

Ambiente de trabalho, gênero e risco jurídico: o Judiciário não tolera retrocessos

Edição #90 17.03.2026 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

ESG Trabalhista BMA Review
Equidade

Nos últimos anos, ganhou espaço no debate público a redução dos investimentos em políticas de diversidade e inclusão por parte de algumas empresas, especialmente como reflexo de mudanças no cenário político e econômico internacional.

Ainda que esse contexto possa estimular uma postura mais defensiva por parte das organizações, especialmente no que se refere a programas de conscientização e prevenção a violação a direitos, o fato é que a legislação brasileira e os tribunais trabalhistas seguem em sentido diametralmente oposto.

O ordenamento jurídico brasileiro é claro ao vedar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, com especial atenção à proteção das mulheres e de outros grupos historicamente vulnerabilizados.

A proteção do mercado de trabalho da mulher, por exemplo, é prevista no art. 7º, XX e XXX da Constituição Federal. A CLT, por sua vez, desde 1999, prevê no art. 373-A uma série de condutas discriminatórias vedadas aos empregadores (como anúncios de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar; recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa em razão de gravidez; exigência de comprovação de esterilidade ou gravidez para permanência no emprego; revistas íntimas, dentre outras).

A Lei nº 14.457/2022 reforçou esse arcabouço ao reformular a CIPA (agora, CIPAA) e impor às empresas a adoção de mecanismos efetivos de prevenção e enfrentamento do assédio sexual e outras formas de violência no trabalho. Entre as medidas exigidas estão a criação de códigos de conduta, canais de denúncia, inclusão do tema nas atividades e práticas da CIPA, além da realização, no mínimo anual, de ações de capacitação e sensibilização em formatos acessíveis.

Esse conjunto normativo tem sido interpretado de forma cada vez mais rigorosa pelo Poder Judiciário Trabalhista, que passou a adotar expressamente as diretrizes do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” do CNJ (Resolução nº 492/2023) e do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST”, publicado em 2024. Os referidos protocolos orientam os magistrados e magistradas a considerarem aspectos ligados a direitos humanos, gênero, raça e etnia sob enfoque interseccional nos julgamentos.

A jurisprudência recente evidencia que a omissão empresarial diante de condutas discriminatórias não é mais tolerada. O TRT da 2ª Região, por exemplo, manteve a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma empregada vítima de assédio moral e violência transfóbica, reconhecendo

também o direito à indenização por danos morais. Em outra vertente, o TRT da 9ª Região reconheceu a ocorrência de dispensa discriminatória de empregada em tratamento de fertilização in vitro, ao concluir que a ruptura contratual esteve diretamente relacionada à sua condição de saúde e à possibilidade de engravidar.

Essas decisões revelam que, independentemente de movimentos de retração, a verdade é que as empresas brasileiras devem seguir atentas para as condições de trabalho de seus empregados e empregadas, o que inclui um olhar direcionado não apenas às questões de identidade de gênero, como também às interseccionalidades com questões de orientação sexual, raça, capacitismo, etarismo e combate rotineiro a toda forma de discriminação, assédio moral e sexual, além de microagressões e outras formas de violência.

Mais do que cumprir a legislação, investir de forma consistente em políticas de prevenção, treinamento e conscientização segue sendo uma estratégia essencial de gestão de riscos. A negligência nesse campo tem se traduzido em passivos trabalhistas relevantes, condenações expressivas e danos reputacionais de difícil reparação.

>>> Este conteúdo faz parte da BMA Review #90. Clique aqui e leia outros artigos.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti