta, cabendo ao magistrado exercer controle de constitucionalidade quando a limitação comprometer direitos fundamentais. Isso significa que, diante de casos em que a aplicação do §1º do artigo 223-G resulte em afronta à dignidade da pessoa humana ou em

evidente desproporcionalidade entre o dano e a compensação fixada, o juiz pode afastar a norma com base na supremacia da Constituição. Essa abordagem busca garantir que o sistema jurídico não reproduza ou legitime desigualdades de gênero ao aplicar critérios que, na prática, penalizam as vítimas mais vulneráveis.

3.2 UMA ANÁLISE DA FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO TRABALHISTA E OUTRAS ÁREAS DO DIREITO

A distinção entre o tratamento do dano moral nas diferentes áreas do Direito é importante, especialmente quando comparamos o Direito do Trabalho com o Direito Civil. No âmbito do Direito Civil, o conceito de dano moral está voltado para a reparação de lesões à honra, imagem, liberdade e dignidade da pessoa. A principal característica da indenização no Direito Civil é a busca pela reparação integral do dano, o que envolve compensar a vítima de forma proporcional ao sofrimento causado (DINIZ, 2025).

No Direito Civil, a base para a fixação do valor da indenização está na análise da gravidade do ato ilícito e suas consequências para a vítima. Segundo a doutrina, a indenização não pode ser uma forma de enriquecimento, mas sim um meio de restaurar, na medida do possível, a integridade da vítima. O Código Civil Brasileiro, por exemplo, estabelece que a indenização deve ser suficiente para compensar as perdas experimentadas pela vítima, considerando a extensão do dano (DINIZ, 2025).

Por outro lado, no Direito do Trabalho, o dano moral também visa reparar o sofrimento de trabalhadores em decorrência de atos ilícitos cometidos pelos empregadores. Contudo, a fixação das indenizações trabalhistas enfrenta desafios maiores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 223-G, §1º, estabelece limites para a quantificação do dano moral, utilizando o salário contratual do trabalhador como referência. Esse critério tem sido criticado por alguns juristas, que apontam a necessidade de uma abordagem mais individualizada e humanizada, capaz de refletir de forma mais justa as particularidades de cada caso (MARTINEZ, 2025).

Em comparação ao Direito Civil, onde a indenização busca restaurar o dano de maneira mais flexível e proporcional à gravidade da ofensa, o Direito do Trabalho adota uma tarifação que, embora busque conferir previsibilidade, pode resultar em valores que não representam adequadamente o sofrimento da vítima, especialmente no caso das mulheres, que frequentemente enfrentam assédio sexual, discriminação de gênero e

desigualdade salarial. Para elas os valores das indenizações têm se mostrado insuficientes para reparar adequadamente o dano, o que gera um desequilíbrio na aplicação das normas de compensação (GARCIA, 2025).

Essa limitação no Direito do Trabalho, que é a tarificação baseada no salário, tem sido vista por muitos doutrinadores como uma violação ao princípio da reparação integral do dano, garantido pela Constituição Federal (MARTINEZ, 2025). Isso se torna ainda mais evidente quando comparado com o Direito Civil, onde a indenização busca uma reparação mais justa, considerando as circunstâncias específicas e o sofrimento da vítima.

A diferença entre essas abordagens nos dois ramos do Direito evidencia a necessidade de uma reavaliação das normas trabalhistas, para que as indenizações sejam mais adequadas ao impacto real causado pelas agressões sofridas no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere ao gênero.

4 ASPECTOS SOCIOCULTURAIS E JURÍDICOS DA DIFERENÇA NOS VALORES: O LEGADO DO PATRIARCADO E SUAS IMPLICAÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Para que seja possível a compreensão das disparidades de gênero no âmbito trabalhista faz-se necessária uma análise das raízes históricas e socioculturais que moldaram a sociedade brasileira. O patriarcado, sistema social que estipulou o homem como superior, estabeleceu-se no Brasil desde a colonização, consolidando uma estrutura hierárquica onde a figura masculina era a única detentora de autoridade sobre a família e os bens, enquanto à mulher cabia um papel submisso e doméstico, conforme estudo publicado na Revista Científica Multidisciplinar (ANDRADE, 2021).

Essa organização social influenciou profundamente a divisão sexual do trabalho, já que as mulheres foram historicamente associadas a funções de cuidado e reprodução, muitas vezes não remuneradas ou desvalorizadas. Sendo assim, segundo artigo publicado na Revista Ciência e Contemporaneidade (SILVA; COLARES, 2024), mesmo com a inserção feminina no mercado de trabalho, ainda persistem na sociedade desigualdades salariais, sub-representação em cargos de liderança e maior exposição a formas de assédio e violência.

