



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

Franciele Rupolo Gomes de Oliveira

**O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
no contexto das relações trabalhistas**

Florianópolis
2023

Franciele Rupolo Gomes de Oliveira

**O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
no contexto das relações trabalhistas**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora:
Profa. Grazielly Alessandra Baggenstoss, Dra.

Florianópolis
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Oliveira, Franciele Rupolo Gomes de
O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
no contexto das relações trabalhistas / Franciele Rupolo
Gomes de Oliveira ; orientadora, Grazielly Alessandra
Baggenstoss, 2023.
91 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Protocolo para Julgamento com
Perspectiva de Gênero. 3. Poder Judiciário. 4. Justiça do
Trabalho. 5. Desigualdades de gênero. I. Baggenstoss,
Grazielly Alessandra. II. Universidade Federal de Santa
Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no contexto das relações trabalhistas”, elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Franciele Rupolo Gomes de Oliveira**, defendido em 06/12/2023 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelas membras abaixo assinadas, obteve aprovação com nota 10,0 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 6 de dezembro de 2023.

Profa. Grazielly Alessandra Baggenstoss, Dra.
Professora Orientadora



Documento assinado digitalmente

BARBARA MADRUGA DA CUNHA

Data: 07/12/2023 18:27:39-0300

CPF: ***.727.370-**

Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Bárbara Madruga da Cunha
Membra de Banca

Wellen Cruz
Membra de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluna: Franciele Rupolo Gomes de Oliveira

Matrícula: 19104043

Título do TCC: O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no contexto das relações trabalhistas

Orientador(a): Profa. Grazielly Alessandra Baggenstoss, Dra.

Eu, Franciele Rupolo Gomes de Oliveira, acima qualificada; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 6 de dezembro de 2023.

Assinatura manuscrita de Franciele Rupolo Gomes de Oliveira, escrita em tinta preta sobre uma linha horizontal.

FRANCIELE RUPOLO GOMES DE OLIVEIRA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que, em algum momento de suas vidas, decidiram (re)começar um novo caminho, enchendo-se de coragem, determinação e resiliência, em busca de seus sonhos.

AGRADECIMENTOS

E, cheguei até aqui. Exatos vinte anos após ter iniciado a minha primeira graduação na Universidade Federal de Santa Catarina, retornei à casa, com a mesma motivação e brilho nos olhos, mas desta vez para cursar Direito, que havia sido a minha primeira opção para o vestibular, desde o ensino fundamental. O estudo sempre foi algo prazeroso para mim. Voltar a estudar, depois de tantos anos, foi desafiador mas também muito gratificante.

Esta conquista, contudo, não é apenas minha. Neste momento, marcado por uma mistura de sentimentos que me trazem não apenas alegria, mas nostalgia também, oportuno reconhecer a importância de todos aqueles que contribuíram para que essa jornada fosse possível, mais leve e produtiva.

Agradeço inicialmente aos meus pais, Dilva e Anderson. Por tudo o que vocês fizeram e ainda fazem por mim e pelos meus filhos. Por serem um grande exemplo de amor, união e bondade. Mãe, especialmente você, saiba que te admiro muito e tento espelhar-me em sua trajetória de força e superação, você enfrentou com coragem muitas adversidades nesta vida e hoje merece todos os louros.

Agradeço ao meu irmão André. Saiba que você sempre foi a minha inspiração para o Direito, tenho muito orgulho de ser a sua irmã e da pessoa que você é. Aqui abro um parêntese para agradecer a minha cunhada Andréia, que há alguns anos, através de uma conversa, contribuiu para que eu decidisse mudar o rumo da minha trajetória profissional e resgatar o antigo sonho de cursar Direito. Agradeço também o carinho de suas filhas, minhas sobrinhas Bianca e Bruna.

Agradeço ao meu irmão Douglas. Por todo o cuidado e companheirismo, sou muito grata por ter você como irmão e saber que posso contar sempre com o seu apoio. Agradeço também a minha estimada cunhada Edimara e ao sobrinho Gustavo, que nos enche de alegrias.

Agradeço ao meu esposo Rafael. Obrigada amor, por toda a paciência e compreensão do mundo. Você sabe o quanto eu te admiro, pela pessoa incrível que você é, muito obrigada por ser esse marido e pai maravilhoso, e por me apoiar nos caminhos que decidi trilhar.

Agradeço aos meus lindos filhos Arthur e Heitor. Vocês são as minhas preciosidades nessa vida, meu amor por vocês é infinito. Se hoje estou aqui, é por buscar o melhor para vocês também.

Agradeço aos meus sogros, Rosilda e Edson. Por estarem sempre presentes na educação e cuidados dos meus filhos, especialmente a minha sogra, pelos almoços e cafés nos dias em que precisei estudar ou trabalhar.

Agradeço a minha amiga Cláudia Cazuni Bresolin. Que mesmo distante, sei que torce muito por mim. Obrigada, amiga, por todas as nossas conversas e palavras de incentivo.

Agradeço aos meus queridos amigos do curso de Direito da UFSC: Beatriz Nunes, Ketelin Nauani Dias Figueiró, Leonardo Cristóvam de Jesus, Rebeca Gripp Couto de Mello, Stefhany Sinfrônio Brito, Tiago Rafael Ittner e Vitória dos Santos Rosa. Por todo o suporte, companheirismo e amizade. Vocês são maravilhosos, admiro muito todos vocês, saibam que estarei sempre aplaudindo as suas conquistas.

Agradeço a minha colega e dupla do Núcleo de Práticas Jurídicas da UFSC, Eugênia Maria Bergmann Vieira, pela parceria e vivências durante os quatro módulos do escritório modelo de assistência jurídica.

Agradeço ao Gabinete da 5ª Câmara de Direito Civil do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, especialmente à Dra. Desembargadora Cláudia Lambert de Faria e sua equipe, Luciana, Joziani, Aline e estagiárias Franciele (minha xará) e Bruna, pelo acolhimento e pelos aprendizados.

Agradeço ao Gabinete da 17ª Procuradoria Criminal do Ministério Público de Santa Catarina, principalmente à Dra. Heloísa Crescenti Abdalla Freire e sua equipe, Mariel, Bernardo e Samuel, a residente Gabriela e o estagiário Ramiro, por toda a atenção e ensinamentos.

Agradeço aos colegas da turma de Direito 2019.1 que compartilharam esses últimos cinco anos de estudos, desejo que vocês tenham muito sucesso e felicidades em suas trajetórias.

Agradeço às professoras e professores do Curso de Direito da UFSC. Por estarem empenhados diariamente em nos proporcionar lições essenciais para a nossa formação profissional e também humana.

Agradeço a minha orientadora, Grazielly Alessandra Baggenstoss, por ser fonte de inspiração, paciência e motivação durante todo o percurso deste trabalho.

Agradeço aos colegas da Revista Avant e à professora Carolina Medeiros Bahia, pela oportunidade de trabalhar com vocês e valorizar ainda mais a pesquisa e a extensão.

Agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina, pelo compromisso com o ensino público, gratuito e de qualidade. Tenho muito respeito por essa instituição e orgulho de ter feito parte de sua história. Serei eternamente grata pelos aprendizados e momentos aqui vividos.

Por fim, agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram com a minha formação.



Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado. Eles chamam de friidez. Nós chamamos de absenteísmo. Todo aborto é um acidente de trabalho. Tanto a homossexualidade quanto a heterossexualidade são condições de trabalho... Mas a homossexualidade é o controle da produção pelos trabalhadores, não o fim do trabalho. Mais sorrisos? Mais dinheiro. Nada será tão poderoso em destruir as virtudes de cura de um sorriso. Neuroses, suicídios, dessexualização: doenças ocupacionais da dona de casa.

(Federici, 2019, p. 40)

¹ Pintura em tela *Minha mãe e as mães do meu bairro*, do indiano Anujath Sindhu Vinaylal, que aos nove anos retratou o trabalho invisível de sua mãe, ao ouvir constantemente de seu pai que ela não trabalhava. A obra foi capa do relatório *Gender & Child Budget 2020-2021* do estado indiano de Kerala (Parvati, 2020).

RESUMO

O presente estudo visa identificar como a Justiça do Trabalho tem aderido ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na proferição de decisões judiciais. Para tanto, objetiva realizar um mapeamento e análise de julgamentos realizados a partir das balizas do referido documento no âmbito das relações trabalhistas, desde a obrigatoriedade de sua adoção, a partir da promulgação da Resolução n. 492, do Conselho Nacional de Justiça. O artigo se desenvolve a partir do contexto sobre a igualdade de gênero no Poder Judiciário e na magistratura brasileira, bem como sobre o papel do Conselho Nacional de Justiça na implementação de políticas nacionais em prol da equidade de gênero. Na sequência, faz uma abordagem mais detalhada sobre o Protocolo, com a apresentação de sua estrutura, conceitos e definições, guia para magistradas e magistrados, além de particularidades referentes à Justiça do Trabalho. Ao final, apresenta a metodologia de investigação e análise de decisões realizadas sob o viés da perspectiva de gênero, nos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sul e Tribunal Superior do Trabalho, entre as categorias: assédio moral, assédio sexual, questões ligadas à maternidade e discriminação por gênero e raça. A pesquisa adota o método indutivo, utiliza uma abordagem quanti-qualitativa e é realizada de forma exploratória, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. Conclui-se que, embora a Justiça do Trabalho tenha incorporado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de forma pouco expressiva ainda aos julgamentos, em termos quantitativos, a adoção de suas diretrizes nos casos concretos analisados propiciou o reconhecimento de determinadas desigualdades invisíveis que permeiam e se interseccionam com as partes vulnerabilizadas, contribuindo para entregas jurisdicionais pelo Estado com maior probabilidade de igualdade substancial, além de conferir mais segurança jurídica aos sujeitos das relações contratuais trabalhistas.

