UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

IANA MENEZES VASCONCELOS MOURA

A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO: UM CAMINHO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Recife
2025

IANA MENEZES VASCONCELOS MOURA

A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO: UM CAMINHO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Fábio Túlio Barroso.

Recife

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Moura, Iana Menezes Vasconcelos.
A aplicação do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero no tribunal regional do trabalho da 6ª região: um caminho para a efetivação dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho. / Iana Menezes Vasconcelos Moura. - Recife, 2025.
51 p.

Orientador(a): Fábio Túlio Barroso
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.
Inclui referências.

1. Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. 2. Igualdade substantiva. 3. Direito do trabalho. 4. Estudos de gênero. 5. Teoria jurídica feminista . I. Barroso, Fábio Túlio. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

IANA MENEZES VASCONCELOS MOURA

A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO: UM CAMINHO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito

Aprovado em: 13/08/2025.

BANCA EXAMINADORA

_____

Profª. Dr. Fábio Túlio Barroso (Orientador)

_____

Profª. Dra. Fernanda Barreto Lira (Examinadora Interna)

_____

Profª. Dra. Ana Maria Aparecida de Freitas (Examinadora Externa)

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, pela incondicionalidade do amor e dos esforços. Meu norte de humanidade e de coragem. Incansável. Por tudo e sempre, o meu maior e mais verdadeiro agradecimento.

Ao meu pai, pelos cafés e estradas compartilhadas durante todos esses anos.

À Ioli e ao Bernardo, que, de tanta saudade, faziam Recife parecer do outro lado do mundo.

À minha vovó Vânia: comunhão do meu coração e espírito. A quem sempre vou dedicar o melhor do meu amor.

Por me inspirarem pelas grandes mulheres que são, agradeço às minhas tias e primas: Tia Dida, tia Dode, tia Lulu, Isinha, Bella, Lethicia, Elisa e Maria Catarina.

À família Urquiza, por me acolherem e amarem como um deles.

Aos meus amigos de infância: Duda, Vivi, Bárbara e Murilo. E às minhas amigas Carol e Lila. Pela certeza de que sempre os levo comigo. Agradeço por permanecerem sendo o meu lugar seguro.

Ao meu amigo João Ivson, que, pelo seu companheirismo, fazia a cidade de Recife se tornar pequena e acolhedora.

Por tanto compartilhado, agradeço aos meus grandes amigos da Faculdade de Direito do Recife: Camila, Bebel, Tainá e Lucas Ferraz.

Por fim, mas sendo o princípio de todo amor que registro agradecer, agradeço à Deus por sempre abençoar, conduzir e proteger os meus caminhos.

.

“Mas ela ao mesmo tempo diz que tudo vai mudar
Pois ela vai ser o que quis, inventando um lugar
Onde a gente e a natureza feliz vivam sempre em comunhão
E a tigresa possa mais do que o leão.”
(Caetano Veloso)

RESUMO

O trabalho desenvolvido dedica-se à análise da aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) como ferramenta para enfrentar as persistentes desigualdades de gênero que permeiam o ambiente laboral brasileiro. O presente estudo dota-se de abordagem qualitativa, de caráter descritivo e jurisprudencial, fundamentando-se na teoria jurídica feminista interseccional para compreender a realidade e o papel do Poder Judiciário no enfrentamento da estrutura de subordinação das mulheres. A primeira parte da pesquisa dedica-se à exploração dos fundamentos teóricos e conceituais do campo dos estudos de gênero no direito do trabalho, com uma contextualização da teoria jurídica feminista. Em seguida, a segunda parte concentra-se na exposição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacando a sua estruturação e as suas principais diretrizes. A terceira parte, portanto, por meio da análise temática de um conjunto nove decisões proferidas pelo TRT-6 entre março de 2023 e julho de 2024, coletadas exclusivamente por meio do Banco de Sentenças e Decisões do CNJ, analisa como o Protocolo é operacionalizado nas referidas decisões do tribunal. Nesses termos, a investigação busca compreender a contribuição do Protocolo para a promoção da igualdade substantiva e para a desconstrução da suposta neutralidade do direito, consolidando um caminho emancipatório para a jurisdição trabalhista.

Palavras-chave: protocolo de julgamento com perspectiva de gênero; igualdade substantiva; direito do trabalho; estudos de gênero; teoria jurídica feminista.

ABSTRACT

This paper analyzes the application of the Gender-Responsive Trial Protocol by the Regional Labor Court of the 6th Region (TRT-6) as a tool to address the persistent gender inequalities that permeate the Brazilian workplace. This study adopts a qualitative, descriptive, and jurisprudential approach, grounded in intersectional feminist legal theory to understand the reality and the role of the Judiciary in addressing the structure of women's subordination. The first part of the research explores the theoretical and conceptual foundations of gender studies in labor law, contextualizing feminist legal theory. The second part then focuses on the Gender-Responsive Trial Protocol, highlighting its structure and main guidelines. The third part, therefore, through a thematic analysis of a set of nine decisions issued by the TRT-6 between March 2023 and July 2024, collected exclusively through the CNJ's Database of Sentences and Decisions, analyzes how the Protocol is operationalized in the court's decisions. In this context, the investigation seeks to understand the Protocol's contribution to promoting substantive equality and deconstructing the supposed neutrality of law, consolidating an emancipatory path for labor jurisdiction.

Keywords: trial protocol with a gender perspective; substantive equality; labor law; gender studies; feminist legal theory.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9

2. PREMISSAS TEÓRICAS E CONCEITUAIS SOBRE O ESTUDO DE GÊNERO E O DIREITO 12

2.1. A TEORIA JURÍDICA FEMINISTA E A SUA IMPORTÂNCIA NA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 12

2.2. REFLEXOS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO 14

3. O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 17

3.1. INFLUÊNCIAS PARA A PRODUÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 18

3.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 22

4. A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO 26

4.1. METODOLOGIA PARA A ANÁLISE DAS DECISÕES QUE APLICAM O PROTOCOLO 27

4.2. INICIATIVAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO NO CONTEXTO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO 29

4.3. A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRT-6 30

4.3.1 A Aplicação do Protocolo nos Casos de Assédio Sexual 31

4.3.2 Aplicação do protocolo nos casos de reparação por assédio moral ou dano moral 36

4.3.3 Aplicação do Protocolo em caso de rescisão indireta 43

4.3.4 Aplicação do Protocolo em caso de estabilidade da gestante 44

5, CONCLUSÃO 46

REFERÊNCIAS 49

1. INTRODUÇÃO

Para as mulheres, o mundo do trabalho apresenta dificuldades que ultrapassam os abismos sociais e classicistas inerentes ao sistema capitalista, alcançando obstáculos vinculados estritamente ao gênero. Nesse cenário, tais obstáculos manifestam-se de diversas formas, as quais vão desde a segregação ocupacional e a disparidade salarial até a exposição a situações de assédio e violência no ambiente laboral. Esses desafios não apenas limitam o acesso das mulheres a oportunidades equitativas, mas também evidenciam a necessidade de uma abordagem jurídica sensível às questões de gênero.

A legislação brasileira dispõe de extensa proteção aos direitos das mulheres, sendo a Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, a Lei Maria da Penha, um marco inaugural para os avanços desse movimento legislativo. Na seara trabalhista, tem-se o exemplo da recente iniciativa legislativa do chamado "Programa Emprega + Mulheres", instituído pela Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, cujo propósito é de promover a empregabilidade feminina e melhorar as condições de trabalho para as mulheres. No entanto, embora esse arcabouço legislativo protetivo exista, a realidade prática revela que ele não é suficiente para efetivar a igualdade de gênero perquirida.

A partir dessa perspectiva, é pertinente mencionar que o 1º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios[1], produzido em 2024 pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, constatou que, no Brasil, as trabalhadoras mulheres recebem, em média, 19,4% a menos que os homens em posições equivalentes. Essa disparidade salarial evidencia a persistência de uma desigualdade estrutural que transcende diferenças individuais de qualificação ou desempenho, apontando para a influência de marcadores de gênero na organização do mercado de trabalho.

Além disso, também merece destaque que, de acordo com dados do Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024[2], elaborado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em 2023 foram registradas mais de 848 mil ligações, para a Polícia Militar, relacionadas a casos de algum tipo de violência contra a mulher. Esse

[1] BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **1º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**. [Brasília, DF]: Ministério do Trabalho e do Emprego, 2024.
[2] FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: FBSP, 2024.

número equivale a uma média de mais de 2.300 ligações diárias, indicando um aumento de 0,9% em relação ao ano anterior. Essas estatísticas revelam a dimensão alarmante da violência de gênero no país e demonstram que as mulheres persistem em situação de vulnerabilidade.

Não é sem motivo que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desenvolveu o Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado em 27 de setembro de 2021, com o propósito de ser mais uma frente para a promoção de uma justiça mais equitativa, para combater discriminações arraigadas e educar a sociedade sobre questões de igualdade. Nesse sentido, o referido Protocolo propõe uma metodologia de interpretação para ser utilizada pelos magistrados nas decisões judiciais e pelos demais operadores do direito, de maneira a contribuir ativamente para a construção de um país mais justo e igualitário para homens e mulheres.

No cenário trabalhista, a necessidade desse olhar antidiscriminatório do Poder Judiciário é urgente, uma vez que o trabalho é o meio pelo qual o proletariado feminino busca a concretização da dignidade da pessoa humana e, com isso, confronta a estrutura patriarcal por meio de independência financeira. Dessa forma, utilizar uma perspectiva de gênero nos julgamentos não apenas reforça o compromisso constitucional com a equidade, mas também se alinha diretamente à efetivação dos direitos das mulheres, promovendo um ambiente laboral mais justo.

Diante de tais termos, essa pesquisa se justifica pelo fato dos tribunais, enquanto instituições que aplicam e interpretam o direito, possuírem o dever de, em suas decisões, se atentarem à existência fática das desigualdades de gênero, de forma a buscar soluções protetivas e emancipatórias para a sociedade. Como mencionado, no âmbito trabalhista, a adoção de uma perspectiva anti discriminatória por parte do Poder Judiciário é fundamental para o combate à precarização do trabalho da mulher e a todas formas de violência de gênero no ambiente laboral. Dessa forma, a aplicação de uma perspectiva de gênero nos julgamentos revela-se essencial para garantir a efetivação dos direitos desse grupo.

Para tanto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar descritivamente, a partir da perspectiva da teoria jurídica feminista interseccional, o comportamento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no que diz respeito à aplicação do Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões, em primeiro e em segundo grau, do tribunal.

Nesse sentido, os objetivos específicos da investigação desdobram-se em: i) pontuar as premissas teóricas e conceituais da teoria jurídica feminista; ii) expor os reflexos dos estereótipos de gênero no direito do trabalho; iii) evidenciar a perspectiva de gênero como ferramenta à serviço de efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional; iv) analisar descritivamente o instrumento do Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero; v) analisar qualitativamente as decisões, em primeiro e em segundo grau, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no que tangem a aplicação do Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero.

No que diz respeito à metodologia científica, trata-se de uma pesquisa jurisprudencial, acompanhada de uma análise qualitativa com abordagem descritiva das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, colhidas estritamente por meio do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, tudo a partir da lente antidiscriminatória e libertadora da teoria feminista interseccional do direito. Somado a isso, também se trata de uma pesquisa com revisão bibliográfica, haja vista a realização de análise crítica das premissas teóricas conceituais que tratam dos estereótipos de gênero, bem como dos reflexos de tais estereótipos no direito laboral. O material bibliográfico foi coletado através de bibliotecas digitais, tratando-se de artigos científicos, monografias, dissertações e teses referentes ao tema.