No campo jurídico, o Direito do Trabalho brasileiro, embora tenha avançado na proteção dos direitos das mulheres, ainda carrega resquícios dessa estrutura patriarcal. A legislação trabalhista, por vezes, reflete uma visão androcêntrica, ou seja, privilegiando a figura masculina e ignorando a feminina, não contemplando adequadamente as

especificidades das mulheres no ambiente laboral. Isso se evidencia na dificuldade de reconhecimento e reparação de danos morais decorrentes de discriminação ou assédio, onde as indenizações frequentemente não refletem a gravidade das violações sofridas (BARBOSA, 2023).

Além disso, a Justiça do Trabalho enfrenta desafios na aplicação efetiva das normas de igualdade de gênero. Seguindo o artigo publicado na Revista de Direito Público (MARTINS; LIMA; LEMOS, 2021), a naturalização de estereótipos e a resistência a uma abordagem interseccional contribuem para a perpetuação das desigualdades, fazendo com que a ausência de uma perspectiva de gênero nas decisões judiciais ocorra com muito mais habitualidade, o que pode resultar em interpretações que minimizam ou invisibilizam as experiências das mulheres no ambiente de trabalho.

Portanto, é imprescindível uma reflexão crítica sobre as estruturas patriarcais que ainda permeiam o Direito do Trabalho e a atuação da Justiça. A promoção da equidade de gênero exige não apenas reformas legislativas, mas também uma mudança cultural e institucional que reconheça e valorize as experiências e contribuições das mulheres no mundo do trabalho.

4.1 O IMPACTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro permanece como um obstáculo significativo à concretização de uma sociedade mais justa e equitativa. Apesar dos avanços legislativos e do crescimento da participação feminina nas atividades econômicas, persistem disparidades salariais, segregação ocupacional e barreiras ao acesso a cargos de liderança. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023, as mulheres receberam, em média, 78,2% do rendimento dos homens, mesmo com níveis de escolaridade superiores em muitas áreas (IBGE, 2023).

Essa disparidade se reflete também nas condições laborais. As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado — atividades historicamente desvalorizadas e não remuneradas — o que compromete sua plena inserção e ascensão no mercado formal. De acordo com relatório do Fórum Econômico Mundial, divulgado em 2023, o Brasil ocupa a 94ª posição no ranking de desigualdade de gênero, com destaque negativo no item “participação econômica e oportunidades” (WEF, 2023).

Além disso, as mulheres enfrentam com mais frequência assédio moral e sexual, discriminação relacionada à maternidade e maior rotatividade nos empregos. Tais fatores contribuem para um cenário de precarização e subvalorização do trabalho feminino, agravando a dificuldade de garantir igualdade de tratamento também nas esferas judiciais, como nas indenizações por dano moral. O reflexo dessa estrutura desigual, portanto, vai além da esfera econômica e se manifesta em todas as fases da relação trabalhista, incluindo a judicialização de conflitos, onde a vítima feminina pode ser vista como “menos atingida” do que o trabalhador homem, conforme já demonstrado anteriormente.

4.2 POSSÍVEIS CRÍTICAS E DESAFIOS PARA UMA INDENIZAÇÃO MAIS IGUALITÁRIA

A busca por uma indenização mais igualitária no Direito do Trabalho enfrenta uma série de desafios, tanto de ordem jurídica quanto sociocultural. Um dos principais pontos de crítica está na dificuldade de romper com a subjetividade quanto à fixação dos valores indenizatórios por danos morais. Embora existam diretrizes legais, como o artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece parâmetros para a tariffação do dano extrapatrimonial com base no salário contratual da parte ofendida, esses critérios não são suficientes para garantir a equidade material entre homens e mulheres, conforme já exposto anteriormente, tendo em vista que não consideram as desigualdades históricas e sociais entre os gêneros.

A doutrina tem revelado que essa tariffação, ao acompanhar o valor da indenização ao salário da vítima, pode conservar e prolongar desigualdades já existentes no mercado de trabalho, onde as mulheres ainda recebem, em média, salários inferiores aos dos homens para funções equivalentes. Segundo Garcia (2025), a fixação do dano moral não pode ignorar o contexto em que a violação ocorre, sob pena de transformar o critério remuneratório em elemento de discriminação institucionalizada. Além disso, o enfrentamento do problema exige o reconhecimento das estruturas patriarcais que ainda influenciam o Judiciário, já que a permanência de estereótipos de gênero nas decisões judiciais pode levar à desvalorização pela qual as mulheres passam, especialmente em casos de assédio, discriminação e violência simbólica no ambiente de trabalho.