Palavras-chave: Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero; Poder Judiciário; Justiça do Trabalho; Desigualdades de gênero.

ABSTRACT

This research aims to identify how the Labor Courts have adhered to the Protocol for Judgement with Gender Perspective in their judicial decisions. To this end, it aims to map and analyze judgments made based on the guidelines of this document in the context of labor relations, since its mandatory adoption, following the enactment of Resolution 492 of the National Council of Justice. The article starts with the context of gender equality in the Brazilian Judiciary and magistracy, as well as the role of the National Council of Justice in implementing national policies in favor of gender equality. It then takes a more detailed look at the Protocol, presenting its structure, concepts and definitions, a guide for magistrates, as well as specific features relating to the Labor Court. Finally, it presents the methodology for investigating and analyzing decisions made from a gender perspective, in the Regional Labor Courts of the Southern Region and the Superior Labor Court, in the following categories: moral harassment, sexual harassment, maternity issues and discrimination based on gender and race. The research adopts the inductive method, uses a quantitative-qualitative approach and is carried out in an exploratory manner, through bibliographical, documentary and case law research. The conclusion is that, although the Labor Courts have incorporated the Protocol for Judgement with Gender Perspective into their judgments to a lesser extent, in quantitative terms, the adoption of its guidelines in the concrete cases analyzed has led to the recognition of certain invisible inequalities that permeate and intersect with vulnerable parties, contributing to jurisdictional deliveries by the State with a greater likelihood of substantial equality, as well as providing greater legal certainty for the subjects of labor contractual relations.

Keywords: Protocol for Judgement with Gender Perspective; Judiciary; Labor Courts; Gender Inequalities.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Participação de magistradas no Poder Judiciário	21
Figura 2 – Percentual de magistradas e magistrados na Justiça do Trabalho	22
Figura 3 – Ferramentas com perspectiva de gênero de países da América Latina	36
Figura 4 – Guia para magistrados com perspectiva de gênero: passo a passo	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil
por magistradas de carreira, motivadas por discriminação de gênero

24

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de julgados encontrados nos Tribunais do Trabalho, por tipo de decisão e com o termo geral “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”	54
Tabela 2 – Principais temáticas do TST e TRTs da Região Sul	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Constitucionalidade
Ajufesp	Associação dos Juízes Federais de São Paulo e Mato Grosso do Sul
CEDAW	Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
Covid-19	<i>Corona Virus Disease</i> (Doença do Coronavírus), ano 2019
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
Enfam	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
EPM	Escola Paulista da Magistratura
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NR-15	Norma Regulamentadora n. 15
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
RH	Recursos Humanos
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TJ	Tribunal de Justiça
TJMS	Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul
TRE	Tribunal Regional Eleitoral
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	PODER JUDICIÁRIO E DISCUSSÕES SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO	19
2.1	PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO	20
2.2	O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO	27
3	O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO	34
3.1	A ESTRUTURA DO PROTOCOLO BRASILEIRO	37
3.1.1	Questões de Gênero na Justiça do Trabalho	44
4	ANÁLISE DE JULGADOS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA ESFERA TRABALHISTA	52
4.1	PANORAMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	52
4.2	METODOLOGIA DE PESQUISA	53
4.2.1	Assédio Moral	58
4.2.2	Assédio Sexual	62
4.2.3	Questões relacionadas à maternidade	66
4.2.4	Discriminação, gênero e raça	72
5	CONCLUSÃO	75
	REFERÊNCIAS	78

1 INTRODUÇÃO

A ocupação de espaços no mercado de trabalho pelas mulheres vem sendo moldada através de diversas lutas feministas ao longo da história, que visam conquistar condições e oportunidades de trabalho mais igualitárias. A figura feminina no ambiente de trabalho, por sua vez, ainda é marcada por estereótipos e discriminações, geralmente associados ao sexo frágil, à limitação de competências, à conciliação do trabalho com os afazeres domésticos, aos cuidados familiares e à maternidade. Ademais, o trabalho realizado por elas é visto, por vezes, como forma de complementação de renda, fato que as condicionam a receberem salários mais baixos ou a serem dispensadas de alguma posição de liderança em face de algum trabalhador “chefe de família”.

Nesse sentido, observa-se que a cultura organizacional mostra-se também como um meio de reprodução das relações sociais e divisão sexual do trabalho, ou seja, situações de submissão, assédio e discriminação costumam ser normalizadas entre as práticas, políticas e comportamentos das organizações, sejam elas de cunho privado ou particular, e ainda, independentemente do grau de hierarquia ocupado entre as trabalhadoras, não se restringindo apenas às oportunidades de ingresso em determinada carreira, como também à manutenção e progressão de seus postos de trabalho.

O Direito do Trabalho, por seu turno, é o ramo jurídico especializado que regulamenta certas relações laborativas na sociedade, e que visa a proteção e a segurança jurídica da força de trabalho, bem como o equilíbrio dos contratos trabalhistas. Entretanto, em que pese estar regido por um arcabouço normativo e por valores morais, éticos, políticos, econômicos, entre outros, existentes na sociedade, ainda que não positivados, “o avanço do reconhecimento formal da igualdade entre homens e mulheres pelo Estado brasileiro não tem sido suficiente para a transformação da realidade social” (Yoshida; Held, 2019, p. 86).

À vista disso, destaca-se a atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão responsável pelo aperfeiçoamento do trabalho do sistema Judiciário brasileiro, que recentemente lançou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, desenvolvido a partir dos estudos do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021 e que se apresenta como uma ferramenta

direcionada às pessoas operadoras do direito, incluindo magistradas e magistrados, no enfrentamento das desigualdades de gênero, que geram violência e discriminação principalmente contra a mulher.

O referido documento foi oficialmente lançado em outubro de 2021 e, a partir da Resolução CNJ n. 492, de 17 de março de 2023, sua adoção tornou-se obrigatória para julgamentos com perspectiva de gênero em todo o Poder Judiciário nacional. Além de conter definições e conceitos importantes para o entendimento das questões que envolvem a perspectiva de gênero, apresenta um guia contendo instruções, em forma de passo a passo, que abarca todas as etapas processuais, assim como elementos específicos dos diversos ramos do Poder Judiciário.

O Protocolo está alinhado também aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 5, que objetiva alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e o ODS 16, que visa promover, entre outros, o acesso à justiça para todos de forma eficaz, responsável e inclusiva, conforme a Portaria CNJ n. 133/2018, que insere na agenda do Poder Judiciário a temática. Além disso, segue a observância dos tratados e das convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), consoante normativa a Recomendação CNJ n. 123/2022.

Diante deste contexto, a presente pesquisa possui como premissa tentar responder ao seguinte questionamento: Como a Justiça do Trabalho tem aderido ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, na proferição de decisões judiciais, após a obrigatoriedade de sua adoção, conforme a Resolução CNJ n. 492?

Para tanto, serão realizados inicialmente levantamentos de dados a fim de conhecer o atual panorama do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho, especialmente no tocante à representatividade feminina na magistratura brasileira. Além disso, serão averiguados os motivos e resoluções que culminaram na elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a fim de compreender quais são seus objetivos e poder de alcance e, por fim, será realizado um mapeamento e análise de decisões que foram julgadas a partir das balizas do Protocolo no âmbito da Justiça do Trabalho.

Este estudo pretende aproximar-se das teorias feministas, sob o ponto de vista das relações trabalhistas, além de abordar categorias relevantes como a

interseccionalidade, divisão sexual do trabalho, machismo, patriarcado e perspectiva de gênero.

Quanto à metodologia, esta pesquisa adotará o método indutivo, utilizará uma abordagem quanti-qualitativa e será realizada de forma exploratória, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial.

A pesquisa bibliográfica será realizada a partir de doutrinas, teses e dissertações e artigos científicos. Já a pesquisa documental partirá da análise de legislações, resoluções, além de relatórios e dados estatísticos. Por fim, a pesquisa jurisprudencial será realizada a partir dos sites de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) brasileiros, em duas etapas. Na primeira, será utilizada uma abordagem quantitativa, realizada de forma mais abrangente, em todos os Tribunais citados, visando mensurar a quantidade de julgados realizados em âmbito nacional, que utilizaram o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em suas decisões, a partir da data da obrigatoriedade de sua adoção, ou seja, quando do lançamento da Resolução CNJ n. 492. Após, na segunda etapa, visando uma abordagem qualitativa, será realizado um refinamento da pesquisa, utilizando como critério as temáticas mais recorrentes envolvendo os julgamentos, além da escolha de alguns Tribunais para a delimitação das buscas, por abrangência regional ou total de decisões proferidas.

Quanto à estrutura, o trabalho será organizado em três capítulos. O primeiro deles versará sobre igualdade de gênero no Poder Judiciário e na magistratura brasileira, assim como será discorrido sobre o papel do Conselho Nacional de Justiça, bem como serão revisados os documentos e resoluções que antecederam a criação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. No capítulo seguinte, a abordagem consistirá em apresentar a estrutura do referido Protocolo, com a apresentação de conceitos e definições, relacionando-os com doutrinas e artigos, bem como detalhar o guia com o passo a passo para julgamentos com perspectiva de gênero, que é sugerido pelo documento. Além disso, serão demonstradas as particularidades referentes à Justiça do Trabalho, conforme o método de análise e agrupamento das questões de gênero apresentadas pelo Protocolo, em quatro eixos principais: a) desigualdades e assimetrias; b) discriminação; c) violência e assédio no ambiente de trabalho e; d) segurança e Medicina do Trabalho. Por derradeiro, no terceiro e último capítulo serão

apresentados os julgados selecionados que adotaram o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em suas fundamentações e a análise desses, antecedidos do detalhamento da metodologia utilizada, bem como serão apresentadas algumas informações gerais e dados estatísticos acerca da Justiça do Trabalho.

2 PODER JUDICIÁRIO E DISCUSSÕES SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

O Poder Judiciário compreende um dos três poderes que integram o Estado brasileiro e possui a função de garantir direitos individuais, coletivos e sociais, além de julgar controvérsias entre cidadãos, instituições e o Estado. Em tese, a autonomia desse Poder, prevista no artigo 2º na Constituição Federal, reflete-se também na garantia de independência e imparcialidade dos julgamentos de juízas e juízes, desembargadoras e desembargadores e ministras e ministros. Garantia essa que não deve partir da mera discricionariedade dos julgadores, haja vista que as condutas judiciais desses profissionais são essenciais para o exercício da justiça e a confiança da sociedade.

Na legislação brasileira, além das previsões normativas constantes na Carta Magna ou nos Códigos Processuais, como o Civil e Penal, as atividades das magistradas e dos magistrados estão regidas, especialmente, pelo Código de Ética da Magistratura (que fora influenciado pelos Princípios de Conduta Judicial de Bangalore¹ e pelo Código Ibero-americano de Ética Judicial) e a Lei Orgânica da Magistratura.

No entanto, há julgamentos que despertam incertezas frente à justa entrega da prestação jurisdicional pelo Estado, especialmente nos casos que envolvem questões de gênero, e tais questionamentos decorrem, principalmente, das desigualdades existentes na sociedade brasileira, marcada por discriminações estruturais e institucionais, inclusive contra mulheres, as quais, por muito tempo, não ocupavam espaços públicos nem participavam politicamente do Estado, o que era feito por homens brancos, heterossexuais e, não raro, advindos de famílias abastadas.

Situação similar pode ser percebida ao considerar que a baixa representatividade de mulheres no Congresso² representa prejuízo frente à

¹ Os denominados “Princípios de Bangalore” são resultado do trabalho coordenado pelo Grupo para a Integridade Judicial da Organização das Nações Unidas (ONU), que elegeu, em abril de 2001 na cidade indiana de Bangalore, seis valores principais para o direcionamento da atividade judiciária, em nível mundial, sendo eles: independência, imparcialidade, integridade, idoneidade, igualdade e competência e diligência. Em julho de 2006, as proposições desses princípios de conduta judicial foram acolhidas pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, através da Resolução n. 2006/23 – ECOSOC 2006/23, *Strengthening basic principles of judicial conduct* (ONU, 2008).

² De acordo com o levantamento realizado pela plataforma “Elas no Congresso”, da Revista AzMina, as mulheres representam apenas 15% dos parlamentares, no entanto, propõem em média 3,5

aprovação de projetos de leis favoráveis aos direitos das mulheres e seus corpos que, conseqüentemente, impactam no próprio acesso delas à Justiça e no exercício de suas garantias constitucionais.

Os avanços conquistados referentes aos direitos das mulheres têm contribuído para amenizar as disparidades de tratamento entre os gêneros, porém, o caminho para a conquista da igualdade, formal e material, conforme assegura o artigo 5º, inciso I, da Lei Fundamental é longo.

Diante desse cenário, destaca-se a atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão responsável pelo aperfeiçoamento do trabalho do sistema Judiciário brasileiro, principalmente através da implementação das políticas nacionais de *Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário*, bem como pela aprovação da Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021, que instituiu o grupo de trabalho responsável pela elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, importante ferramenta direcionada às pessoas operadoras do direito, especialmente magistradas e magistrados, no enfrentamento das desigualdades de gênero, que geram violência e discriminação contra a mulher.

Nas subseções seguintes, serão apresentadas informações acerca da participação das mulheres no Judiciário brasileiro e os desafios que elas enfrentam nas carreiras jurídicas, bem como as principais políticas públicas com perspectiva de gênero do Conselho Nacional de Justiça, relacionadas à elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

2.1 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO

*“Quanto mais perto do topo chegamos,
menos mulheres encontramos”
(Wangari Maathai, primeira africana a ganhar
o prêmio Nobel da Paz, em 2004).*

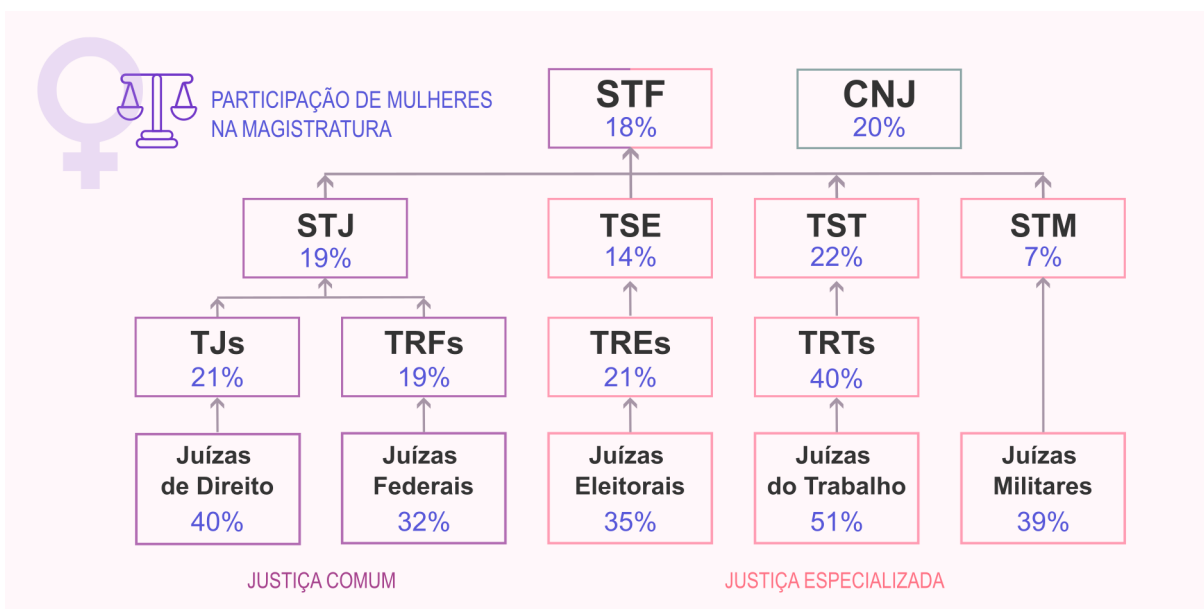
A ocupação de espaços no mercado de trabalho pelas mulheres vem sendo moldada através de diversas lutas feministas ao longo da história, que visam conquistar condições e oportunidades mais igualitárias, rompendo com as falaciosas premissas de inferioridade da mulher e vocação natural para serviços domésticos e maternidade. No entanto, em que pese o aumento da participação delas nos postos

vezes mais projetos favoráveis aos direitos das mulheres do que os homens. Em contrapartida, 74% dos projetos desfavoráveis às causas femininas têm autores homens (Libório, 2020).

de trabalho, ao longo do tempo, verifica-se que ocupam menos posições de comando, em comparação aos homens, o que inclui-se as carreiras jurídicas.

A participação das mulheres nos espaços institucionais do Poder Judiciário ainda é reduzida, principalmente ao se considerar o percentual de mulheres da população brasileira, estimada em 51,28%, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019, assim como a participação feminina nos cursos de Direito, nos quais elas totalizam 55,3%, conforme dados do Censo da Educação 2017 e, ainda, as advogadas superam o número de registros na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em relação aos homens, na proporção de 51,7%, de acordo com dados da própria instituição, de 2022 (Enfam, 2022).

Figura 1 – Participação de magistradas no Poder Judiciário

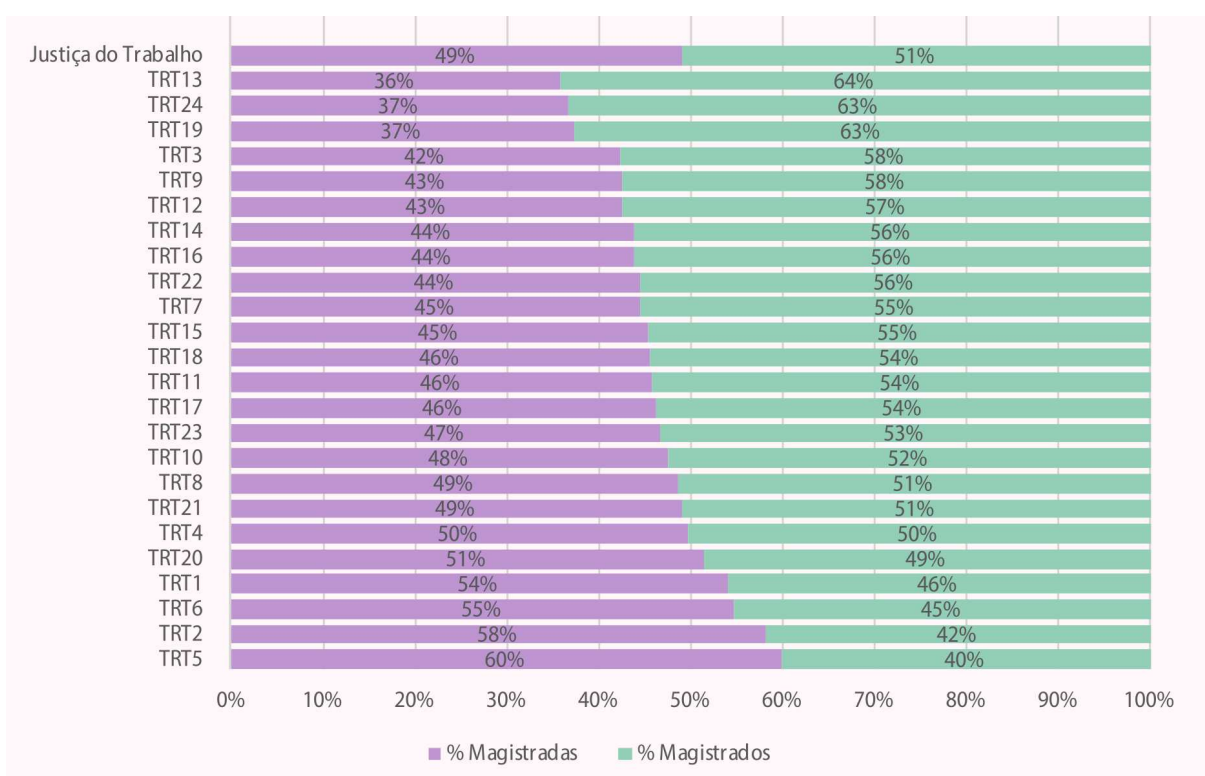


Fonte: elaborado pela autora, adaptado de CNJ (2023).

Em relação ao quadro da magistratura brasileira, as assimetrias entre o quantitativo de homens e mulheres são mais visíveis na medida da progressão da carreira, especialmente nos cargos de cúpula. Segundo o relatório *Justiça em Números* (CNJ, 2023), as magistradas correspondem ao total de 38% do Judiciário brasileiro, em contraposição aos 62% dos magistrados. Quanto à distribuição na carreira da magistratura, elas totalizam o percentil de 40% de juízas, 25% de desembargadoras e 18% de ministras, o que confirma a menor participação delas nos níveis mais elevados e composição dos tribunais superiores.

Já entre a justiça especializada, apenas a Justiça do Trabalho apresenta média de participação de mulheres superior à nacional, com 49% de magistradas em seu quadro de pessoal, segundo dados do relatório *Participação Feminina na Magistratura*, do CNJ, de 2023. De acordo com o mesmo documento, entre os juízes de 1º grau, elas são 51%, já entre ministros e desembargadores, elas ocupam 40% dos postos, em comparação à média nacional de 25%. Ainda, os tribunais de Justiça do Trabalho com maior presença das mulheres magistradas são: TRT 5 (60%), TRT 2 (58%) e TRT 6 (55%), em contrapartida, os tribunais com menor número de mulheres togadas são TRT 13 (36%), TRT 24 (37%) e TRT 19 (37%), conforme se observa na Figura 2, a seguir.

Figura 2 – Percentual de magistradas e magistrados na Justiça do Trabalho



Fonte: Relatório Justiça em Números (CNJ, 2023, p. 81).

Em relação aos dados referentes às mulheres negras, destaca-se o recente relatório *Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário*, do CNJ, que desenvolveu-se a partir da disponibilização de informações declaradas sobre raça por tribunal, que corresponde ao percentual de 70,9% dos magistrados. Ou seja, houve um déficit de 29,1% de ausência de informações sobre raça/cor entre esse público.

Nesse contexto, constatou-se que as pessoas negras ocupam 14,5% dos postos da magistratura brasileira, sendo 1,7% pretos(as) e 12,8% pardos(as), em oposição a uma maioria branca de 83,9%. Já em relação ao marcador raça/gênero, as mulheres negras também são minoria em relação aos seus pares magistrados negros: representam 13% de juízas titulares negras; enquanto há 15,7% de juizes titulares negros; estão a frente com 11,2% as desembargadoras negras, em face de 9,2% de desembargadores negros e, são 7,1% de ministras/conselheiras negras em contraposição a 12,7% de ministros/conselheiros negros (CNJ, 2023).

Desse modo, a baixa representatividade das mulheres nos cargos de magistratura é percebida em todos os seus segmentos e graus de jurisdição, fato que se agrava ao considerar o marcador raça, em desvantagem às mulheres negras. Ressalte-se que o percentual nacional de 38% de ocupação das magistradas no Poder Judiciário brasileiro é bastante inferior à média dos países europeus, por exemplo, nos quais elas representam 58,5% (CNJ, 2023).

Para Marcelle Ragazoni Carvalho Ferreira, juíza federal e presidente da Ajufesp – Associação dos Juizes Federais de São Paulo e Mato Grosso do Sul – , a igualdade de gênero no Poder Judiciário ultrapassa dados estatísticos, representa, acima de tudo, um Judiciário mais democrático e plural, o que reflete em uma solução jurisdicional mais equânime:

É preciso percebermos que o problema da desigualdade não é apenas uma questão de números. **O juiz, como todo ser humano, não toma apenas decisões baseado somente na razão;** para isso bastaria a inteligência artificial. **Somos, porém, influenciados por nossas experiências, nossa herança cultural, pela nossa origem, nossos vieses. A falta de representatividade feminina no Judiciário, especialmente nos cargos de direção, facilita a perpetuação de desigualdades, pois as soluções são pensadas do ponto de vista peculiar de parte apenas de seus destinatários. E assim também as decisões jurisdicionais propriamente ditas.** Igualdade se efetiva com representatividade; mais mulheres, portanto, fazem um Judiciário mais representativo e democrático. Uma justiça equânime e plural em sua composição reflete também numa prestação jurisdicional mais equânime (FERREIRA, 2023, *online*, grifo próprio).

No entanto, a conquista da equidade de espaços entre os gêneros enfrenta alguns obstáculos, conforme estudos realizados pela Juíza do do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul (TJMS), Mariana Rezende Ferreira Yoshida que, em sua dissertação de mestrado, defendida no ano de 2022 e intitulada *Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por*

magistradas de carreira, identificou oito fatores caracterizados como impedimentos para a ascensão das juízas aos tribunais de segunda instância, que foram sintetizados no quadro a seguir.

Quadro 1 – Barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira, motivadas por discriminação de gênero

Barreiras		Justificativas
1.	Ingresso	A proporção de mulheres inscritas nos concursos de ingresso na magistratura é inferior, comparada ao número de homens, e seu índice de reprovação é maior.
2.	Maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo	A interação público-privada decorrente do acesso das mulheres no mercado de trabalho gerou uma tripla jornada para elas (casa, trabalho e emoções), bem como acarretou em um número maior de divorciadas, solteiras e sem filhos.
3.	Mais oportunidades de ascensão perdida em razão de papéis de gênero	Trabalhos domésticos e sobrecarga de trabalho geram conflitos familiares atrelados à subversão da divisão sexual do trabalho, impactando diretamente na mobilidade territorial e capacidade das magistradas em formar suas redes de relações pessoais e profissionais, requisitos necessários para galgar postos mais altos na carreira.
4.	Discriminação interseccional	A incipiente participação de mulheres negras na magistratura revela-se como o exemplo mais urgente a ser superado, embora haja a implementação de cotas raciais nos concursos públicos, as mulheres negras somam apenas 18% no contingente de magistradas.
5.	Atitudes discriminatórias	Estão presentes no cotidiano das magistradas, cujos agentes agressores são tanto os colegas magistrados, advogados ou partes/testemunhas de processos, sendo que grande parte desses episódios não são repelidos e sequer chegam ao conhecimento dos tribunais, o que revela a hostilidade do ambiente de trabalho e a falta de suporte institucional para o atendimento dessas demandas.
6.	Maior grau de dificuldade no exercício do cargo	Principalmente entre as magistradas que ocupam cargos hierarquicamente posicionados, denotam que a presença delas nos tribunais conta com menos apoio e acolhimento.
7.	Menos indicação para cargos com critérios subjetivos de ocupação	As magistradas encontram dificuldades para inserirem-se em posições de poder e destaque que demandem trânsito e boas relações com as cúpulas.
8.	Promoção, especialmente por merecimento	Quanto maior o nível de ascensão na carreira, menor é o número de magistradas, ficando elas cada vez mais longes da paridade com os colegas, o que caracteriza o chamado teto de vidro.

Fonte: elaborado pela autora, adaptado de Yoshida (2022).

Segundo a autora, a exclusão ou restrição das magistradas na progressão de carreira decorre não apenas de atitudes discriminatórias de pessoas do gênero masculino que atuam diretamente com o Poder Judiciário, mas também de um regime jurídico e de práticas institucionais aparentemente neutras, porém, que impactam de forma diferenciada nas mulheres, especialmente nas negras, o que demonstra que o sexismo e o racismo estrutural reverberam-se também no Judiciário brasileiro. E, como resposta, defende os instrumentos oferecidos pelo Direito Antidiscriminatório³ para o enfrentamento dessas desigualdades, dentre os quais as ações afirmativas, que objetiva corrigir desvantagens historicamente acumuladas dos grupos afetados pela discriminação e o direito à adaptação razoável, que visa reduzir os efeitos das discriminações indiretas (Yoshida, 2022).

No mesmo sentido, Mendes, Macêdo e Arbues (2021) consideram que as ações afirmativas, realizadas através das políticas públicas, são mecanismos estratégicos em prol da equiparação de gênero, na medida em que atuam para garantir a determinados grupos acesso a serviços e espaços, inclusive os de comando, em condições igualitárias de oportunidades e direitos.

Glòria Poyatos Matas (2022), magistrada espanhola que possui importantes estudos sobre perspectiva de gênero, corrobora ao afirmar que a valorização e extensão do conceito de igualdade formal às mulheres, entendido como universal, dá origem a novas desigualdades, portanto, essa concepção dominante de direitos deve ser desconstruída para a lógica da igualdade material, que leve em consideração as circunstâncias de cada pessoa e dos grupos em que está integrada. Acrescenta ainda que a discriminação de gênero é um fenômeno sistêmico, estrutural e permanente, que deve ser combatido da mesma forma, com a incorporação do gênero como categoria de análise jurídica para contrabalançar a falta de neutralidade do direito, tanto na elaboração das leis, quanto na aplicação e interpretação das mesmas, de modo que seja transversal a todo o sistema jurídico e às políticas públicas.

Uma recente conquista nesse aspecto foi a nova regra para a promoção de juízes e juízas, aprovada pelo CNJ em setembro de 2023 – que altera a Resolução CNJ n. 106/2010, que trata dos critérios objetivos para a promoção de magistrados e

³ De acordo com Moreira (2020 *apud* Godoi; Baggenstoss, 2021, p. 238-239), o Direito Antidiscriminatório é um ramo de conhecimento jurídico que envolve “um aparato teórico, um corpo de normas jurídicas, precedentes judiciais, medidas legislativas e políticas públicas necessárias para a consecução de um programa de transformação social”.

magistradas –, ao prever uma política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a segunda instância do Poder Judiciário, resultado das políticas previstas pela Resolução CNJ n. 255 e que contribuirá no avanço da democracia e paridade de gênero nos tribunais (CNJ, 2023).

Importante mencionar ainda, os atuais debates em torno da nova vaga para o Supremo Tribunal Federal (STF), em razão da aposentadoria da atual ministra Rosa Weber. Diversas entidades da sociedade civil, através do *Manifesto por Juristas Negras no Supremo Tribunal Federal*⁴ e integrantes do Governo Federal defendem a indicação de uma jurista negra para a Corte. Ressalte-se que, desde a criação do STF, em 1831, dos 170 ministros que já atuaram no STF, apenas 3 eram mulheres brancas e 3 eram homens negros (Ribeiro, 2023).

Entre as contribuições, mencionam que o aprimoramento da qualidade da prestação jurisdicional do Estado também envolve a composição dos órgãos do Judiciário, que deve espelhar a diversidade da população. Já o pesquisador Edmo Cidade, em referência às trajetórias de Eunice Prudente e Dora Bertulio, mulheres negras vanguardistas no campo do Direito, argumenta que a presença de uma ministra negra impactará inclusive na jurisprudência do País (Ribeiro, 2023).

No entanto, mister pontuar que apenas o aumento “de ocupação de espaços não é suficiente para romper com as hierarquias discriminatórias relacionadas ao gênero” (Baggenstoss, 2022, p. 23). Ou seja, a presença de mulheres, sem que haja um letramento antidiscriminatório a todas as pessoas, “não impede a ocorrência de discriminações, sobretudo relativas a gênero, [...] as quais estão organizadas com uma estrutura hierárquica e relações de poder androcêntricas (Amâncio, 2003 apud Baggenstoss, 2022, p. 23).

Desse modo, a importância de uma participação mais equânime das mulheres nos tribunais brasileiros, especialmente nos cargos de alto escalão, acompanhada de capacitações sobre perspectiva de gênero, são demandas necessárias a serem desenvolvidas e implementadas pelo Poder Judiciário, como forma de desconstruir as desigualdades presentes, muitas vezes revestidas por neutralidades, contribuindo, dessa forma, para um Judiciário mais democrático, plural e justo.

⁴ Manifesto por Juristas Negras no Supremo Tribunal Federal. *Nós, mulheres da periferia*. 15 mar. 2023. Disponível em: <https://nosmulheresdaperiferia.com.br/wp-content/uploads/2023/03/manifesto-por-jurista-negra-no-stf.pdf>. Acesso em: 8 out. 2023.

2.2 O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO

O Conselho Nacional de Justiça é o órgão responsável pelo controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como pela fiscalização da atuação da magistratura brasileira no cumprimento de seus deveres, além de outras atribuições, conforme expressa o artigo 103-B, § 4º, da Constituição Federal.

Nesse norte, vem atuando no desenvolvimento de ações em prol da equidade de gênero, seja através de pesquisas e levantamentos de dados estatísticos, quanto à edição de portarias, resoluções e recomendações aos tribunais, além da promoção de políticas públicas de ingresso e capacitação de magistradas e magistrados, visando a minimização das discriminações estruturais e institucionais existentes.

Em relação aos atos normativos, observa-se um aumento do número de normas referentes à temática de igualdade de gênero editadas pelo Conselho, nos últimos cinco anos. De acordo com o relatório *Gênero e Direitos Humanos no Poder Judiciário Brasileiro*, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), o biênio correspondente ao período de 2019 a 2021 foi o mais produtivo em se tratando de edição de atos normativos que visam a promoção de políticas institucionais de igualdade entre homens e mulheres, correspondendo inclusive, e coincidentemente, ao período em que mais mulheres integraram a referida instituição, em que nove conselheiras atuaram ao total (Enfam, 2023).

Em setembro de 2018, no dia 4, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução n. 254, que institui a *Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário*. Essa norma possui extrema importância no combate à violência contra as mulheres, seja física, psicológica, moral, patrimonial ou institucional, especialmente ao definir ações de prevenção, combate e adequada entrega da prestação jurisdicional. Em seu Capítulo IV, que trata sobre violência institucional, prevê que “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” (artigo 10).

A respeito desse assunto, conforme Matas (2022), a violência institucional surge quando a violência de gênero transcende da esfera privada para a pública, ou seja, o Estado pode ser um agente ativo da violência através de suas próprias instituições, seja por ação (violência física, psicológica, sexual, etc.), ou por omissão,

negligenciando a sua responsabilidade na prevenção, punição e erradicação dessa violência. De igual modo, Hogemann, Araújo e Cipriano entendem que:

A violência institucional nem sempre se revela como violência, passando muitas vezes despercebida não pelo fato de ser menos cruel, mas pela forma sutil com que se expõe. É um fenômeno que resulta das relações de poder assimétricas ainda arraigadas nas sociedades contemporâneas e que parecem “naturais” mas que terminam por influenciar as relações sociais estabelecidas nas instituições, sejam elas públicas ou privadas. **Posturas e julgados que evidenciam a violência institucional de gênero, ainda que não sejam voluntariamente pretendidos por quem as comete, não se constituem apenas em equívocos ou pequenos detalhes a serem corrigidos. Ao contrário, correspondem a uma nociva legitimação de atuações machistas e produção de sentenças de cunho extremamente prejudicial à integridade física, psíquica, moral, patrimonial e financeira da mulher que, por consequência, infere em graves consequências para a sociedade** (Hogemann; Araújo; Cipriano, 2022, p. 648, grifo próprio).

Um exemplo emblemático de violência institucional foi a audiência do julgamento do caso Mariana Ferrer (que originou a Lei n. 14.245/2021), marcada por desrespeito, humilhação e tortura psicológica, na qual tanto o promotor de justiça, quanto o juiz, não interviram para conter as agressões do causídico do agressor, contribuindo para a revitimação da vítima.

Em conjunto com a promulgação da Resolução n. 254, o Conselho Nacional de Justiça, em 4 de setembro de 2018, editou a Resolução n. 255, que institui a *Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário*. Desse modo, impõe a adoção de medidas que visem assegurar a paridade de gênero em todas as unidades do Poder Judiciário, através de “diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais” (artigo 2º).

Com o advento da referida Resolução, e com o intuito de fortalecer a implementação dessa política pública de incentivo à participação das mulheres no Judiciário brasileiro, o CNJ editou os seguintes atos normativos⁵:

- Portaria n. 72/2022: altera a Portaria CNJ n. 126/2021, que designa membros do Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ n. 255/2018.

⁵ Política de Participação Feminina, s.d. *Conselho Nacional de Justiça*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/>. Acesso em: 13 out. 2023.

- Portaria n. 136/2023: institui o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
- Portaria n. 176/2022: institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
- Resolução n. 481/2022: confere condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes.
- Resolução n. 496/2023: dispõe sobre a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário.
- Resolução n. 525/2023: altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.

Posteriormente, em novembro de 2022, o CNJ promoveu o seminário *Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255*, que fomentou debates acerca da equidade de gênero nos tribunais brasileiros sob a perspectiva da participação das mulheres, com a proposta de viabilizar medidas para alteração do quadro atual. O encontro resultou na elaboração da *Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário*⁶, produzida por magistradas e servidoras de diversas partes do País. O documento, que foi aprovado pelo CNJ na sessão plenária do realizada no dia 14 de junho e 2023, apresenta 20 medidas para a efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no Poder Judiciário, entre os quais a busca pela paridade de gênero nas bancas de concursos, escolas judiciais e nos cargos de direção dos órgãos da Justiça, a inclusão e participação, de forma igualitária, das mulheres que representem a diversidade, em todos os espaços do Judiciário, entre outras (STJ, 2023).

Destaca-se que, tanto a Resolução n. 254, quanto a Resolução n. 255 impulsionaram diversas ações, visando a implementação das políticas nacionais por essas estabelecidas. Nesse sentido, destaca-se a atuação do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021, nos estudos desenvolvidos que culminaram com a elaboração do Protocolo para Julgamento com

⁶ Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário. *Conselho Nacional de Justiça*. 17 nov. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>. Acesso em: 8 out. 2023.

Perspectiva de Gênero, importante instrumento voltado aos magistrados para o enfrentamento das desigualdades de gênero no Poder Judiciário.

O Protocolo está alinhado também aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 5, que objetiva alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e o ODS 16, que visa promover, entre outros, o acesso à justiça para todos de forma eficaz, responsável e inclusiva, conforme a Portaria CNJ n. 133/2018, que insere na agenda do Poder Judiciário a temática. Além disso, segue a observância dos tratados e das convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), consoante normativa a Recomendação CNJ n. 123/2022. Note-se ainda, que o documento brasileiro foi inspirado no *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, desenvolvido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos, principalmente por ter negligenciado investigações de três processos emblemáticos, conhecidos como: *Caso González*, *Caso Fernández Ortega* e *Caso Valentina Rosendo*.

Aliás, saliente-se que entre 2006 a 2022 o Brasil foi condenado em 11 processos por violações em direitos humanos pela Corte IDH (CNJ, 2023), sendo o mais recente envolvendo a violência de gênero o Caso Márcia Barbosa de Souza, jovem paraibana de origem humilde assassinada em 1998 por um deputado à época, que beneficiou-se da imunidade parlamentar para procrastinar o processo. O réu foi condenado a 16 anos de prisão pelo Tribunal do Júri, após quase duas décadas, em 2007, porém faleceu poucos meses depois, antes mesmo de o recurso ter sido examinado pela instância superior (Corte IDH, 2023, *online*).

A Sentença⁷ prolatada pela Corte IDH, por sua vez, ocorreu em setembro de 2021 e reconheceu a responsabilidade do Brasil pela violação dos direitos às garantias judiciais, em razão da indevida imunidade parlamentar que beneficiou o réu, da falta de adequada diligência nas investigações, do caráter discriminatório em razão de gênero, assim como da violação do prazo razoável do processo. E, como forma de reparação, o Estado foi condenado a cumprir uma série de medidas reparadoras, entre elas, a implementação de um protocolo nacional com diretrizes claras e uniformes para a investigação dos feminicídios, ajustado às diretrizes

⁷ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Barbosa de Souza e Outros Vs Brasil*. Sentença de 7 de setembro de 2021. Disponível em: <https://bitly.ws/YgoL>. Acesso em: 12 out. 2023.

estabelecidas no *Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero*⁸, bem como à jurisprudência da Corte, destinados às pessoas operadoras da justiça brasileira, em um prazo de até dois anos a partir da notificação da referida Sentença (Corte IDH, 2021).

Após a publicação dessa decisão nos canais oficiais da Corte, em novembro de 2021, a *Unidade de Monitoramento e Fiscalização das decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF)*, do CNJ, instituída através da Resolução n. 364, de 12 de janeiro de 2021, articulou esforços, em conjunto com o Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a fim de impulsionar a formalização e a institucionalização do referido instrumento, lançado em outubro de 2021. Desse modo, submeteu uma minuta para apreciação da Secretaria-Geral do CNJ, a fim de tornar o Protocolo uma Recomendação do CNJ ao sistema Judiciário nacional (CNJ, 2022).

Com efeito, adveio a Recomendação n. 128, editada em 15 de fevereiro de 2022, que recomenda a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no âmbito das unidades judiciárias de todo o País. Um ano após, é publicada a Resolução n. 492, de 17 de março de 2023, que torna obrigatória a adoção do Protocolo para os julgamentos, assim como institui a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas em assuntos relacionados a direitos humanos e perspectiva de gênero e raça. Além disso, prevê a criação do *Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário* e o *Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário*.

No tocante à obrigatoriedade da aplicação do Protocolo, ressalte-se que a Resolução n. 492, do CNJ apenas menciona que:

Art. 1º Para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, **ficam estabelecidas as diretrizes constantes do protocolo** aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021.

Porém, como o Protocolo foi lançado antes mesmo da promulgação da Recomendação CNJ n. 128 e, conseqüentemente da Resolução CNJ n. 492, este

⁸ OACNUDH [Escritório Regional para a América Central do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos]; ONU Mulheres. *Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação das mortes violentas de mulheres por razões de gênero (femicídio/feminicídio)*. Tradução de Lucas Cureau. Brasília, 2014. Disponível em: <https://bitly.ws/Ygw6>. Acesso em: 15 out. 2023.

não apresenta os critérios objetivos da obrigatoriedade de sua aplicação. Desse modo, algumas dúvidas podem surgir, como por exemplo se é necessário citar expressamente o nome do referido instrumento em todos os processos, ou se bastaria as pessoas operadoras do direito incorporarem tais diretrizes em suas atividades e práticas. Esse é um ponto um tanto complexo, mas importante, em termos de acompanhamento da aplicação do referido instrumento nas decisões judiciais e formação de precedentes jurisprudenciais.

A respeito do citado *Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário*, previsto pela Resolução CNJ n. 492, a sua instituição ocorreu recentemente, a partir da Portaria CNJ n. 329, de 16 de novembro de 2023. Assim, espera-se que os integrantes deste grupo possam apresentar, futuramente, os meios em que se dará o acompanhamento desta obrigatoriedade nas decisões judiciais.

Já quanto à previsão da obrigatoriedade de capacitação da magistratura, conforme o artigo 2º da Resolução CNJ n. 492, destaca-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero já vem sendo incorporado nos cursos de formação de magistradas e magistrados, como ocorreu, por exemplo, no Curso de Formação Inicial do 189º Concurso de Ingresso na Magistratura, conduzido pela Escola Paulista da Magistratura (EPM), no início do do corrente ano (TJSP, 2023, *online*).

Por fim, quanto aos grupos de *Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário*, verificam-se avanços na implementação de políticas de igualdade entre mulheres e homens no Poder Judiciário, e em ações que enfatizam “a ocupação de mulheres nos cargos da administração na Presidência do Tribunal e na Corregedoria” (TJPA, 2023, *online*), a exemplo dos Tribunais de Justiça do Pará (Portaria nº 3493/2019-GP, de 19 de julho de 2019) e Santa Catarina (Resolução GP n. 35/2019) e Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (Ato n. 475, de 5 de Novembro de 2020), que já instituíram os seus comitês.

Desse modo, observa-se que o Conselho Nacional de Justiça desempenha papel importante no desenvolvimento e promoção de políticas públicas em favor da equidade de gênero no sistema Judiciário brasileiro, e que nos últimos cinco anos houve um aumento do número de normas editadas, especialmente nos períodos em que mais conselheiras integraram a instituição. Além dos atos normativos aqui expostos, existem outros, de relevante interesse na temática de igualdade de

gênero, no entanto, o propósito dessa seção foi apresentar aqueles relacionados com a elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que será melhor detalhado no capítulo a seguir.

3 O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Julgar com perspectiva de gênero significa utilizar-se de metodologia e mecanismos que permitem identificar as desigualdades estruturais, que levam às discriminações e exclusões de certos grupos em razão do gênero, fato que é acentuado por interseccionalidades e marcadores sociais, como sexo, raça, idade, classe, deficiência, orientação sexual, etc., bem como atuar para promover a igualdade substancial tanto no acesso, decurso e recebimento da entrega jurisdicional pelo Estado (Maeda, 2021). Esse método interpretativo não interfere na imparcialidade e autonomia dos magistrados, no entanto, pretende desconstruir a aplicação do direito de maneira abstrata a todos os casos, sem levar em consideração as particularidades que impedem que as partes tenham equânimes oportunidades de justiça (Matas, 2022). As violências e desigualdades de gênero, por sua vez, que permeiam os mais diversos segmentos da vida, não são um fenômeno localizado, ou seja, as vulnerabilidades dos grupos subordinados pelas relações sociais de poder, principalmente, são motivo de enfrentamento em diversos países, que aos poucos estão implementando em suas políticas públicas ferramentas e diretrizes com enfoque de gênero.

Conforme mencionado anteriormente, em novembro de 2021 a Corte Interamericana de Direitos Humanos publicou oficialmente a Sentença referente ao caso *Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil*, julgado em 7 de setembro de 2021, que condenou o Brasil, entre uma série de medidas reparadoras e indenizatórias, à “adoção de um protocolo estandardizado de investigação de mortes violentas de mulheres em razão de gênero” (Corte IDH, 2021, p. 56).

O Brasil já havia adaptado o *Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por razões de Gênero* à realidade brasileira, através das *Diretrizes Nacionais para Investigar, Processar e Julgar com Perspectiva de Gênero as Mortes Violentas de Mulheres – Femicídios*¹, publicado em abril de 2016 e destinado às instituições que atuam na apuração de responsabilidades criminais (Segurança Pública, Ministérios Públicos, Defensorias Públicas e Poder Judiciário).

¹ ONU Mulheres Brasil. *Diretrizes Nacionais Femicídio: investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres*. ONU Mulheres: Brasília, 2016. 132 p. Disponível em: <https://bitly.ws/Ygoz>. Acesso em: 20 out. 2023.

Contudo, a Corte IDH entendeu que as Diretrizes Nacionais não se enquadravam como um documento público, de forma que não foi possível afirmar que existia no País um instrumento que regulamentasse de maneira uniforme e vinculante a atuação dos investigadores e operadores de justiça, nos casos envolvendo mortes violentas de mulheres por razão de gênero, tendo declarado que:

Em consequência, a Corte considera pertinente ordenar ao Estado que adote e implemente um protocolo nacional que estabeleça critérios claros e uniformes para a investigação dos feminicídios. Este instrumento deverá ajustar-se às diretrizes estabelecidas no Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero, bem como à jurisprudência deste Tribunal. Este protocolo deverá estar dirigido ao pessoal da administração de justiça que, de alguma maneira, intervenha na investigação e tramitação de casos de mortes violentas de mulheres. Ademais, deverá incorporar-se ao trabalho dos referidos funcionários através de resoluções e normas internas que obriguem sua aplicação por todos os funcionários estatais (Corte IDH, 2021, p. 56).

Desse modo, a instituição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que já vinha sendo elaborado desde fevereiro de 2021 pelo Grupo de Trabalho, composto por representantes de todos os segmentos da Justiça (Estadual, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral), veio suprir também esse ordenamento Internacional. Este documento, por sua vez, foi elaborado tendo como base no *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, desenvolvido pelo Estado do México, publicado inicialmente em 2013, e atualizado sete anos após, em 2020, em decorrência dos avanços da doutrina jurisprudencial local, bem como pela adequação da evolução das normas internacionais de Direitos Humanos em gênero. Ainda, juntamente com o novo o Protocolo mexicano, foi lançada uma ferramenta digital complementar, disponível no site oficial da Suprema Corte de Justiça, através da qual é possível a consulta de diversas fontes, tais como regulamentos, precedentes, recomendações gerais e comunicações (SCJN, 2020).

Destaca-se ainda que, além do México, outros países da América Latina seguiram a tendência da incorporação da perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário e editaram protocolos, manuais ou cartilhas, entre os quais citam-se: Colômbia (junho de 2011), Bolívia (2015 e 2017), Uruguai (março de 2020), Guatemala (agosto de 2021) Chile (2020, Peru (novembro de 2022) e, recentemente, Equador (julho de 2023).

Figura 3 – Ferramentas com perspectiva de gênero de países da América Latina



Fonte: elaborado pela autora (2023), adaptado de Colômbia², Bolívia³, México (SCJN, 2020), Uruguai⁴, Guatemala⁵ Chiloé Reduce⁶, Perú⁷ e Equador⁸.

² COLOMBIA. Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. *Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género*. Bogotá: Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial; Consejo Superior de la Judicatura, 2011. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVd>. Acesso em: 21 out. 2023.

³ BOLÍVIA. *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. 2 ed. Chuquisaca: Órgano Judicial de Bolivia – Comité de Género, 2017. Disponível em: <https://bitly.ws/XYyt>. Acesso em: 21 out. 2023.

⁴ URUGUAY. *Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres*. Grupo Interagencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay – GIG; Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial – CEJU; Fiscalía General de la Nación, 2020. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVp>. Acesso em: 21 out. 2023.

⁵ GUATEMALA. *Herramienta para incorporar el enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad en sentencias sobre violencia de género*. Cidade da Guatemala: Organismo Judicial Guatemala; ONU, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/oBNd>. Acesso em: 21 out. 2023.

⁶ CHILOÉ REDUCE. Proyecto Luxemburgo – Chiloé. *Protocolo laboral con enfoque de género: para la prevención y denuncia del acoso, violencia y discriminación por sexo y género del Proyecto Luxemburgo – Chiloé*. 2002. Disponível em: <https://bitly.ws/YrZm>. Acesso em: 11 out. 2023.

⁷ PERÚ. *Protocolo de Administración de Justicia con Enfoque de Género del Poder Judicial: Resolución Administrativa 000114-2022-CE-PJ*. Lima: Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial del Perú, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVQ>. Acesso em: 21. out. 2021.

⁸ ECUADOR. *Perspectiva de Género en Actuaciones y Diligencias Judiciales*. Quito: Corte Nacional de Justicia, 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/XYWq>. Acesso em: 21 out. 2023.

3.1 A ESTRUTURA DO PROTOCOLO BRASILEIRO

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero surge como uma importante ferramenta, direcionada às pessoas operadoras do direito, no enfrentamento das desigualdades em razão de gênero no âmbito da Justiça brasileira. O conteúdo do documento está disposto de forma clara, organizada e didática, e está dividido em três partes principais, que tratam sobre (i) conceitos gerais, (ii) passo a passo da atividade jurisdicional voltado à atuação de magistrados e magistradas, com a incorporação da perspectiva de gênero, além de apresentar (iii) questões de gênero específicas dos diversos ramos da Justiça – Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar.

Em sua primeira parte, apresenta conceitos básicos como sexo, gênero, identidade de gênero e sexualidade. Nesse sentido, é essencial que se faça compreender a distinção entre os termos, visto que muitas condutas discriminatórias decorrem da naturalização de certas práticas que elegem o padrão binário e heteronormativo como normais ou corretas.

Pimentel (2017, *online*), ao referenciar a obra de Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, de 1972, cita o termo gênero como “a construção sociocultural que transcende a diferença biológica entre homens e mulheres, bem como a binariedade masculino e feminino”. A respeito, e sem citar propriamente o termo gênero, Simone Beauvoir, em seu livro *O Segundo Sexo*, de 1949, já discutia a opressão das mulheres, por terem de se enquadrar a certas condutas, modos de pensar e de agir, impostas pela sociedade, que seriam supostas predeterminações naturais, sintetizada pela famosa frase: “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (Beauvoir, 1967, p. 9). Nesse sentido, os diferentes papéis moldados a mulheres e homens desde a infância conduziram, principalmente, à associação delas aos deveres de cuidado com a família e aos afazeres domésticos, enquanto aos homens, à responsabilização pelo provimento do lar e detenção de poder, refletindo, desse modo, em uma predominância de hierarquia dos homens em face da subordinação das mulheres, seja nas relações sociais do dia a dia no âmbito doméstico, econômico, laboral, entre outros.

Já em relação aos termos identidade de gênero e sexualidade, o primeiro diz respeito à identificação de uma pessoa com o seu próprio corpo, porém, nem todas

as pessoas que nascem com determinado sexo biológico se identificam com o gênero a ele associado. Sexualidade, por seu turno, diz respeito às afinidades afetivo-sexuais nos relacionamentos dos indivíduos.

Como forma de ilustrar como tais discriminações podem se desdobrar no Poder Judiciário, cita-se um julgado da Corte Catarinense, de setembro de 2009:

APELAÇÃO CÍVEL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - AUTOR IMPEDIDO DE ENTRAR EM EVENTO PROMOVIDO PELA RÉ - BAILE DE GALA - HOMEM VESTIDO DE MULHER - TRAJE INADEQUADO - AUTOR TRATADO COM RESPEITO E URBANIDADE PELOS SEGURANÇAS E ORGANIZADORES - INEXISTÊNCIA DE INDÍCIOS DA OCORRÊNCIA DE TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO - ATO ILÍCITO NÃO CARACTERIZADO - DANO MORAL - INOCORRÊNCIA - RECURSO DESPROVIDO. Se não houve exaltação, agressividade ou outra espécie de conduta reprovável por parte dos prepostos da apelada e dos seguranças do evento ao informarem ao apelante que ele não poderia adentrar no local trajado como uma mulher; se nada houve que, ilegitimamente, tenha exacerbado o desprazer normal ao fato de se ter o acesso a determinado local impedido, não há falar em ato ilícito e, por conseguinte, em dano moral. É desarrazoado esperar que o Poder Judiciário, no exercício de sua nobre função constitucional, defina se determinado traje é ou não adequado para o frequentador de determinado evento. Tampouco cabe ao Poder Judiciário interferir na liberdade de escolha dos organizadores de eventos para que sejam obrigados a permitir essa ou aquela vestimenta. Se a organização exige dos convidados determinado tipo de traje e avisa previamente acerca dessa escolha (como ocorreu no caso), não há nenhum problema em impedir a entrada daqueles que desatendam ao pré-determinado. **Os costumes assim determinam e com base neles o juiz pode decidir se não há norma específica para a hipótese** (artigo 126 do Código de Processo Civil). (TJSC, Apelação Cível n. 2008.015190-9, de Blumenau, rel. Jaime Luiz Vicari, Segunda Câmara de Direito Civil, j. 24-09-2009).

No caso em tela, o juízo *ad quem* negou o pleito de indenização por danos morais em face da parte recorrente, que fora impedida de ingressar em um evento de gala, promovido por uma emissora de TV em novembro de 2000, por não estar com vestes masculinas. Ressalta-se que se trata de pessoa conhecida em sua cidade, inclusive pela forma de se vestir, e que havia sido convidada pelos próprios promotores de eventos da empresa. Uma das testemunhas, inclusive, relata que cumprimentou-a pela elegância de seu traje, considerado adequado, portanto, em relação ao requisito exigido à ocasião. O magistrado, por sua vez, entendeu que não houve agressão por parte dos seguranças ao barrarem a parte autora na porta do evento e que, por não ter sido convidada a participar da solenidade como transformista (*drag queen*), não caberia ao Judiciário interferir na escolha dos organizadores do evento sobre a vestimenta dos convidados, tendo, por fim,

transcrito trecho de outra “conhecida decisão”, no qual consta que deixasse “o Poder Judiciário cuidar dos conflitos realmente importantes para a comunidade em geral”.

Na sequência, o Protocolo apresenta questões centrais acerca da desigualdade de gênero: as desigualdades estruturais, decorrentes das relações de poder e interseccionalidades, tais como o patriarcalismo, o racismo e opressão de classe, etc. ou seja, não há uma desigualdade de gênero única, visto que as várias opressões operam-se em diferentes graus e formas sobre as pessoas; a divisão sexual do trabalho, que impacta negativamente nas mulheres, refletindo nas duplas ou triplas jornadas, assimetrias no ingresso e ascensão de suas carreiras e salários mais baixos, em decorrência da desvalorização de sua força de trabalho; os estereótipos de gênero, que são visões generalizadas sobre as características e os comportamentos de determinados indivíduos, e que podem inclusive influenciar na apreciação de determinado fato em julgamentos, como é o caso de supor, por exemplo, que uma mulher tenha provocado uma situação de abuso, por estar vestida com roupas curtas e; a violência de gênero, que pode ocorrer em diversos espaços, porém, no âmbito doméstico possui especial relevância, principalmente pelo fato de os agressores serem, em sua maioria, pessoas conhecidas ou da família, podendo esta violência ser tanto sexual, física, psicológica, patrimonial, moral ou institucional (CNJ, 2021).