Por fim, a presente pesquisa é composta pela introdução, seguida de três capítulos teóricos e das considerações finais. De início, a primeira parte aborda as premissas teóricas e conceituas do estudo de gênero, versando sobre a teoria jurídica feminista. A segunda parte da pesquisa trata da exposição e contextualização do Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero, com enfoque na interpretação e aplicação do direito a partir da lente da igualdade substantiva e anti-subordinatória. A terceira parte trabalha a análise qualitativa dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região que aplicam o Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero, destacando uma análise temática dos principais argumentos dos julgados com fundamento no Protocolo. Em seguida, a pesquisa conta com as considerações finais e as referências bibliográficas utilizadas para respaldar este trabalho.

2. PREMISSAS TEÓRICAS E CONCEITUAIS SOBRE O ESTUDO DE GÊNERO E O DIREITO

De início, faz-se necessário pontuar que a violência de gênero é configurada por uma estrutura de práticas e ideologias que colocam o feminino em lugar de subjugação e inferioridade, ou seja, é construída e legitimada a partir dos estereótipos de gênero. Nesse sentido, a sociedade brasileira é pautada por uma dimensão de gênero que, ao impor determinados papéis para os homens e para as mulheres, dita as relações sociais de poder e dominação, de modo a subalternizar o gênero feminino.

Dessa forma, é essencial reconhecer a influência dos estereótipos de gênero para propor soluções efetivas que combatam a exclusão estrutural das mulheres. Para enfrentar a institucionalização das desigualdades, é fundamental analisar como esses estereótipos impactam o direito do trabalho, além de explorar as conexões entre a teoria jurídica feminista interseccional e um direito do trabalho orientado para a emancipação. Essa abordagem permite não apenas identificar os problemas, mas também construir caminhos para transformações concretas e inclusivas.

2.1. A TEORIA JURÍDICA FEMINISTA E A SUA IMPORTÂNCIA NA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em primeiro plano, o direito não é neutro em relação à diferença, muito embora o mundo jurídico tenha raízes androcêntricas. Diante disso, pode-se compreender a importância da teoria jurídica feminista em pensar a interface entre o trabalho, o gênero e o direito, questionando principalmente quem o direito do trabalho abrange ou exclui a partir de uma estrutura social discriminatória.[3]

Nesse cenário, a teoria jurídica feminista oferece um instrumento crítico essencial para identificar e combater as formas de opressão que permeiam o sistema de Justiça, alinhando-se ao objetivo de promover a igualdade substantiva e a justiça social. Assim, essa abordagem teórica é relevante à medida que trata de:

> Uma reflexão filosófico-jurídica que analisará e informará – como é próprio da Teoria do Direito e da Jurisprudência (consoante a genealogia intelectual anglo-saxónica ou alemã) – os preceitos

[3] MAEDA, P. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 85, n. 8, p. 913-921, 2021.

> legais, a Dogmática, a Jurisprudência, as práticas jurídicas de outros níveis, sempre de um ponto de vista crítico feminista[4].

Nessa toada, é pertinente mencionar que a teoria jurídica feminista, com intersecção em áreas da filosofia do direito, é composta por correntes filosóficas distintas, a exemplo do feminismo jurídico liberal, marxista, interseccional, entre tantas outras que agregam o debate sobre direito e gênero[5]. Em todas essas perspectivas, os métodos jurídicos feministas desafiam os métodos tradicionais do direito, originários da concepção moderna do Estado liberal, propondo uma nova abordagem que identifica e corrige os pontos em que a aplicação do direito reforça as desigualdades de poder[4].

Nesses termos, o feminismo jurídico interseccional aponta para a necessidade de explorar caminhos que permitam romper com o padrão universal branco, masculino e burguês, que historicamente tem servido como referência normativa para a construção do direito e da sociedade[4]. Tal padrão, ao ser tomado como universal, marginaliza e subjuga identidades e significados, especialmente os relacionados às mulheres e a grupos minoritários, que são representados sempre em oposição ou em confronto com essa norma dominante. Para superar essa estrutura excludente, é necessário adotar uma abordagem interseccional que reconheça e valorize as múltiplas identidades e experiências, promovendo uma reinterpretação do direito que contemple a diversidade e as desigualdades estruturais.

Dessa forma, é evidente que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero constitui-se como uma expressão prática da teoria jurídica feminista interseccional, uma vez que se baseia em uma abordagem interpretativa que questiona as estruturas tradicionais do direito, frequentemente caracterizadas por uma suposta neutralidade e abstração, as quais acabam por ocultar desigualdades de gênero. Ao incorporar os pressupostos do feminismo jurídico, o Protocolo visa desconstruir estereótipos e práticas discriminatórias intrínsecas ao sistema de Justiça, promovendo uma análise crítica das decisões judiciais. Essa perspectiva permite identificar de que maneira a aplicação do direito pode, inadvertidamente, reforçar assimetrias de poder.

---

[4]SOUSA, R. A. B. M. **Teorias Feministas do Direito: a Emancipação do Direito pela Mulher.** 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

[5]SANTOS, M. F. Teorias feministas do direito: contribuições a uma visão crítica do direito. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA, 24., 2015, Belo Horizonte. **Filosofia do Direito I**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 294-307.

Diante disso, a teoria jurídica feminista interseccional acende a importância da aplicação de uma perspectiva de gênero para a realidade do direito do trabalho. Nesse espectro, observa-se, por exemplo, que as normas trabalhistas que tratam da maternidade são frequentemente vistas como exceções em relação ao regime geral, o qual é moldado a partir de uma perspectiva masculina. O homem, enquanto padrão normativo da sociedade, também é tomado como referência para o trabalhador ideal. Como os homens não engravidam, a possibilidade de gravidez é ainda percebida pelo mercado de trabalho como uma desvantagem, mesmo diante das reformas legais implementadas para proteger as trabalhadoras grávidas ou puérperas. Essa dinâmica revela como o sistema laboral continua a refletir e reforçar desigualdades de gênero, mesmo com avanços legislativos[4].

Portanto, a efetivação dos direitos das mulheres no Brasil depende de uma transformação nas práticas judiciais. Ao incorporar uma perspectiva feminista interseccional, as decisões podem contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária, refletindo um compromisso antidiscriminatório.

2.2. REFLEXOS DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

Nesse cenário, é destacado que a discriminação de gênero é um assunto que deve ser prioritário no Direito do Trabalho, haja vista as múltiplas formas que essa discriminação assume no ambiente laboral, a exemplo do próprio acesso ao mercado de trabalho e a dificuldade de permanência da mulher dado o tratamento diverso e desigual. Nesse sentido, as juristas Adriana Manta e Joana Rodrigues pontuam que:

> A atuação jurisdicional a partir do uso da perspectiva de gênero se traduz em uma maneira de rejeitar a neutralidade de normas que servem para manter e reforçar as desigualdades existentes no mercado de trabalho marcado pelo patriarcado. O julgamento em uma perspectiva de gênero no campo do direito do trabalho torna possível avançar na interpretação em solução de conflitos das normas jurídicas laborais por meio do referencial teórico dos direitos humanos e do direito antidiscriminatório laboral.[6]

[6] MANTA, A.; RODRIGUES, J. R. S. A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. **Revista Direito e Feminismos**. V. 1, n. 2, p.21. 2022.

Dentre os desafios decorrentes dos estereótipos de gênero no direito do trabalho, a socióloga francesa Danièle Kergoat[7] desenvolveu uma análise fundamental sobre a divisão sexual do trabalho, destacando como esta se estrutura na sociedade através de dois princípios organizadores: a separação e a hierarquização. Assim, Kergoat ensina que a separação se refere à distinção entre trabalhos considerados "masculinos" e "femininos". Essa categorização não é natural, mas sim uma construção social que atribui determinadas tarefas e funções a homens e mulheres com base justamente nos estereótipos de gênero.

O princípio da hierarquização estabelece uma distinção valorativa entre as atividades laborais desempenhadas por homens e mulheres, consolidando uma divisão sexual do trabalho que privilegia as ocupações tradicionalmente associadas ao gênero masculino. Tais funções, comumente vinculadas a áreas consideradas mais "estratégicas" ou "técnicas", como engenharia, tecnologia e cargos de liderança, detêm um maior reconhecimento social e econômico, refletindo-se tanto no prestígio atribuído a seus executores quanto em níveis salariais mais elevados. Em contrapartida, as atividades historicamente relacionadas ao gênero feminino, tais como os cuidados domésticos, a educação infantil e os serviços de assistência, são sistematicamente desvalorizadas, ainda que constituam pilares fundamentais para a manutenção da estrutura social. Essa dinâmica não apenas reproduz e perpetua as disparidades de gênero no âmbito laboral, como também reforça estereótipos que restringem as oportunidades profissionais das mulheres, acentuando sua marginalização tanto no plano econômico quanto no social.

A análise de Kergoat merece o presente destaque pois revela como a divisão sexual do trabalho ultrapassa o discurso de uma distribuição de tarefas, produzindo um sistema que perpetua desigualdades de gênero no âmbito profissional e social. Ao atribuir às mulheres apenas o espaço da precariedade, esse sistema contribui para a manutenção de disparidades salariais, dificuldades de ascensão profissional igualitária no mercado de trabalho e, por fim, em maiores obstáculos à concretização da dignidade da pessoa humana para as mulheres brasileiras.

No que diz respeito a perpetuação da desigualdade salarial como um dos principais reflexos dos estereótipos de gênero no direito do trabalho, os dados do 1º

[7]HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios[1], produzido em 2024 pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, confirmam que, no Brasil, as trabalhadoras mulheres recebem 19,4% a menos que os homens. Assim, mesmo quando desempenham funções equivalentes, mulheres enfrentam uma remuneração inferior à dos homens, disparidade alimentada por preconceitos que associam certas profissões ou cargos à masculinidade, levando a uma desvalorização do trabalho realizado por mulheres. Visto isso, as mulheres tendem a ser mais concentradas em setores de baixa remuneração, como os serviços e o comércio, que muitas vezes são considerados “femininos”, enquanto os setores mais lucrativos, como a tecnologia e a engenharia, são dominados por homens.

Somado a isso, o acesso ao mercado de trabalho é outro malefício decorrente dos reflexos mencionados, visto que as empresas hesitam em contratar mulheres em idade fértil, temendo que a licença-maternidade ou a ausência por questões familiares afetem a produtividade. Diante disso, além do prejuízo das oportunidades das mulheres no mercado de trabalho, perpetua-se a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade exclusiva do gênero feminino, restringindo a liberdade de escolha profissional das mulheres. Nessa toada, consubstancia-se o que ensina a jurista Patrícia Maeda[1] quando afirma que o trabalho é central na instituição destas hierarquias, uma vez que as classes sociais na sociedade capitalista dizem quem são os que trabalham e os que não trabalham.

Portanto, resta demonstrado que os estereótipos de gênero exercem influências profundas e multifacetadas no direito do trabalho, reproduzindo desigualdades que impactam homens e mulheres de maneiras distintas. Nesse contexto, o papel do Poder Judiciário revela-se crucial, pois as decisões judiciais têm o potencial de desafiar essas desigualdades a partir de um viés emancipatório. Assim, ao decidirem com sensibilidade e comprometimento social, os magistrados e servidores da justiça podem reverter essa realidade a partir da transposição da suposta neutralidade da norma jurídica, para, dessa maneira, promover a igualdade substancial[8].

[8] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, p. 105. 2021. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 8 mar. 2025.

3. O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado em 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), representa um importante passo do Poder Judiciário brasileiro para reconhecer e enfrentar as desigualdades de gênero que, historicamente, permeiam a normatização e aplicação do direito. De início, a sua adoção foi incentivada pela Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022[9], do CNJ, a qual sugeriu a utilização do Protocolo no âmbito de todo o Judiciário. Contudo, o marco definitivo para a sua institucionalização deu-se com a Resolução nº 492, de 17 de março de 2023[10], do CNJ, que determinou a observância obrigatória do Protocolo em todos os tribunais do país.

Sabe-se que, apesar de a Constituição Federal da República de 1988 prever a igualdade formal entre homens e mulheres, o Brasil ainda é um país marcado por profundas desigualdades sociais, circunstância que reflete diretamente na hostilização das mulheres em todas as estruturas políticas e culturais. Nesse contexto, o direito encara a seguinte dualidade: é possível que a sua utilização perpetue as subordinações existentes ou, em movimento contrário, torne-se um instrumento de emancipação social, desde que seja interpretado e aplicado com comprometimento à igualdade substancial.

Diante disso, o Protocolo brasileiro, objeto da presente pesquisa, foi criado com o objetivo de orientar o ofício de magistradas e magistrados em direção à luta pela mitigação das disparidades entre homens e mulheres, de modo a recomendar a incorporação de uma perspectiva de gênero que viabilize um avanço na efetivação do direito à igualdade. O caminho para a elaboração do Protocolo é marcado por influências internacionais, como as recomendações da Corte Interamericana de Direitos Humanos, e por resoluções do próprio CNJ, origem que merece o destaque trabalhado a seguir.

---

[9]BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de medidas para o julgamento com perspectiva de gênero. Disponível em: atos.cnj.jus.br. Acesso em: 12 fev. 2025.

[10]BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023**. Dispõe sobre a política de julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: atos.cnj.jus.br. Acesso em: 12 fev. 2025.

3.1. INFLUÊNCIAS PARA A PRODUÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em primeiro plano, cabe ressaltar que a criação do Protocolo está diretamente alinhada com os compromissos assumidos pelo Brasil, perante a Organização das Nações Unidas (ONU), no que diz respeito ao apoio para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5 da Agenda de 2030[8]. A Assembleia Geral da Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, ao realizar sua 70ª sessão no ano de 2015, reuniu os chefes mundiais de Estado e de Governo para debaterem e desenvolverem o compromisso histórico documentado como "Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável"[11], tratando de metas universais para o desenvolvimento global na esfera econômica, ambiental e social.

Nesse sentido, a construção de um mundo como um lugar em que "cada mulher e menina desfruta da plena igualdade de gênero e no qual todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos para seu empoderamento foram removidos"[11] retrata um ideal que vai além da mera retórica. Dessa forma, consolida-se um compromisso global com a construção de uma sociedade verdadeiramente justa, equitativa e inclusiva, com esforços direcionados para as necessidades das pessoas mais vulneráveis.

Assim, a ONU, ao elencar o ODS 5 como "Igualdade de Gênero", trata justamente do alcance da igualdade de gênero e do empoderamento de todas as mulheres e meninas, destrinchando as seguintes metas para compor tal objetivo:

> Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
> 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte
> 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos
> 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas
> 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

[11]ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: Nações Unidas, 2015. Disponível em: sustainabledevelopment.un.org. Acesso em: 03 março 2025.

> 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública
> 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão
> 5.a. Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
> 5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
> 5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.[11]

A partir disso, percebe-se que as metas elencadas no ODS 5 reconhecem a existência de assimetrias de gênero que vão desde a desigualdade no acesso à educação e ao mercado de trabalho até a discriminação em leis e políticas públicas, cenário que revela uma barreira estrutural limitadora do potencial das mulheres e meninas, perpetuando ciclos de pobreza e exclusão. Nesse sentido, as metas supracitadas também chamam a atenção para a necessidade de valorização do trabalho doméstico não remunerado - socialmente atribuído à população feminina -, bem como, a urgência da igualdade na participação das mulheres em posições de liderança. Assim, as metas do ODS 5 trabalham as múltiplas carências que promovem a marginalização da mulher no mundo, reafirmando especificamente o acordo dos países com a adoção e fortalecimento de políticas sólidas para a promoção da igualdade de gênero.

Outrossim, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela ONU, em 1979, é um dos principais instrumentos internacionais voltados à promoção e proteção dos direitos humanos das mulheres. Ao definir a discriminação contra a mulher, a CEDAW a aponta como qualquer obstacularização, pautada no gênero, ao exercício dos direitos das mulheres na seara política, social, cultural e civil. O Comitê da CEDAW, órgão responsável pelo monitoramento da implementação da Convenção - manifestou a seguinte consideração sobre o Brasil:

> O Comitê saúda o apoio internacional aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e apela à realização da igualdade de gênero de jure (legal) e de fato (substantiva), de acordo com as disposições da Convenção, durante todo o processo de implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O Comitê recorda a importância do ODS 5 e da integração dos princípios da igualdade e da não discriminação em todos os 17 ODS. Insta o Estado-Parte a reconhecer as mulheres como força motriz do desenvolvimento sustentável do Brasil e a adotar políticas e estratégias relevantes para esse efeito.[12]

Dessa forma, para consagrar os esforços em prol dos direitos humanos e das liberdades fundamentais da população feminina, a CEDAW, com fulcro no princípio da não discriminação, estabelece instrumentos normativos como a Recomendação Geral n. 35, em atualização e complementação à Recomendação Geral n.19, de modo a ampliar o entendimento sobre o quadro de violência de gênero e reforçar as obrigações dos Estados-parte para combatê-lo.

Assim, é imprescindível ressaltar que a Recomendação Geral n.35 compreende a relevância do sistema jurídico como instrumento dessa luta, ao passo que elenca medidas legislativas como:

> Garantir que todos os sistemas legais, incluindo sistemas jurídicos plurais, protejam as vítimas/as sobreviventes de violência de gênero contra as mulheres e assegurem que tenham acesso à Justiça e a uma reparação efetiva, de acordo com as orientações fornecidas na Recomendação Geral n. 33.[12]

Visto isso, para que o sistema legal possa efetivamente atuar como instrumento de promoção da igualdade substancial das mulheres, a Recomendação Geral n. 35 preconiza a adoção de medidas que garantam reparações efetivas às vítimas da violência de gênero. Tais reparações devem compreender um conjunto amplo de ações, incluindo indenizações de caráter pecuniário e a disponibilização de serviços jurídicos, sociais e de saúde, com ênfase na saúde sexual, reprodutiva e mental, visando assegurar a recuperação integral, a satisfação das vítimas e a prevenção de novas violações. Nesse sentido, as mencionadas formas de reparações devem ser adequadas, implementadas de forma célere, abrangentes e proporcionais à gravidade

---

[12]COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW). **Tradução não-oficial da versão preliminar não editada das observações finais do Comitê CEDAW sobre o oitavo e nonos relatórios periódicos combinados do Brasil**. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, p. 2. 2024.

dos danos sofridos. Desse modo, a CEDAW reforça que o sistema legal deve consolidar-se como um pilar fundamental na construção de uma sociedade pautada pela justiça e pela equidade de gênero.

Diante disso, em alinhamento aos instrumentos internacionais expostos acima, o CNJ inicia, de forma mais ativa, uma trajetória institucional com viés protetivo para a mulher e institui, por meio da Resolução n. 254/2018[13], a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário. Um dos objetivos centrais de tal política judiciária consiste em fomentar a implementação de iniciativas institucionais entre os atores do sistema de Justiça, visando assegurar a efetiva aplicação da legislação nacional e dos tratados internacionais relativos aos direitos humanos[14].

Esse esforço inclui, de maneira prioritária, a adoção de medidas voltadas à erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Dessa forma, o CNJ direciona a atuação do Poder Judiciário aos princípios de equidade de gênero e à proteção integral dos direitos das mulheres, em consonância com os compromissos assumidos em âmbito nacional e internacional. Nesse sentido, a Resolução n. 254/2018, em seu artigo 10, profere o seguinte posicionamento: “Os órgãos do Poder Judiciário deverão adotar mecanismos institucionais para coibir a prática de ato que configure violência ou que possa atingir os direitos à igualdade de gênero”.[13]

Posteriormente, em 2021, a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no caso "Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil" exerceu um papel propulsor para a elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A Corte constatou graves erros por parte do Estado brasileiro na apuração e no processamento do homicídio de Márcia Barbosa de Souza, ocorrido em 1998, apontando a inobservância de prazos razoáveis, a utilização de estereótipos de gênero durante as investigações e a ausência de diligência adequada no enfrentamento da violência contra a mulher. Como parte das reparações determinadas, a Corte estabeleceu a necessidade de criação e implementação de um Protocolo brasileiro voltado à investigação de feminicídios, com o intuito de evitar a recorrência de situações análogas.

---

[13]BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 254, de 4 de setembro de 2018.** Institui a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 4 set. 2018.

[14]CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Violência contra a Mulher**. [s.d.]. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 09 março 2025.

Diante dos instrumentos normativos internacionais e nacionais, o Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero surge justamente para tecer uma rede de proteção à mulher, assim como para tornar efetivo o sistema protetivo já existente.

3.2. CONSIDERAÇÕES SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.

É necessário explicitar que a estruturação do Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero reflete uma abordagem cuidadosamente planejada para incorporar a perspectiva de gênero no sistema de Justiça, dividindo-se em três partes principais que se complementam e aprofundam os temas de forma progressiva.

A primeira parte do Protocolo nacional serve como uma base teórica e pedagógica, fornecendo definições essenciais para a compreensão das questões de gênero. De início, traz-se a diferenciação entre conceitos como sexo e gênero, explorando como essas noções conceituas influenciam as relações sociais e jurídicas. Em seguida, o Protocolo trabalha questões como a identidade de gênero e a sexualidade, elementos fundamentais para entender as diversidades humanas e suas implicações no direito.

Ainda na primeira parte, o Protocolo, em consonância com a teoria jurídica feminista interseccional, provoca uma abordagem fundamental sobre as desigualdades estruturais, destacando que as relações de poder são pautadas em interseccionalidades, de modo que revelam um espectro complexo dos múltiplos marcadores sociais existentes - demonstrando. Assim, afirma-se que a interseccionalidade é uma ferramenta analítica que torna visível a maneira como sistemas interligados de opressão, como o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outras formas de discriminação, resultam níveis distintos de desigualdade. Esses sistemas não operam de maneira isolada, mas se sobrepõem e se reforçam mutuamente, moldando as experiências e as posições sociais de indivíduos e grupos de maneira complexa e multifacetada.[15] Nesse sentido, a concepção de patriarcado apresentada pelo Protocolo observa as ditas interseccionalidades:

[15]CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.22. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

> Porque inexiste uma opressão de gênero única e homogênea, devemos ter cuidado quando utilizamos a categoria “patriarcado” para refletir sobre opressões. Isso não significa que o termo não tenha utilidade, mas que devemos pensar a estrutura de opressão patriarcal como constituída por inúmeras outras forças. Ou seja, para que possamos buscar uma igualdade real, que abarque todas as mulheres, é melhor pensarmos em sistemas de opressão interligados, que operam de maneira integrada nas inúmeras expressões de desigualdade. Neste protocolo, quando falamos em patriarcado, é assim que o termo deve ser entendido.[15]

Visto isso, é válido dizer que o Protocolo também enfatiza a corrente do feminismo interseccional quando faz menção expressa às teóricas Lélia González e Sueli Carneiro, direcionando atenção a interseccionalidade dos marcadores de gênero e raça que atravessam a realidade das mulheres negras e que, portanto, precisam ser considerados pelos tribunais na operacionalização do Protocolo.[16]

Além disso, a primeira parte do Protocolo trata, em particular, da divisão sexual do trabalho, bem como do discernimento sobre estereótipos de gênero e a violência de gênero como manifestações concretas dessas desigualdades. Para concluir a primeira parte, o Protocolo explora a relação entre gênero e direito, questionando a suposta neutralidade e imparcialidade do sistema jurídico e reforçando a importância do princípio da igualdade na aplicação das leis.

A segunda parte do Protocolo, intitulada por “Guia para Magistradas e Magistrados: Um passo a passo” é dedicado à aplicação prática dos conceitos teóricos apresentados na primeira parte, funcionando como um manual que orienta os operadores do direito em cada etapa do processo judicial. Essa segunda seção começa tratando da primeira aproximação do operador do direito com o processo, sugerindo como identificar questões de gênero desde o início, de modo a evitar a perpetuação de desigualdades estruturais. Nesse quesito, os operadores do direito devem se questionar se as desigualdades estruturais têm um papel relevante na controvérsia litigiosa em questão, de forma que a resposta a esse questionamento só pode ser alcançada por meio de uma análise atenta e contextualizada do caso.[17]

Em seguida, a segunda parte fala sobre o movimento de aproximação dos sujeitos processuais, isto é, sobre a necessidade, por parte dos atores do sistema

---

[16]SOUZA, L. N.; STOLZ, S.; SILVA, B. M. As contribuições da metodologia interseccional para os julgamentos com perspectiva de gênero e a efetiva garantia jurídica dos direitos das mulheres no Brasil. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB/PR**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 11-38, 2023.

[17] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.45. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

jurídico, de prezar pela sensibilidade ao lidarem com vítimas de violência de gênero. Nesse ponto, o Protocolo imputa como questão-chave a indagação sobre a existência de circunstâncias particulares das partes, para que, assim, o acesso à justiça seja acompanhado de um olhar cuidadoso, promovendo um espaço igualitário para as mulheres.[17] Somado a isso, a segunda seção também trata de medidas especiais de proteção, ditando que, a partir do reconhecimento das nuances da temática de gênero, o passo a ser tomado é considerar a adoção de medidas especiais de proteção.

Ainda na segunda parte, o Protocolo trata da instrução processual, enfatizando a importância de uma análise cuidadosa dos fatos e das provas, com atenção às dinâmicas de gênero que podem influenciar o caso. Nessa etapa, a questão-chave que deve ser observada pelos operadores do direito é verificar se a instrução processual reproduz agressões institucionais de gênero.[18]

Notadamente, a valoração de provas também é um ponto crucial trabalhado na segunda parte do Protocolo, pois busca evitar vieses e estereótipos que possam distorcer a interpretação dos fatos. Tal seção também orienta sobre a identificação do marco normativo e precedentes, sugerindo que magistrados e magistradas considerem não apenas a legislação nacional, mas também os tratados internacionais de direitos humanos que tratam da igualdade de gênero. A segunda parte do Protocolo é finalizada oferecendo um guia prático para a interpretação e aplicação do direito, destacando que o julgamento com perspectiva de gênero é um método interpretativo-dogmático legítimo, que busca desmantelar desigualdades estruturais e promover a igualdade substantiva prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais.

Como última etapa da estrutura do Protocolo, tem-se a denominada por “Questões de Gênero Específicas dos Ramos da Justiça”, a qual dedica-se a explorar as particularidades de cada ramo do sistema de Justiça — Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar — em relação às questões de gênero. Essa seção trabalha exemplos de problemáticas recorrentes em cada segmento, destacando como as dinâmicas de gênero podem influenciar os casos e as decisões judiciais.

Assim, a terceira parte é iniciada com a apresentação de temas transversais, como assédio, audiência de custódia e prisões, que são relevantes para mais de um ramo da Justiça. Esses temas servem como ponto de partida para uma reflexão

[18] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.47. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

justamente sobre como as desigualdades de gênero permeiam diferentes áreas do direito.

Em seguida, a terceira seção trata de questões específicas de alguns ramos da justiça, oferecendo exemplos práticos e pontos de atenção que devem ser considerados pelos operadores do direito. Por exemplo, na Justiça Federal, são discutidos temas como competência e gênero, direito penal, previdenciário e questões ambientais. Na Justiça Estadual, são abordados assuntos como violência de gênero, medidas protetivas, feminicídio e direito da família. Na Justiça do Trabalho, as desigualdades salariais, o assédio no ambiente laboral e a proteção às trabalhadoras gestantes são alguns dos pontos destacados. Já na Justiça Eleitoral, são tratadas questões como a legitimidade das cotas de gênero e a distribuição de recursos eleitorais. Por fim, na Justiça Militar, são analisados temas como hierarquia, disciplina e alterações legislativas no Código Penal Militar.

4. A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Com o desenvolvimento da interface entre gênero e direito, pautada por meio da teoria jurídica feminista interseccional, bem como com a apresentação e detalhamento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, parte-se para a análise da aplicação do Protocolo nas decisões, de primeiro e de segundo grau de jurisdição, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6). Dessa forma, este capítulo reúne o ponto central da pesquisa, pois busca compreender como ocorre a prática das diretrizes presentes no Protocolo, isto é, como este é incorporado nas decisões proferidas pelo TRT-6.

A luta para a efetivação dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, amplamente obstaculizada pelas desigualdades estruturais, necessita de uma forte atuação do Poder Judiciário como frente de grande relevância institucional. Como já acentuado, os tribunais, cuja responsabilidade centraliza-se na interpretação e aplicação do direito, possuem o potencial de perpetuação ou de desconstrução dos vieses que, historicamente, marginalizam e subordinam o gênero feminino. Nessa esteira, analisar o comportamento do TRT-6 frente ao Protocolo mostra-se fundamental para entender o impacto dessa iniciativa normativa do CNJ na prática forense, observando, sobretudo, se a justiça do trabalho está alinhada aos princípios da igualdade substantiva perquirida pelo Protocolo.

Para alcançar tal objetivo, este capítulo busca detalhar a metodologia utilizada para a pesquisa jurisprudencial, apresentar a análise qualitativa do contingente de decisões do TRT-6, de primeiro e de segundo grau de jurisdição, que aplicam o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e, com base nesses casos, discorrer sobre as problemáticas de gênero enfrentadas na prática judicial do direito do trabalho. O fulcro desta investigação é contribuir para a reflexão sobre a importância da jurisdição trabalhista na promoção de um ambiente laboral equitativo, no qual os direitos das mulheres trabalhadores sejam efetivamente considerados.

4.1. METODOLOGIA PARA A ANÁLISE DAS DECISÕES QUE APLICAM O PROTOCOLO

De início, é necessário falar sobre a metodologia utilizada para a análise do conteúdo das decisões. Assim, para a compreensão da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em tais decisões, foi empregado o método de análise temática qualitativa. Nesse sentido, a referida metodologia possui uma natureza interpretativa e parte da verificação cuidadosa das decisões para identificar, analisar e relatar a abordagem dos temas presentes no conjunto pesquisado. No presente trabalho, a escolha da análise temática qualitativa deu-se por esta ser adequada para examinar as nuances e interpretações atribuídas pelos julgadores às questões de gênero, atentando-se a como os temas relacionados à perspectiva de gênero emergem nas fundamentações decisórias para, assim, entender como o Protocolo é operacionalizado.

A coleta das decisões judiciais, de primeiro e de segundo grau de jurisdição, que compõem o corpo da pesquisa foi realizada exclusivamente por meio do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Trata-se de uma iniciativa do CNJ que elaborou um repositório oficial online - cujo acesso ocorre por sítio eletrônico[19], destinado a compilar e disponibilizar as decisões proferidas por todos os Tribunais do país, dos mais diversos ramos da justiça, que aplicaram o Protocolo.

Visto isso, é pertinente esclarecer que, para chegar na delimitação das decisões, foram utilizados os filtros de busca disponíveis no Banco do CNJ, sendo selecionado “Justiça do Trabalho” e “TRT-6”. Além disso, o espaço amostral temporal para a coleta foi definido de março de 2023 até julho de 2024, período delineado pela atualização disponível no Banco de Dados oficial até o momento desta pesquisa.

Inicialmente, a busca resultou na identificação de 10 decisões proferidas pelo TRT-6 que se enquadraram nos critérios filtrados. Após a realização de uma triagem inicial, 1 (uma) decisão precisou ser excluída por encontrar-se em segredo de justiça - fato que impossibilita a sua análise detalhada. Dessa forma, o corpo empírico final corresponde a 9 (nove) decisões judiciais, de primeiro e de segundo grau de jurisdição, no âmbito do TRT-6.

---

[19]CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Painel de Dados do Poder Judiciário**. [s.d.]. Disponível em: paineisanalytics.cnj.jus.br. Acesso em: 15 jul. 2025.

Com a seleção das 9 (nove) decisões judiciais, buscando uma maior coesão e organização na estrutura da presente pesquisa, foi realizada uma divisão preliminar em eixos temáticos. Tais eixos foram demarcados a partir da identificação dos assuntos que abordavam o Protocolo nos processos, permitindo o agrupamento das decisões que tocam em questões semelhantes. Diante disso, os eixos temáticos definidos foram: “assédio sexual”, “dano e assédio moral”, “rescisão indireta” e “direito da gestante”. Com essa divisão, buscou-se analisar cada uma das 9 decisões em seus respectivos agrupamentos.

Cumpre mencionar que a lente antidiscriminatória e libertadora da teoria jurídica feminista interseccional foi o viés que respaldou a análise temática qualitativa da coletânea das decisões. Dessa forma, o marco teórico da presente pesquisa fundamenta a análise das decisões quando, de forma inegociável, parte da compreensão de que a ausência do letramento interseccional nas abordagens de gênero implica diretamente em alimentar opressões[20] (como as de classe, de raça e as das minorias sexuais), o que precisa ser atentamente observado nas abordagens utilizadas nas decisões judiciais.

De acordo com a direção teórica incorporada neste trabalho, a igualdade jurídica é compreendida quando reconhece as várias estruturas sociais de subordinação e, por isso, deve ser uma ótica central para o estudo de iniciativas estatais, como é o caso do Protocolo. Em congruência a tal aspecto, destaca-se:

> O Artigo 5º da Constituição Brasileira assegura o direito fundamental de todas e todos serem tratados iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza. Em tese, caso os instrumentos protetivos do nosso país queiram, de fato, combater as discriminações que impedem o exercício das liberdades fundamentais, precisam averiguar as performances sexistas e racistas de seus expedientes usando a abordagem interseccional.[20]

Assim, a leitura e a interpretação do conteúdo das decisões foram guiadas pelo marco teórico da pesquisa, buscando identificar como os magistrados e magistradas reconhecem a multiplicidade das assimetrias estruturais de gênero no ambiente de trabalho e aprofundar-se na contribuição do Protocolo na luta contra esses desafios.

---

[20]AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, p.38. 2019. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

Portanto, a análise foca na compreensão interpretativa de como a perspectiva de gênero foi integrada à fundamentação jurídica dos julgadores do TRT-6.

4.2. INICIATIVAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO NO CONTEXTO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em primeiro plano, indo além da seara das decisões judiciais, é pertinente destacar as movimentações institucionais empenhadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no compromisso com a luta contra a desigualdade de gênero. Assim, registra-se uma considerável proatividade do TRT-6 em busca de alinhar-se às diretrizes nacionais e internacionais que visam a equidade social, perquirindo um ambiente judicial com mais inclusão. O referido alinhamento materializa-se por atos normativos, portarias e resoluções administrativas que objetivam internalizar a perspectiva de gênero, raça e diversidade nas estruturas e práticas do tribunal.

Nesse cenário, como marco central desse esforço tem-se a Resolução Administrativa nº 18/2023, de 26 de junho de 2023, a qual instituiu a Política de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. A Política construiu um arcabouço para a promoção da igualdade, definindo princípios e diretrizes - dentre as quais está a observância das políticas e medidas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - para, desde a gestão de pessoas até a efetiva prestação jurisdicional, respaldarem as ações do TRT-6.