Como destaca Martinez (2025), a análise judicial precisa evoluir para incorporar uma perspectiva mais sensível às desigualdades de gênero, adotando critérios objetivos que promovam a reparação integral do dano sem reproduzir injustiças históricas. Outro desafio

significativo está na resistência à padronização dos valores indenizatórios, sob o argumento de que isso limitaria a liberdade do juiz na valoração do dano, no entanto, como observa Diniz (2025), a ausência de parâmetros mais específicos abre espaço para decisões arbitrárias e incoerentes, que dificultam a previsibilidade jurídica e comprometem a confiança no sistema.

Por fim, a construção de uma jurisprudência mais equitativa depende não apenas de reformas legislativas, mas também de uma transformação cultural no interior das instituições judiciais. Capacitações com enfoque de gênero, disseminação de boas práticas e adoção de mecanismos de controle interno são caminhos possíveis para promover a igualdade material e efetivar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia entre homens e mulheres.

5 TENDÊNCIAS E POSSÍVEIS MUDANÇAS NO ÂMBITO DA JURISPRIDÊNCIA TRABALHISTA

Para enfrentar a disparidade nas indenizações por danos morais entre homens e mulheres no Direito do Trabalho, algumas medidas se mostram fundamentais. A primeira delas é a criação de parâmetros objetivos para a fixação do valor da indenização, visando reduzir a subjetividade judicial e promover maior previsibilidade e isonomia. Esses parâmetros poderiam considerar a gravidade do dano, o contexto da agressão e sua repercussão na vida pessoal e profissional da vítima, sem se prender exclusivamente ao critério remuneratório. Tal proposta se alinha à busca pela efetivação do princípio da igualdade material, previsto no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal.

Outra medida relevante é a desvinculação entre o valor da indenização e o salário da parte ofendida, tal como estabelecido atualmente pelo §1º do artigo 223-G da CLT. A vinculação ao salário reforça desigualdades preexistentes no mercado de trabalho, penalizando duplamente as mulheres, que, em regra, recebem salários menores. Doutrinadores como Gustavo Filipe B. Garcia (2025) e Luciano Martinez (2025) criticam essa tarifação, apontando sua inconstitucionalidade e incompatibilidade com os princípios da reparação integral do dano e da dignidade da pessoa humana, previstos nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição.

Por fim, destaca-se a importância da uniformização da jurisprudência com enfoque em equidade, por meio da edição de súmulas, enunciados ou orientações jurisprudenciais pelos Tribunais Superiores. A ausência de critérios unificados tem levado à fixação de

valores dissonantes para situações semelhantes, o que contribui para a insegurança jurídica e perpetua desigualdades. A uniformização, quando pautada na equidade de gênero, contribuiria para a construção de uma jurisprudência mais coerente, justa e alinhada aos princípios constitucionais e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no combate à discriminação de gênero.

5.1 O PAPEL DOS TRIBUNAIS SUPERIORES NA CONSOLIDAÇÃO DE UMA JURISPRUDÊNCIA MAIS EQUITATIVA.

A atuação dos Tribunais Superiores, como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), é fundamental para garantir que o direito à indenização por danos morais seja aplicado de maneira mais justa, equitativa e conforme os princípios constitucionais. Ambos os tribunais possuem a responsabilidade de uniformizar a interpretação das leis trabalhistas e de assegurar que as decisões nas instâncias inferiores respeitem os direitos fundamentais, como a igualdade e a dignidade da pessoa humana.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de suas súmulas e orientações jurisprudenciais, tem buscado estabelecer diretrizes claras sobre a reparação de danos morais. Contudo, em questões de desigualdade de gênero, a jurisprudência ainda peca por sua insuficiência em tratar as disparidades de forma equânime. Embora o TST tenha se posicionado em algumas decisões, a falta de uma padronização rigorosa nas indenizações por danos morais ainda permite que valores distintos sejam aplicados a homens e mulheres em situações de ofensas similares. Nesse sentido, é urgente que o Tribunal se debruce de forma mais sensível sobre as questões de gênero, considerando as especificidades de como as mulheres são afetadas no ambiente de trabalho, principalmente quando o dano está relacionado a assédio moral, sexual ou discriminação.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem desempenhado um papel essencial ao avaliar a constitucionalidade de normas trabalhistas, como o artigo 223-G da CLT, que limita os valores das indenizações com base no salário da vítima. Esse dispositivo, além de ser alvo de críticas por parte da doutrina, é um ponto de grande importância para a análise da equidade nas reparações. O STF, ao decidir sobre questões constitucionais, tem a capacidade de influenciar diretamente a aplicação de tais normas, garantindo que a dignidade da pessoa humana seja respeitada em sua totalidade, sem que o valor da indenização seja reduzido a um simples cálculo baseado no poder aquisitivo da

vítima. Além disso, o STF e o TST possuem a prerrogativa de criar precedentes vinculantes que, se bem aplicados, podem padronizar a indenização por danos morais de maneira mais igualitária, independentemente do gênero da vítima. A criação de critérios objetivos, baseados em parâmetros como a gravidade do ato praticado, a extensão do sofrimento e o contexto social, pode ajudar a erradicar a discriminação implícita que muitas vezes ocorre, especialmente no caso de mulheres vítimas de violência no ambiente de trabalho.

Por fim, a atuação dos Tribunais Superiores na harmonização da jurisprudência sobre danos morais no direito do trabalho não só traz um benefício direto para as vítimas, mas também fortalece a segurança jurídica do sistema. Quando as decisões passam a ser mais previsíveis e justas, há um fortalecimento da confiança no sistema judiciário, refletindo positivamente na sociedade como um todo.

5.2 A URGÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONAIS PARA ENFRENTAR A DISPARIDADE DE GÊNERO NAS INDENIZAÇÕES

A busca por uma justiça mais igualitária no que se refere às indenizações por danos morais no contexto trabalhista exige não apenas uma revisão das práticas judiciais, mas também a implementação de políticas públicas e institucionais resistentes. É essencial que o Estado, através de suas esferas legislativas, executivas e judiciais, assuma um papel mais ativo na construção de um ambiente mais justo, especialmente no que diz respeito às desigualdades de gênero.

Primeiramente, a criação de programas educacionais e campanhas de conscientização sobre a importância da igualdade de gênero nas relações de trabalho é fundamental. O reconhecimento das disparidades de gênero e a capacitação dos atores do sistema judicial — como juízes, advogados e servidores públicos — para lidarem de maneira mais sensível com questões relacionadas à discriminação e violência contra as mulheres são passos essenciais para a erradicação das desigualdades no mercado de trabalho. A mudança de mentalidade deve ser um processo contínuo, buscando conscientizar a sociedade sobre a necessidade de garantir que as vítimas, independentemente de seu gênero, recebam indenizações justas e adequadas.

Além disso, a implementação de políticas públicas que incentivem as empresas a adotar práticas mais equitativas nas relações de trabalho também pode contribuir para a diminuição das disparidades. Programas de auditoria de gênero nas empresas, como

iniciativas para garantir igualdade salarial, a inclusão de mulheres em cargos de liderança e a promoção de um ambiente livre de assédio, podem não só evitar que os danos aconteçam, mas também aumentar a transparência sobre as práticas discriminatórias. Essas políticas devem ser monitoradas e fiscalizadas de perto para garantir sua efetividade.

Por outro lado, a atuação das instituições de classe, como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), os sindicatos e as associações de magistrados, é crucial para que os direitos das mulheres sejam efetivamente protegidos dentro do sistema judicial. A criação de protocolos específicos para o enfrentamento de situações de assédio, discriminação e violência no trabalho, que contemplem as peculiaridades de gênero, seria uma importante ferramenta para garantir que as vítimas sejam tratadas com a seriedade e a empatia que merecem.

Um exemplo relevante são as ações afirmativas que visam corrigir as desigualdades históricas. A criação de um fundo específico de reparação para mulheres vítimas de danos morais relacionados ao gênero pode ser uma alternativa interessante, visando garantir que essas vítimas recebam indenizações adequadas à gravidade da situação, independentemente de sua capacidade financeira ou do valor de mercado do seu salário. Além disso, o estímulo a medidas de reparação psicossocial pode ajudar a proporcionar uma recuperação mais efetiva e humana para as vítimas de discriminação no ambiente de trabalho.