Outrossim, o Ato nº 131/2024, de 16 de abril de 2024, instituiu o Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, destinando um órgão para a coordenação e o monitoramento das ações relacionadas à política de equidade. A operacionalização desse Comitê foi assegurada pela Portaria nº 413/2024, de 27 de junho de 2024, a qual designou formalmente seus membros, conferindo-lhe legitimidade e capacidade para o desenvolvimento de suas atribuições em prol da construção da equidade. Sua composição, na data da presente pesquisa, consegue refletir certa medida de diversidade de gênero dentro do tribunal, sendo representado pelas juízas do trabalho Ana Cristina da Silva, Renata Conceição Nóbrega Santos, Mariana de Carvalho Milet, bem como pelos servidores Arthur da Costa Cabral, Mário dos Santos de Assis,

Camila Villa-Chan Pereira Charifker, Marina de Oliveira Xavier Ramos, Gilson José da Silva e Laís Sampaio Parente[21]

Nessa mesma linha, em junho de 2023, através do Ato nº 421/2023, o TRT-6 instituiu o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade, somando esforços para a promoção de políticas críticas e programas institucionais em alinhamento à Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022, do CNJ[22].

Assim, é coerente constatar que o conjunto de ações como a política de igualdade, a formação de comitês e de grupos de trabalho dedicados à temática de gênero evidenciam um engajamento institucional do TRT-6. Entretanto, tais iniciativas, embora indiscutivelmente essenciais, representam um passo diante de uma luta extensa contra vieses de uma hierarquia estrutural perpetrada, muitas vezes, pelo próprio Poder Judiciário. Nesse contexto, ressalta-se a relevância da presente pesquisa ao buscar como o mecanismo da perspectiva de gênero tem sido efetivamente incorporado na prática decisória do TRT-6.

4.3. A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO TRT-6

Esta seção dedica-se à apresentação e discussão dos resultados obtidos a partir da análise temática qualitativa da amostra das 9 decisões do Tribunal Regional da 6ª Região - disponibilizada pelo Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - conforme organização em eixos temáticos de acordo com os assuntos abordados nos casos concretos. De tal forma, os eixos dividem-se em “assédio sexual”, “dano e assédio moral”, “direito da gestante” e “rescisão indireta”, querendo proporcionar uma compreensão mais clara de como a perspectiva de gênero se manifesta em diferentes contextos do direito do trabalho. Como já mencionado, cada decisão será examinada à luz da lente antidiscriminatória da teoria jurídica feminista interseccional, em busca de identificar as menções feitas ao Protocolo e as suas abordagens de incorporação.

---

[21]TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade**. [s.d.]. Disponível em: www.trt6.jus.br. Acesso em: 15 jul. 2025.

[22]BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **TRT-6 institui Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade.** Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/05/trt-6-institui-grupo-de-trabalho-em-estudos-de-genero-raca-diversidade-e>. Acesso em: 10 jun. 2025.

4.3.1 A Aplicação do Protocolo nos Casos de Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho é matéria urgente que provém de uma realidade persistente e alarmante no Brasil. Nesse sentido, de acordo com a apuração realizada em 2024 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)[23], entre os anos de 2020 e 2023, a Justiça Trabalhista julgou mais de 419 mil ações judiciais tratando de casos de assédio sexual e moral. Nesse intervalo, a desagregação desses números revela que os processos sobre assédio sexual tiveram um crescimento de 44,8%, de modo que essa crescente judicialização aponta para a relevância da compreensão sobre o tratamento de tais processos no âmbito do direito do trabalho.

Nesse espectro, o Código Penal[24] tipifica o assédio sexual em seu artigo 216-A, quando dispõe:

> Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.[24]

Diante disso, é fundamental destacar que, na seara trabalhista, o conceito de assédio sexual toma um caráter mais amplo em comparação ao da esfera penal. Isso porque o Direito do Trabalho reconhece que a conduta ilícita de cunho sexual pode ocorrer independente de hierarquia. Assim, para fins de responsabilização e reparação na Justiça do Trabalho, compreende-se que o assédio sexual se manifesta tanto de forma vertical - em ascendência ou descendência - quanto de forma horizontal.[25]

Dessa forma, depreende-se da doutrina trabalhista que o assédio sexual é uma violência compreendida através da reiteração de condutas indesejadas de natureza libidinosa, as quais podem partir de superiores hierárquicos ou de sujeitos do mesmo

---

[23] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0>. Acesso em 12 jun. 2025.

[24] BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 jun. 2025.

[25] GOLDSTEIN, E. **La discriminatión racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales**. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, p.120-121. 2009.

nível hierárquico, culminando no constrangimento da vítima e na violação de sua liberdade sexual[26].

Nessa toada, o CNJ editou a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, tratando da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. A referida Resolução considera:

> Art 2°, III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob a forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.[27]

É nesse contexto que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero aborda o assédio como uma violência de gênero sistêmica de alta recorrência no ambiente laboral. Desse modo, de acordo com as diretrizes do Protocolo, julgar os casos de assédio sob a ótica de gênero significa colocar como viés prioritário a preservação da integridade da vítima no processo, tomando o zelo necessário para não produzir um cenário de exposição excessiva ou de revitimização. Além disso, o objetivo maior de julgar com tal perspectiva é de, através da responsabilização efetiva e da prevenção de novas ocorrências, proporcionar para a mulher assediada a possibilidade de reconstrução da sua liberdade de vida.[28]

A partir desse amparo conceitual, cujo propósito foi delinear a complexidade do assédio sexual e sua multidirecionalidade no ambiente de trabalho, passa-se agora à análise das decisões judiciais, proferidas pelos julgadores do TRT-6, que aplicaram o Protocolo no tocante a essa temática. Cumpre registrar que, de acordo com a disponibilização do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, totalizam-se 2 (duas) decisões de primeiro grau.

---

[26] ALVARENGA, R. Z. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.** Conteúdo Jurídico. Brasília/DF: 2010.

[27] BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 288, p. 2-17, 29 out. 2020.

[28] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.65. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

De início, analisa-se a decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000052-65.2022.5.06.0023, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 12.01.2023, tramitada na 23ª Vara do Trabalho do Recife, cujo julgador foi o Juiz Leandro Fernandez Teixeira.

Em síntese, a reclamante trabalhava em uma empresa de telecomunicações e alegou ter sofrido assédio sexual por parte do seu superior hierárquico, o qual exercia o cargo de supervisor. No que diz respeito a esse pleito, o juiz decidiu pela configuração da prática de assédio sexual por parte do supervisor em face da reclamante, tendo responsabilizado e condenado a empresa reclamada ao pagamento de indenização no valor de R$ 15.000,00 (quinze mil reais).

No processo, a reclamante apresentou como testemunha uma colega de trabalho - do gênero feminino - que relatou ter presenciado as condutas assediadoras. De acordo com essa testemunha, o supervisor assediava a trabalhadora de maneira corriqueira, praticando condutas como tocar no cabelo da reclamante, permanecer insistentemente em seu posto de atendimento, afastar outras pessoas que se aproximavam dela e, em mais de uma ocasião, pronunciar convites para saídas. O depoimento da testemunha também registra que a reclamante, sendo casada, não dava abertura às investidas, negativa que levava o supervisor a agir de forma rude, de modo a expor a trabalhadora a situações vexatórias. Em contrapartida, uma segunda testemunha - essa do gênero masculino -, também colega de trabalho da reclamante, afirmou nunca ter presenciado ou ter tido notícias de comportamentos inadequados do supervisor - fato que gera uma discrepância entre os dois depoimentos testemunhais do processo.

Na decisão proferida e aqui analisada, o magistrado destaca que os temas que envolvem assédio sexual contra a mulher suscitam necessariamente uma apreciação que seja revestida da perspectiva de gênero. Sobre isso, afirma-se na sentença uma crítica explícita à suposta neutralidade em questões de gênero, respaldando que se o julgador ignora a realidade da desigualdade, ele adota, de forma consciente ou inconsciente, um viés que reproduz as violências e exclusões sofridas pelas mulheres.

Nesse sentido, averígua-se que a decisão faz expressa menção ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, colocando-o em relevância para a fundamentação decisória. Dessa forma, a incorporação do Protocolo ocorre no tocante à valoração da prova testemunhal e na superação de estereótipos. O ponto central da análise probatória reside na divergência entre os depoimentos da

testemunha do gênero feminino e da testemunha do gênero masculino. Diante disso, a decisão não se limita a um confronto superficial das narrativas, de modo que reconhece que o gênero das testemunhas e da vítima possui influência direta na percepção da agressão e na capacidade de compartilhar o que foi sofrido pela trabalhadora.

Sobre isso, merece destaque a seguinte colocação do Protocolo:

> Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado.[29]

Nessa esteira, a abordagem do protocolo nesse julgamento está justamente em elevar o peso do depoimento testemunhal feminino, visto que, devido à natureza do assédio sexual e às dinâmicas de violência de gênero, é factível que a vítima não se sentisse à vontade para compartilhar experiências de assédio com um colega de trabalho homem. Com isso, o juízo destaca que “receio, vergonha, sensação de culpa, medo de julgamento do seu caráter ou estritamente pelo sofrimento associado ao processo de autorreconhecimento como vítima de comportamentos violentos” são fatores que levam à invisibilidade de micro agressões e dificultam a exposição dos fatos. A partir da compreensão desse contexto, o depoimento da testemunha mulher adquire especial relevância por sua capacidade de percepção proveniente de uma perspectiva de gênero compartilhada.

Visto isso, a análise desta decisão constata que a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero deu-se para influenciar na compreensão da dinâmica sensível do assédio sexual, refletindo diretamente na valoração da prova e na fixação da indenização do referido caso.

Paralelamente, passa-se para a análise da decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000084-49.2021.5.06.0009, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 05 de dezembro de 2022, tramitada na 9ª Vara do Trabalho do Recife, cuja julgadora foi a Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos.

---

[29]CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.48. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

O caso em questão trata-se de uma reclamatória na qual a trabalhadora alega ter sido vítima de assédio sexual por parte de seu superior hierárquico, situação que culminou em seu adoecimento mental. A magistrada entendeu haver a configuração do assédio sexual alegado pela reclamante e, assim, condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização de R$ 51.632,98 (cinquenta e um mil, seiscentos e trinta e dois reais e noventa e oito centavos).

Durante o trâmite processual, a reclamante detalhou que o seu superior fazia comentários constrangedores sobre suas roupas, intrometia-se em suas conversas pessoais e, especificamente com ela, insistia em um comportamento excessivamente informal e invasivo, inclusive com contatos físicos indesejados. Em decorrência de tais violências, a trabalhadora afirmou que desenvolveu um grave caso de ansiedade, comprometendo a sua saúde mental e o seu casamento.

Na fase de instrução, o depoimento da preposta da empresa é contundente ao confirmar que a reclamante havia procurado o setor de Relações Humanas (RH) para relatar o seu extremo desconforto com a conduta do seu superior. Além disso, a testemunha apresentada pela reclamante, sua colega de trabalho, reiterou as situações descritas, citando que presenciou o superior comentando sobre as vestimentas da trabalhadora de forma imprópria, bem como suas aproximações com toques nos ombros e nas costas. Somado a isso, a testemunha da reclamante afirmou presenciar suas crises de ansiedade e de choro no ambiente de trabalho, atestando o impacto na saúde mental de sua colega. Por outro lado, a testemunha de defesa afirmou não ter conhecimento de nenhuma conduta abusiva do superior com a trabalhadora.

Assim, na sentença ora analisada, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero também ocorreu no âmbito da valoração das provas e da compreensão da dinâmica sensível do assédio. Nesse sentido, nos fundamentos da decisão contextualiza-se, a necessidade de uma abordagem de gênero no sistema de justiça para, em subsequência, mencionar a importância do Protocolo para a proteção da mulher no mercado de trabalho.

Nesse caso, observa-se que a aplicação da lente de gênero também se manifestou na valoração da prova testemunhal, haja vista que a magistrada atribuiu elevada credibilidade ao depoimento da testemunha da vítima, o qual corroborou com a alegação de assédio ao descrever as condutas abusivas do superior. Em contraste, a testemunha da defesa, que afirmou não ter conhecimento de tais condutas, recebeu

menor peso pela julgadora, fato que reflete a compreensão de que a violência do assédio pode ser invisível ou subestimada pelos estereótipos arraigados. Por fim, a decisão, sob a égide de um julgamento com a lente de gênero, reconheceu que a conduta do superior invadiu a esfera íntima da trabalhadora e, assim, condenou a empresa ao pagamento de reparação indenizatória.

Conclui-se, portanto, que ambas as decisões analisadas, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi realmente utilizado pelos julgadores como um pilar conceitual e metodológico fundamental para a compreensão dos casos de assédio sexual sofridos. Assim, nesse eixo temático, a conclusão da análise é que as sentenças que tratam de assédio sexual manifestam a abordagem do Protocolo de forma proeminente na valoração das provas testemunhais. Dessa forma, as decisões garantem a devida consideração às experiências das vítimas e das testemunhas, ao passo que consideram as dinâmicas de poder a as vulnerabilidades de gênero que influenciam diretamente a percepção dessa violência.

4.3.2 Aplicação do protocolo nos casos de reparação por assédio moral ou dano moral

Dentro da amostra das 9 (nove) decisões judiciais analisadas nesta pesquisa, um dado notável é que o maior contingente delas, totalizando 4 (quatro) decisões, refere-se diretamente aos casos de assédio e dano moral, de maneira que essa predominância quantitativa sublinha a relevância com que essa violência se manifesta na vida do proletariado feminino.

Na definição doutrinária de Márcia Novaes Guedes[30], o assédio moral no ambiente laboral compreende comportamentos abusivos, os quais podem partir de superiores hierárquicos ou de colegas de trabalho, com caráter de ofensa ostensiva à dignidade da vítima.

Nesse cenário, o assédio moral, eixo temático das decisões analisadas neste tópico, assume uma dimensão ampliada quando observado sob a ótica de gênero, dado que representa um grave obstáculo à plena inserção e continuidade das mulheres no mercado de trabalho e, consequentemente, produz um impacto

[30]GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**, São Paulo: LTr, pág. 33. 2003.

prejudicial considerável no desenvolvimento de suas subsistências e liberdades (CNJ, 2021, p.113).

Nesta oportunidade, analisa-se a decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000896-78.2022.5.06.0002, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 09 de janeiro de 2024, tramitada na 2ª Vara do Trabalho do Recife, cuja julgadora foi a Juíza Patrícia Franco Trajano.

Desta feita, a parte autora alega ter sido submetida a um ambiente de cobrança excessiva e humilhante para o cumprimento de metas, incluindo xingamentos e situações de agressão psicológica perpetradas pelo gerente de empresa. Dentre as condutas narradas, destacam-se a utilização de termos pejorativos como “burra” e “incompetente” direcionados à reclamante. O arcabouço probatório que acompanhou as alegações da trabalhadora baseou-se fundamentalmente no depoimento de uma testemunha que também trabalhou na empresa, a qual descreveu episódios em que, de fato, o gerente proferiu expressões que desqualificavam e sexualizavam a reclamante, assumindo uma postura agressiva de gritos intensos e ameaças de demissão. Adicionalmente, a testemunha também declarou que tais situações foram levadas ao conhecimento da alta cúpula da empresa, mas nenhuma providência efetiva foi tomada devido à relação de amizade da direção com o assediador, tendo este, inclusive, enviado uma foto com um dos diretores indicando, em tom de escárnio, que as queixas seriam sempre inúteis.

Na sentença, a magistrada invoca a aplicação do Protocolo de forma estruturante e torna explícita a utilização da lente de gênero para olhar e decidir a respeito da violência sofrida pela trabalhadora. Assim, a juíza, ao indagar retoricamente se o agressor teria adotado a mesma conduta caso a vítima fosse um homem, demonstra uma incorporação direta da observância da subordinação estrutural da mulher.

Dessa forma, a decisão transcende a singularidade do caso ao reconhecer que o comportamento do agressor é produto de uma “cultura arraigada, em que o homem, como legado do patriarcado, sente-se superior à mulher”.

Somado a isso, sobre a valoração da prova testemunhal, a julgadora também incorpora as diretrizes do Protocolo ao ressaltar a segurança e a contundência do depoimento testemunhal apresentado, sugerindo a compreensão da dificuldade probatória nos casos de assédio. Visto isso, a sensação de impunidade do gerente, descrita pela testemunha, não passou despercebida pela juíza, a qual alinhou-se ao

Protocolo ao considerar os obstáculos que a vítima passou no processo de busca pela justiça. Dessa forma, a sentença destacou a necessidade e o dever patronal de manter um ambiente de trabalho hígido e de proteção à mulher, ensejando a responsabilização do empregador diante de omissões coniventes com a violência de gênero. Por fim, o Protocolo foi abordado ao tratar da natureza de reparação do assédio, uma vez que a magistrada, sobre esse ponto, condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 40.000,00 (quarenta mil reais), sob o argumento de compensação à vítima e de penitência à empresa para que cessem as lesões à dignidade de suas funcionárias.

A terceira decisão analisada foi proferida na reclamação trabalhista nº 0000331-95.2023.5.06.0191, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 09 de fevereiro de 2024, tramitada na 1ª Vara do Trabalho do Recife, cuja julgadora foi a Juíza Patrícia Franco Trajano.

Na demanda em questão, a reclamante trabalhava para uma empresa de logística de navegação e pleiteia a reparação por dano moral no valor de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), sob a alegação de que sofreu abalo psicológico pelas particularidades de sua demissão. Ocorre que a reclamante é mãe de um filho pequeno - o qual, à época, tinha apenas sete meses de idade - e com problemas de saúde, fato que a levou a apresentar diversos atestados para justificar sua ausência em convocações de embarque. A empresa, por sua vez, sempre solicitava um maior detalhamento na documentação apresentada, muitas vezes não a considerando suficiente ou apresentada com uma antecedência adequada. Nesse cenário, a trabalhadora afirmou ter sofrido ameaças de demissão por telefone e, ainda, ter sido advertida formalmente mesmo diante de suas ausências justificadas pelos atestados. Em sede de defesa, a empresa rechaçou as alegações autorais, negando a ocorrência de qualquer dano ou assédio moral, tampouco ter feito exigências desnecessárias sobre os atestados de saúde do filho da reclamante.

Por sua vez, a sentença desta demanda, no que diz respeito ao pedido de reparação por dano moral, demonstra uma notável capacidade da magistrada em, a partir da aplicação do Protocolo, observar com profundidade a perspectiva de gênero. Isso é demonstrado, principalmente, pela realização de uma abordagem equilibrada, nos fundamentos da sentença, em relação à conduta da trabalhadora e a identificação da particularidade da maternidade. Assim, em que pese a juíza reconhece algumas falhas da reclamante na apresentação dos atestados médicos do filho, como uma falta

de detalhamento nos documentos ou uma recalcitrância no atendimento às solicitações da empresa, a julgadora não permite que essas observações, embora contundentes, obscurecem a análise sob a ótica de gênero.

Nesses termos, a magistrada demonstra um zelo prioritário com o estado emocional da trabalhadora, destacando a condição de mãe de primeira viagem com um filho em situação de saúde delicada. Dessa forma, é nesse olhar sensível às raízes de gênero que o Protocolo é incorporado nesta decisão, de modo que predomina a identificação da maternidade como o cerne da discriminação sofrida. Nesse cenário, a juíza questiona de forma paradigmática se os fatos seriam os mesmos em uma realidade em que a autora fosse homem.

A indagação supracitada, extraída das diretrizes do Protocolo, permite que a decisão vá além de uma análise individual da conduta das partes e adentre na dimensão estrutural da discriminação. Nessa ótica, consta na sentença que, embora a demissão sem justa causa pudesse parecer aparentemente legítima, ela ocorreu, na verdade, em decorrência da reclamante ser mulher e mãe de um filho com a saúde comprometida.

É notório que a decisão se destaca pela utilização aprofundada do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de modo que merece destaque o seguinte trecho do Protocolo reproduzido em citação direta na decisão em análise:

> Um olhar atento ao contexto no qual mulheres estão inseridas, por outro lado, nos mostra que muitas delas têm sua produtividade afetada por serem cuidadoras primárias dos filhos. Isso significa dizer que não só mulheres são prejudicadas por seu status subordinado, mas também que o critério para promoção – alta produtividade – reflete a experiência de homens ou de mulheres que podem contratar empregadas domésticas, que conseguem se dedicar mais ao trabalho na empresa. Esse critério é, portanto, impregnado e perpetuador de desigualdades. Dito isso, o impacto desproporcional pode, muitas vezes, parecer neutro, mas não o é. O que permite enxergá-lo como discriminatório é o olhar contextualizado, com o qual o julgamento com perspectiva de gênero se preocupa.[31]

Portanto, a incorporação do Protocolo na decisão é irretocável ao considerar o mencionado olhar contextualizado das estruturas de gênero. Ao entender pela

[31]CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. p.53. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 fev. 2025.

configuração do ato discriminatória da empresa, a sentença reafirma que a reclamante sofreu abalo moral e fixa condenação no valor de R$ 30.000,00 (trinta mil reais), assegurando a responsabilização efetiva da reclamada.

Sucessivamente, passa-se a analisar a decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0001107-98.2019.5.06.0009, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 20 de junho de 2022, tramitada na 9ª Vara do Trabalho do Recife, cuja julgadora foi a Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos.

Nesse caso, a reclamante alegou ter sofrido assédio moral a partir da narrativa de que foi submetida a situações de constrangimento de forma constante, nas quais seus superiores hierárquicos faziam comentários sobre a sua beleza, chegando a ofertarem dinheiro para que ela saísse com eles. A prova testemunhal apresentada pela trabalhadora afirmou que os superiores tratavam as funcionárias com uma intimidade excessiva, através de falas sexualizadas sobre as partes íntimas das mulheres, incluindo apertos físicos.

A sentença aborda o Protocolo, ainda que não a partir de sua menção e materializa a perspectiva de gênero quando fundamenta que a situação sofrida pela trabalhadora reforça o estereótipo de objetificação e hiperssexualização dos corpos femininos, ressaltando o preconceito estrutural que desvaloriza a mulher no âmbito profissional e a reduz ao prazer masculino. Nesse sentido, a julgadora utiliza da lente de gênero ao argumentar sobre o impacto do assédio na carreira das mulheres, sobretudo no que toca à marginalização e precariedade do ambiente laboral diante de tais agressões. Dessa forma, o pedido de indenização foi julgado procedente, condenando a reclamada ao pagamento de R$5.000,00 (cinco mil reais).

É necessário pontuar que, embora a sentença categorize as condutas sofridas pela vítima como “assédio moral”, os elementos apontam para o enquadramento na definição de “assédio sexual”, pois é explícito que as violências sofridas pela vítima possuíam um cunho sexual, uma vez que seu corpo foi escancaradamente objetificado.

A quinta decisão aqui analisada proferida na reclamação trabalhista nº 0000102-36.2022.5.06.0009, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 20 de outubro de 2022, tramitada na 9ª Vara do Trabalho do Recife, cuja julgadora foi a Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos.

Esse caso ganha particular relevância por tratar-se de um pedido de reparação por dano moral feito por uma mulher trans (a reclamante), a qual alegou ter sido

submetida a situações discriminatórias no seu ambiente de trabalho devido à sua identidade de gênero. A trabalhadora narrou que, de forma contínua, era obrigada a entrar no sistema virtual da empresa utilizando o seu nome morto[32], isto é, o nome atribuído à pessoa trans ao nascer, o qual não corresponde à sua identidade de gênero, dada a omissão da empresa em não atualizar os seus dados pessoais. Ainda, o seu supervisor frequentemente se referia à autora pelo gênero masculino em ocasiões como a de chamadas orais, inclusive na presença de outros colegas de trabalho, os quais, por sua vez, faziam brincadeiras que a geravam constrangimento.

Na decisão, a incorporação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ocorre quando a magistrada não se limita a uma análise cis gênero, mas aprofunda-se nas camadas de vulnerabilidade que emergem da interseccionalidade intrínseca à condição de mulher trans. Assim, indo além da mera citação do Protocolo, a julgadora usa da lente antidiscriminatória quando entende que a discriminação sofrida pela reclamante não é apenas por ser mulher, mas principalmente por ser uma mulher transexual e, por isso, ter a sua identidade deslegitimada em seu trabalho.

Portanto, a humilhação sofrida pela reclamante expõe a precariedade da existência trans e a urgência de proteção jurídica para essa população, fato que foi corretamente pontuado na sentença, demonstrando a sensibilidade da magistrada para as especificidades que violentam a vida das mulheres trans na sociedade. Nesse âmbito, tem-se a incorporação teórica direta da interseccionalidade, de modo que merece ênfase:

> A teoria da discriminação interseccional está baseada na premissa de que a luta requer a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos. A consideração de possíveis violações da igualdade a partir de um único parâmetro de comparação encobre a experiência de grupos sociais que sofrem as consequências da convergência de mecanismos discriminatórios.[33]

A verdadeira ruptura com a discriminação exige que se olhe para as particularidades de cada opressão, compreendendo, nesse caso, como a transfobia

[32]ESQREVER. **O que é o nome morto e como este é prejudicial para as pessoas trans?**. esqrever.com, 3 dez. 2020. Disponível em: <esqrever.com>. Acesso em: 18 jun. 2025.
[33]MOREIRA, A. J. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, p. 396-397. 2020.

se manifesta e se entrelaça com outras formas de preconceito, para que, assim, a justiça consiga, de fato, ser equitativa e transformadora. Dessa forma, diante da configuração do dano ao patrimônio imaterial da trabalhadora, a decisão julgou procedente o pedido de indenização por dano moral, condenando a reclamada ao pagamento de R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Por último, a decisão neste eixo analisada trata-se de acórdão proferido em sede de Recurso Ordinário nº 0000951-15.2023.5.06.0351, publicado no Diário Oficial Eletrônico em 04 de julho de 2024, tramitada na Primeira Turma do TRT-6, cuja relatora foi a Juíza Convocada Roberta Corrêa de Araújo.

Nesse caso, a reclamante passou por um conflito pessoal que se estendeu ao ambiente de trabalho, uma vez que teve um relacionamento amoroso com um colega que trabalhava na mesma filial da empresa. A situação se tornou tensa quando a empregada, que estava grávida, descobriu que seu parceiro mantinha um relacionamento simultâneo com outra colega de trabalho. Após o término do relacionamento com a reclamante, o ex-parceiro passou a exibir publicamente seu novo relacionamento com a outra colega no ambiente de trabalho, o que gerou grande sofrimento emocional e psicológico à reclamante.

Diante da situação de desconforto e ansiedade, agravada pela gravidez, a empregada solicitou à empresa medidas como a sua transferência para outra filial, a intervenção para que os envolvidos no conflito mantivessem discrição no local de trabalho, ou mesmo a possibilidade de se afastar temporariamente utilizando seu banco de horas. Nesse cenário, a empresa se manteve omissa, recusando todas as solicitações da funcionária, alegando que não era responsável por questões pessoais de seus colaboradores e que não poderia alterar sua organização interna por tais motivos. Essa postura de inércia por parte da empresa permitiu que a tensão no ambiente de trabalho evoluísse, culminando em uma discussão acalorada e em um incidente de agressão física envolvendo a reclamante.

Nesse contexto, o acórdão destaca a incorporação do Protocolo através da exposição e abordagem de três diretrizes centrais, quais sejam: a de aproximação da magistrada com o processo, identificando o contexto no qual o conflito inserido; a de aproximação da magistrada com os sujeitos processuais e, a reflexão sobre a necessidade de medidas especiais de proteção à mulher.

Na decisão, as diretrizes supramencionadas concretizam-se quando a julgadora, ao se aproximar do processo, não se limita à superfície do conflito pessoal,

mas o contextualiza, questionando se desigualdades estruturais de gênero teriam papel relevante na controvérsia e reconhecendo que a situação da reclamante, embora originada de um relacionamento, foi agravada pela omissão da empresa em propiciar um ambiente saudável, especialmente para uma funcionária em estado de vulnerabilidade. Essa mesma aproximação se estende aos sujeitos processuais, quando o acórdão se atenta para a condição da reclamante como mulher gestante e enfatiza a gravidez como um estado profundas mudanças psicológicas e hormonais, tornando a empregada particularmente vulnerável a situações de estresse.

Por fim, a reflexão sobre a necessidade de medidas especiais de proteção à mulher referente à terceira diretriz é abordada diretamente pela análise das recusas da empresa em atender aos pedidos de ajuda da reclamante, concluindo que a empresa falhou em seu dever de proteção, pois essa omissão não foi apenas uma falha gerencial, mas uma violação do dever de zelar pela saúde e dignidade da trabalhadora, configurando plenamente o dano moral pleiteado.

Ao integrar as diretrizes do Protocolo, o acórdão reconheceu a falha da empresa em seu dever de propiciar um ambiente de trabalho saudável e seguro. Assim, a decisão de segunda instância reformou a sentença de primeiro grau, condenando a empresa reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

4.3.3 Aplicação do Protocolo em caso de rescisão indireta

Este subtópico dedica-se a analisar a aplicação do Protocolo na decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000558-59.2023.5.06.0232, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 10 de maio de 2024, tramitado na 2ª Vara do Trabalho do Recife, cujo julgador foi o Juiz Levi Pereira de Oliveira.

Em síntese, a reclamante trata-se de pessoa com deficiência (PCD) e alegou que a relação de trabalho se tornou insustentável devido a condutas da reclamada, a qual fazia exigências para a reclamante cumprir atividades superiores às suas forças. Através da instrução processual, que contou com provas testemunhais, o juízo reconheceu que, de fato, a empregadora exigiu de sua funcionária serviços que excediam a sua capacidade física, tendo a reclamante, em decorrência disso, sido acometida por doenças ocupacionais por evidente culpa da empresa. Com isso, a decisão reconheceu lastro probatório suficiente para determinar a rescisão indireta

pleiteada pela trabalhadora, de modo a condenar a reclamada ao pagamento das respectivas verbas rescisórias.

A decisão inovou ao optar por dedicar um tópico específico na fundamentação, intitulado "Da Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", introduzindo uma explicação do que seria julgar com perspectiva de gênero e a relevância disso para o caso concreto, de modo que cumpre um papel pedagógico para as partes do processo e para o sistema jurídico como um todo. É pertinente destacar que o magistrado também toca na adoção do Protocolo na parte do dispositivo da sentença, o que proporciona um viés ainda mais prático de implementação dessa metodologia.

Nesse sentido, a abordagem do Protocolo também ocorre quando a sentença suscita a interseccionalidade, assumindo que a reclamante é alvo de uma vulnerabilidade agravada por possuir mais de um marcador social de subordinação. Sob essa lente, a decisão infere que a conduta da reclamada partia da presunção de que a autora, por ser mulher e pessoa com deficiência, estaria em uma posição subalterna e, consequentemente, mais propensa a se submeter a todas as exigências. Dessa forma, o magistrado demonstra sensibilidade ao considerar as barreiras estruturais que dificultam a inserção e permanência de mulheres no mercado de trabalho, as quais são exponencialmente maiores para aquelas que também possuem alguma deficiência, como é o caso da reclamante.

Desta feita, conclui-se que a decisão transcende uma aplicação unidimensional da perspectiva de gênero, evidenciando como a aplicação do Protocolo viabiliza a proteção jurídica adequada às múltiplas realidades de subordinação vivenciadas pelas mulheres.

4.3.4 Aplicação do Protocolo em caso de estabilidade da gestante

Por fim, passa-se a analisar a aplicação do Protocolo na decisão proferida na reclamação trabalhista nº 0000947-54.2022.5.06.0143, publicada no Diário Oficial Eletrônico no dia 20 de abril de 2023, com trâmite na 3ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes, sendo a julgadora a Juíza Thayse Sousa Bezerra de Carvalho.

O processo em questão versou sobre a controvérsia da estabilidade gestacional da reclamante, a qual foi contratada por contrato de experiência e dispensada antes do término do período previsto. Ocorre que a reclamante comprovou

que já se encontrava grávida no momento da vigência do contrato, pleiteando, assim, a sua reintegração no emprego. A empresa, desarrazoadamente, argumentou que o contrato de experiência não asseguraria a estabilidade provisória e que o desconhecimento do estado gravídico no momento da dispensa afastaria tal direito. Com o embasamento na jurisprudência predominante, bem como na instrução probatória do caso, a sentença determinou a procedência do pedido de reintegração da trabalhadora gestante, bem como do pagamento das verbas trabalhistas referentes ao período em que esta esteve afastada.

Nesse cenário, sabe-se que, apesar das proibições explícitas de discriminação em razão da gravidez, muitas mulheres ainda são vítimas de preconceito. Isso ocorre porque as regras e rotinas de trabalho são frequentemente estabelecidas a partir de um paradigma masculino, um modelo que não acolhe as particularidades biológicas femininas (CNJ, 2021, p.111). Dessa forma, a magistrada, ao fundamentar sua decisão, revela uma sensibilidade aguçada para essa dinâmica quando, ao citar a linha interpretativa do Protocolo, não se limita a aplicar a proteção legal à gestante de forma mecânica, contextualizando a estabilidade provisória da reclamante dentro dos obstáculos enfrentados pelo proletariado feminino.

Portanto, ao reconhecer que a dispensa da trabalhadora ignora a necessidade de proteção ao nascituro e à mãe, a decisão implicitamente confronta o modelo de trabalho que falha em integrar e valorizar a mulher em sua condição de gestante.

Somado a isso, é pertinente destacar que, nesta decisão, a julgadora menciona o Protocolo como um instrumento essencial para alcançar a igualdade de gênero, citando, inclusive, o compromisso assumido pelo CNJ perante a Organização das Nações Unidas (ONU) para o cumprimento da Agenda 2030.

5, CONCLUSÃO

A teoria jurídica feminista interseccional revelou-se um instrumento crítico importante para a análise realizada nas decisões, visto que seu cerne conceitual foca em combater as muitas formas de opressão que permeiam o sistema de Justiça, alinhando-se ao objetivo de mitigar as desigualdades estruturais de gênero. Dessa forma, compreende-se que o direito, longe de ser um campo neutro, é permeado por raízes androcêntricas que historicamente marginalizam o feminino, o que reflete diretamente na seara do direito do trabalho.

Nessa esteira, são reconhecidos os reflexos dos estereótipos de gênero no direito do trabalho, evidenciando como a divisão sexual do trabalho, a desvalorização de atividades tradicionalmente femininas e a persistente disparidade salarial são manifestações concretas de uma estrutura social que perpetua desigualdades, de modo que se faz imperativa a adoção de uma abordagem jurídica sensível às questões de gênero.

Como alternativa a esse cenário, aprofundando-se na ferramenta central desta pesquisa, contextualizou-se o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado no ano de 2021 pelo Conselho Nacional de Justiça. Assim, foram delineadas as influências que culminaram em sua produção, desde os compromissos assumidos pelo Brasil perante a Organização das Nações Unidas (ONU), notadamente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), até as resoluções nacionais do próprio CNJ, a exemplo da Resolução n. 254/2018, que instituiu a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário.

Ademais, apresentou-se a estruturação do Protocolo, descrevendo a sua divisão em três partes, sendo a primeira uma base inicial teórica, que delimita conceitos essenciais como gênero e interseccionalidade -, a segunda tratando-se de um guia prático para magistrados - responsável por orientar a identificação e o tratamento de questões de gênero em cada etapa do processo judicial, e a terceira, por fim, uma seção dedicada às questões de gênero específicas dos ramos da Justiça, incluindo a Justiça do Trabalho.

A partir da apreciação circunstanciada das decisões judiciais, mediante a análise temática qualitativa das 9 (nove) decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, selecionadas através da disponibilização do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, é possível constatar que a incorporação deste instrumento pelo Poder Judiciário trabalhista tem se revelado um caminho efetivo para a promoção da igualdade substantiva, uma vez que proporciona a reflexão sobre a desconstrução de vieses de gênero arraigados no ambiente laboral.

A metodologia empregada para analisar as referidas decisões permitiu observar como a lente antidiscriminatória da teoria jurídica feminista, a qual respalda o Protocolo, é operacionalizada na prática forense, de modo a desafiar a suposta neutralidade do direito e também evidenciar a persistência das dificuldades vinculadas estritamente ao gênero feminino.

Assim, com base na análise das decisões proferidas nos casos de assédio sexual no ambiente laboral, foi possível concluir que a valoração da prova testemunhal é uma ferramenta fundamental para a operacionalização da perspectiva de gênero, uma vez que permite aos magistrados transcender a mera confrontação de narrativas e reconhecer a influência do gênero na percepção e no relato das agressões sofridas pelas trabalhadoras. Assim, constatou-se que a operacionalização do Protocolo nas decisões proporcionou a elevação do peso do depoimento feminino, bem como a compreensão das dinâmicas de poder que dificultam a exposição dos fatos, resultado que configura um avanço significativo na proteção da integridade das vítimas.

Por sua vez, nas decisões analisadas que abordam o Protocolo nos casos de assédio moral, notou-se a demonstração, sobretudo, de um olhar atento dos julgadores às micro agressões atreladas aos estereótipos estruturais de gênero. Assim, seguindo o que preconiza o Protocolo, as decisões reconhecem que agressões morais criam um ambiente de trabalho hostil para as mulheres e, a partir dessa perspectiva, impõem a reparação de danos.

Ainda no eixo temático das decisões de assédio moral, merece destaque a sentença que abordou a discriminação sofrida por uma mulher trans, haja vista que o conceito de interseccionalidade, tema central nas diretrizes do Protocolo, foi corretamente observado. A magistrada interpretou a demanda laboral indo além da análise cisgênera, de modo que compreendeu como a transfobia se entrelaça com outras formas de preconceito e, assim, agrava a precariedade da reclamante.

Paralelamente, a decisão que tratou do pleito de rescisão indireta pela trabalhadora com deficiência, também enfatizou a existência da interseccionalidade, construindo a interpretação do julgamento através da observância dos marcadores sociais suportados pela reclamante, tendo o julgador, inclusive, dedicado um tópico específico para elucidar a adoção da perspectiva de gênero na decisão.

Por fim, na análise da estabilidade da gestante, constata-se que o Protocolo foi operacionalizado para confrontar diretamente o modelo de trabalho que falha em integrar e valorizar a mulher em sua condição de gestante, reconhecendo que a maternidade, em um contexto laboral moldado por um paradigma masculino, enseja a discriminação de gênero.

Logo, a partir da análise das decisões do TRT-6, depreende-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero tem servido como um instrumento para a desconstrução da neutralidade do direito, ao passo que os magistrados, por meio dessa metodologia interpretativa, reconhecem as assimetrias estruturais inerentes aos casos julgados. Dessa forma, pontos como a valorização da experiência da vítima e o reconhecimento da interseccionalidade no processo, são passos direcionados à promoção da igualdade substantiva perquirida pelo Protocolo.

Por último, é pertinente mencionar que, embora a amostra de decisões trabalhadas seja delimitada pela disponibilização oficial do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os resultados apontam para um caminho promissor na jurisdição trabalhista, no qual a interpretação e aplicação do direito são operadas como instrumentos de emancipação para as trabalhadoras mulheres, contribuindo para a efetivação dos direitos do proletariado feminino.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.** Conteúdo Jurídico. Brasília/DF: 2010.

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 254, de 4 de setembro de 2018.** Institui a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 4 set. 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2669. Acesso em: 05 março 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção de medidas para o julgamento com perspectiva de gênero. Disponível em: atos.cnj.jus.br. Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023**. Dispõe sobre a política de julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: atos.cnj.jus.br. Acesso em: 12 fev. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 288, p. 2-17, 29 out. 2020. Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação Geral nº 35 sobre violência de gênero contra as mulheres do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf. Acesso em: 03 março 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens**; e altera as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.257, de 8 de março de 2016, e 11.664, de 29 de abril de 2008, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), e a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 181, p. 3-6, 22 set. 2022.

BRASIL. Ministério das Mulheres. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta **1º Relatório de Transparência Salarial**. Brasília, DF, 25 mar. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial. Acesso em: 7 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Portaria TRT6-GP nº 413/2024**, de 27 de junho de 2024. Designa os(as) membros(as) do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 1 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (9. Vara do Trabalho do Recife). **Sentença** (Processo nº 0001107-98.2019.5.06.0009). Autor: Priscilla Emanuella dos Santos. Réu: Multi Fashion Comércio de Bijouterias Ltda. et al. Juíza: Renata Conceição Nóbrega Santos. Recife, PE, 26 de março de 2020. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Acórdão** (Processo nº 0000102-36.2022.5.06.0009). Reclamante: Andre Luiz de Lima. Reclamado: Banco Bradesco S.A. Relator: Desembargador Ivan de Souza Valença Alves. Recife, PE, 3 de fevereiro de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (3. Turma). **Acórdão** (Processo nº 0000052-65.2022.5.06.0023). Recorrente: Mayk Soluções em Telecomunicações Ltda. Recorrida: Ronyca Ione Souza de Oliveira. Relatora: Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino. Recife, PE, 21 de março de 2023. Disponível em:pje.trt6.jus.br. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (3. Vara do Trabalho de Jaboatão). **Decisão** (Processo nº 0000947-54.2022.5.06.0143). Reclamante: Vanessa Simões Campos de Andrade. Reclamado: Tex Courier Ltda. em Recuperação Judicial. Juíza: Maria do Carmo Varejão Richlin. Jaboatão dos Guararapes, PE, 30 de maio de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2. Vara do Trabalho do Recife). **Sentença** (Processo nº 0000896-78.2022.5.06.0002). Reclamante: Susangela Cheyla de Souza Carvalho. Reclamado: Magazine Luiza S/A. Juíza: Patricia Franco Trajano. Recife, PE, 9 de janeiro de 2024. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (1ª Turma). **Acórdão** (Processo nº 0000084-49.2021.5.06.0009 ROT). Recorrente: KARNE KEIJO - LOGÍSTICA INTEGRADA LTDA (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL). Recorrida: DANILLA ESPÍNDOLA GOMES. Relator: Desembargador EDUARDO PUGLIESI. Recife, PE, 9 de março de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Acórdão** (Processo nº 0000102-36.2022.5.06.0009). Reclamante: Andre Luiz de Lima. Reclamado: Banco Bradesco S.A. Relator: Desembargador Ivan de Souza Valença Alves. Recife, PE, 3 de fevereiro de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (3. Turma). **Acórdão** (Processo nº 0000052-65.2022.5.06.0023). Recorrente: Mayk Soluções em Telecomunicações Ltda. Recorrida: Ronyca Ione Souza de Oliveira. Relatora: Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino. Recife, PE, 21 de março de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (3. Vara do Trabalho de Jaboatão). **Decisão** (Processo nº 0000947-54.2022.5.06.0143). Reclamante:

Vanessa Simões Campos de Andrade. Reclamado: Tex Courier Ltda. em Recuperação Judicial. Juíza: Maria do Carmo Varejão Richlin. Jaboatão dos Guararapes, PE, 30 de maio de 2023. Disponível em: pje.trt6.jus.br. Acesso em: 8 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 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: 8 março. 2025.

COMITÊ PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). **Recomendação geral n. 35 sobre violência de gênero contra as mulheres**. Tradução de Neri Accioly. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019. (Série Tratados Internacionais de Direitos Humanos). Disponível em: www.cnj.jus.br. Acesso em: 03 março 2025.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW). **Tradução não-oficial da versão preliminar não editada das observações finais do Comitê CEDAW sobre o oitavo e nono relatórios periódicos combinados do Brasil**. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2024. Disponível em: www.gov.br. Acesso em: 03 março 2025.

DALLEGRAVE NETO, J. A. Assédio Moral e Assédio Sexual. **Revista Eletrônica**, mar. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95621/2013_dallegrave_neto_jose_assedio_sexual.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 jun. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: FBSP, 2024. Disponível em: forumseguranca.org.br. Acesso em: 03 março de 2025.

GITELMAN, S. E. Assédio moral. In: **ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: <enciclopediajuridica.pucsp.br>. Acesso em: 16 jun. 2025.

GOLDSTEIN, E. **La discriminatión racial por origen nacional y etnia en las relaciones laborales**. Montevideo: Fundación Cultura Universitaria, 2009.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIGA, F. C. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. **Revista Direito GV**, v. 12, n. 2, p. 484–515, 2016. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6172201620

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

MAEDA, P. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 85, n. 8, p. 913-921, 2021.

MANTA, A.; RODRIGUES, J. R. S. A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. **Revista Direito e Feminismos**. V. 1, n. 2, 2022. Disponível em: revista.ibadfem.com.br

MELO, D. M. **Justiça com perspectiva de gênero: o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021** elaborado pelo conselho nacional de justiça. 2023.

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022.

MOREIRA, A. **Tratado de direito antidiscriminatório.** São Paulo: Contracorrente, 2020

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: Nações Unidas, 2015. Disponível em: sustainabledevelopment.un.org. Acesso em: 03 março 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).** 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 26 jan 2025.

RIBEIRO, A. T. B. A.; SEPÚLVEDA SOBRINHO, G.; CARVALHO, A. D. Z. A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no tribunal regional do trabalho de pernambuco. **Direito, Processo e Cidadania**. Recife, v. 3, n.1, p.107-128, jan./abr., 2024. DOI: https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107128

SANTOS, M. F. **Teorias feministas do direito: contribuições a uma visão crítica do direito.** In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA, 24., 2015, Belo Horizonte. Filosofia do Direito I. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 294-307.

SOUSA, R. A. B. M. **Teorias Feministas do Direito: a Emancipação do Direito pela Mulher.** 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

SOUZA, L. N.; STOLZ, S.; SILVA, B. M. As contribuições da metodologia interseccional para os julgamentos com perspectiva de gênero e a efetiva garantia jurídica dos direitos das mulheres no Brasil. **Revista Jurídica da Escola Superior de Advocacia da OAB/PR**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 11-38, 2023. Disponível em: doi.org. Acesso em: 15 março 2025.

KEMMELEMEIER, C.; PASQUALETO, O. Q. F. **A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero.** Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 24, n. 47, p. 207-212, 2024.

YOUNG, I. M. O ideal da imparcialidade e o público cívico. **Revista Brasileira de Ciência Política**, [s. l.], n. 9, p. 191, 2012.