Em suma, a urgência de políticas públicas e institucionais para enfrentar a disparidade de gênero nas indenizações não pode ser ignorada. É necessário um compromisso conjunto entre o Judiciário, as instituições de classe, as empresas e o Estado para que o caminho rumo a uma verdadeira justiça social, que garanta o pleno respeito à dignidade da pessoa humana e a igualdade de gênero no trabalho, seja trilhado com seriedade e de forma eficaz.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como proposta central analisar a disparidade de valores fixados em indenizações por danos morais entre homens e mulheres no Direito do Trabalho, buscando compreender se essa diferença decorre de critérios jurídicos objetivos ou da reprodução de estereótipos de gênero no âmbito judicial. Partindo dessa questão, os objetivos definidos foram investigados à luz da legislação, da doutrina, da jurisprudência e do contexto histórico

e sociocultural que permeia as relações de trabalho e a atuação da Justiça do Trabalho no Brasil.

A análise demonstrou que, embora haja regulamentação específica sobre os danos morais trabalhistas — especialmente após a inclusão dos artigos 223-A a 223-G da CLT —, a tarifação vinculada ao salário da vítima e a ausência de critérios padronizados acabam por penalizar especialmente as mulheres, que historicamente ocupam funções de menor remuneração. Além disso, a aplicação da lei de forma supostamente neutra ignora desigualdades estruturais e resulta, na prática, em reparações desiguais para situações semelhantes. A jurisprudência analisada confirmou essa tendência, evidenciando que mulheres recebem, em média, indenizações mais baixas que homens, mesmo quando submetidas a condutas igualmente graves, como assédio e discriminação.

Durante o desenvolvimento do estudo, algumas limitações foram identificadas, especialmente no que diz respeito à obtenção de dados quantitativos mais amplos, uma vez que nem todas as decisões judiciais estão publicamente acessíveis de forma sistematizada. Ainda assim, os dados qualitativos e os exemplos reais utilizados foram suficientes para ilustrar os padrões de desigualdade observados.

Como sugestão para futuras pesquisas, indica-se a ampliação do levantamento empírico em diferentes Tribunais Regionais do Trabalho, com foco em decisões de primeira e segunda instância, além da análise de ações coletivas que envolvam grupos vulneráveis. Também seria relevante investigar o impacto de formações institucionais em perspectiva de gênero na atuação de magistradas e magistrados.

Conclui-se que a superação dessa disparidade depende de ações coordenadas entre o legislador, o Poder Judiciário e as instituições de classe. A construção de uma justiça trabalhista verdadeiramente equitativa requer a adoção de critérios mais sensíveis às desigualdades de gênero, o fortalecimento das políticas públicas e a consolidação de uma jurisprudência orientada pelos princípios da dignidade, igualdade e reparação integral. Os resultados aqui obtidos contribuem para o avanço do debate sobre justiça de gênero e reafirmam a necessidade de uma abordagem transformadora no campo do Direito do Trabalho, com impactos concretos na vida das mulheres e na promoção de uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

AMATRA 8 MULHERES. Manual Prático de Procedimentos para Magistradas. Belém: AMATRA 8, 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images//ManualAmatra8Mulheres.pdf>. Acesso em: 02 de maio de 2025.

ANDRADE, Leticia Ésther de. A consolidação do patriarcado no Brasil: a origem. Núcleo do Conhecimento, 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/consolidacao-do-patriarcado>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2023. IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 mai. 2025.

BARBOSA, Claudia Vilhena. DESIGUALDADE DE GÊNERO E PROCESSO DE DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. Revista FT, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/desigualdade-de-genero-e-processo-de-discriminacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 02 mai. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2025.

BRASIL. Código Civil Brasileiro de 2002. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2025.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2023. IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 mai. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p. 28. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 02 mai. 2025.

MARTINS, Luísa Lima Bastos. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Os Reflexos da Sociedade Patriarcal na Divisão Sexual do Trabalho. Revista Direito Público, 2021. Disponível em:

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5281>. Acesso em: 03 mai. 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2025. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 03 mai. 2025.

SILVA, Enaire de Maria Sousa da. COLARES, Patricia Sousa. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: dos processos históricos às expressões contemporâneas. Revista Ciência & Contemporaneidade, v. 2, n. 1, jan-jun, 2024. Disponível em: <https://saoluis.edufor.edu.br/uploads/artigos/2024/07/desigualdade-de-genero-no-brasil-dos-processos-historicos-as-expressoes-contemporaneas-1720476015.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Companhia aérea deve indenizar trabalhadora por desigualdade salarial entre gêneros. São Paulo, 13 set. 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/companhia-aerea-deve-indenizar-trabalhadora-por-desigualdade-salarial-entre-generos>. Acesso em: 02 maio 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Atendente de telemarketing receberá indenização por dano moral relacionado a gênero e maternidade. Belo Horizonte, 30 nov. 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2023. Genebra: WEF, 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>. Acesso em: 03 mai. 2025.