Baggenstoss *et. al.* contribuem para essa discussão ao atentarem que:

[...] as definições dos significados do que representa "gênero", "mulheres", "violência institucional", "revitimização", pelo Protocolo, podem limitar o entendimento da realidade e ainda promover a orientação de novas práticas de violência. Por exemplo, sua leitura, **percebe-se a orientação de similaridade entre os significados de "gênero" e "mulheres", o que está incorreto** (CNJ, 2021, p. 16). No mesmo sentido, parece que o próprio Protocolo se estrutura em uma lógica binária de combate à violência praticada contra homens (em uma leitura reduzida do que se apreende da categoria teórica "patriarcado") e evita o enfrentamento de práticas violentas produzidas por pessoas que não são homens. Com isso, **percebe-se uma centralidade do sistema cis-heterocentrado: por mais que sejam mencionadas pessoas dissidentes sexuais, as orientações do documento partem da perspectiva hegemônica** (BUTLER, 2016; OLIVEIRA, 2013; 2017; BENTO, 2022).

Pelo mesmo raciocínio, como um todo, verifica-se que o Protocolo parte da categoria gênero para pensar violências; contudo, esse ponto de partida faz-se potencialmente adequado quando se tratam de pessoas brancas e de hegemonia sexual. **Quando se referem a pessoas negras ou dissidentes sexuais, por exemplo, o ponto de partida deve ser a categoria racial ou sexual equivalente**, a fim de se pensar como que as práticas hegemônicas discriminatórias atingem esses corpos, visto que uma leitura inicialmente generificada oculta dispositivos da perspectiva branca e cis-heteronormativa (Baggenstoss *et. al.*, 2023, n. p., grifo próprio).

Desse modo, entendem serem necessárias uma reflexão e ampliação semântica das categorias teóricas apresentadas pelo Protocolo, bem como avançar nos estudos de identificação das violências que permeiam os grupos vulneráveis, repensando inclusive o ponto de partida de análise dessas violências.

Como fechamento da primeira parte do Protocolo, é feita uma abordagem entre gênero e direito, em relação aos aspectos: da neutralidade e imparcialidade dos julgamentos, a partir do reconhecimento de que decisões baseadas na figura de um sujeito universal e abstrato nem sempre conduzem à igualdade material, assim como os magistrados e magistradas, mesmo que inconscientemente, estão sujeitos a reproduzirem os estereótipos de gênero e de marcadores sociais presentes na sociedade; da interpretação e aplicação abstrata do direito, que por vezes, embora pareça ser neutra, pode invisibilizar uma discriminação a um grupo específico, como é o caso citado do “racismo recreativo”, no qual alguns entendem como humor, outros como grave ofensa e; do princípio da igualdade, especialmente ao destacar que a subordinação em uma relação de poder é outro quesito que pode incorrer a uma falsa neutralidade de justiça e que, a aplicação da igualdade substantiva, enquanto ferramenta de análise do direito e guia interpretativo, mostra-se como medida de enfrentamento dessas hierarquias sociais (CNJ, 2021).

Em complemento, importante mencionar que a adoção da perspectiva de gênero não interfere na imparcialidade e autonomia da magistratura, garante, todavia, a pretensão da garantia de um julgamento mais igualitário, conforme se extrai de trecho do Protocolo colombiano:

La hermenéutica de género, es una herramienta que no compromete la imparcialidad ni la independencia de quienes imparten los juicios, no se propone en ningún caso como tesis decidir el proceso a favor de mujeres incluidas en reglas jurídicas de protección especial de rango constitucional, se pretende reconocer esa protección, analizar su particular condición consagrada en normas vinculantes y garantizar su pretensión de un trato igual y no discriminación (COLOMBIA, 2023, p. 28)⁹.

Passando para o módulo seguinte, ou seja, a segunda parte do Protocolo, é apresentada uma proposta metodológica voltada aos magistrados e magistradas,

⁹ Tradução livre: A hermenêutica de gênero é uma ferramenta que não compromete a imparcialidade ou a independência daqueles que emitem juízos, não se propõe em nenhum caso como tese para decidir o processo a favor das mulheres incluídas em normas jurídicas de proteção especial de nível constitucional, pretende-se reconhecer essa proteção, analisar sua condição particular consagrada em normas vinculantes e garantir a sua reivindicação de igualdade de tratamento e não discriminação.

em forma de guia, que contém sete passos referentes às fases do processo judicial, que visam contribuir para a reflexão de como as desigualdades estruturais podem afetar a aplicação do direito, conforme exposto a seguir:

Figura 4 – Guia para magistrados com perspectiva de gênero: passo a passo



Fonte: elaborado pela autora, adaptado de CNJ (2021).

- 1) Primeira aproximação com o processo:** desde a fase inicial faz-se necessário um olhar mais atento ao contexto no qual o conflito está inserido, a fim de identificar se estão presentes as desigualdades de gênero/interseccional, inclusive nos casos que pareçam neutros.
- 2) Aproximação dos sujeitos processuais:** refere-se ao tratamento dispensado a todas as partes envolvidas no processo, cabendo ao julgador avaliar se há circunstâncias especiais que possam afetar a participação dos sujeitos em um processo judicial, como é o caso de mães lactantes ou pessoas com menor grau de compreensão da linguagem jurídica.
- 3) Medidas especiais de proteção:** o terceiro passo diz respeito à verificação da necessidade de concessão de medidas especiais de proteção, tanto no âmbito das relações interpessoais, a fim de romper

com ciclos de violência, ou ao contexto vivenciado por vulnerabilidades pelos indivíduos.

- 4) **Instrução processual:** valora que a adoção da perspectiva de gênero é essencial em todas as etapas da instrução, não apenas na audiência, como nos laudos, provas periciais, a fim de evitar-se a reprodução das violências institucionais de gênero, que levam à revitimização dos ofendidos.
- 5) **Valoração de provas e identificação de fatos:** nesse ponto o julgamento deve atentar à presença de estereótipos em relação à produção de provas, a fim de que as vivências dos julgadores não interfiram para a minimização ou maximização da relevância dos fatos, bem como considerar se determinada prova faltante nos autos poderia de fato ter sido produzida, situação bastante comum nos crimes envolvendo abusos sexuais ou assédios no ambiente de trabalho.
- 6) **Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis:** diz respeito à observância dos marcos normativos aplicáveis, nacionais ou internacionais de direitos humanos incorporados pelo País, como tratados e convenções, bem como precedentes, recomendações, entre outros, a fim de assegurar maior igualdade entre as partes.
- 7) **Interpretação e aplicação do direito:** a última etapa compreende a interpretação atenta às questões de gênero, levando em consideração que, uma interpretação abstrata do direito nem sempre é universal ou neutra, visto que as desigualdades estruturais e assimetrias de poder nem sempre são visíveis, além disso, determinada lei pode já ter sido construída a partir de estereótipos, bem como uma mesma norma pode repercutir de forma desigual entre as pessoas e, desse modo, impactar desproporcionalmente em certos grupos.

Por fim, a parte dois do Protocolo enfatiza a importância do controle de convencionalidade, já abordado no “Passo 6”, para o julgamento com perspectiva de gênero, a partir da verificação da compatibilidade dos atos normativos internos com os sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, visto seu caráter vinculante. Desse modo, espera-se que a magistratura esteja atenta à presença de estereótipos de gênero e desigualdades estruturais, identificando-os nos casos

concretos, incorporando inclusive os marcos teóricos, normativos, recomendações e precedentes internacionais como parte de sua atuação jurisdicional. Lembrando que esse controle deve ser exercido não apenas pelos órgãos judiciais, como também pelos órgãos da Administração Pública, que possuem relação com a temática, e o Poder Legislativo.

Nesse norte, tem-se como exemplo a Ação Direta de Constitucionalidade, ADI 5.617/DF¹⁰, julgada pelo Supremo Tribunal Federal em outubro de 2018, a respeito da porcentagem de cotas de recursos financeiros para candidatas mulheres nas campanhas eleitorais:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E ELEITORAL. ART. 9º DA LEI 13.165/2015. FIXAÇÃO DE PISO (5%) E DE TETO (15%) DO MONTANTE DO FUNDO PARTIDÁRIO DESTINADO AO FINANCIAMENTO DAS CAMPANHAS ELEITORAIS PARA A APLICAÇÃO NAS CAMPANHAS DE CANDIDATAS. PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. REJEIÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE. OFENSA À IGUALDADE E À NÃO-DISCRIMINAÇÃO. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO.

[...]

2. O princípio da igualdade material é prestigiado por ações afirmativas. No entanto, utilizar, para qualquer outro fim, a diferença estabelecida com o objetivo de superar a discriminação ofende o mesmo princípio da igualdade, que veda tratamento discriminatório fundado em circunstâncias que estão fora do controle das pessoas, como a raça, o sexo, a cor da pele ou qualquer outra diferenciação arbitrariamente considerada. Precedente do CEDAW.

3. A autonomia partidária não consagra regra que exima o partido do respeito incondicional aos direitos fundamentais, pois é precisamente na artificiosa segmentação entre o público e o privado que reside a principal forma de discriminação das mulheres.

4. Ação direta julgada procedente para: (i) declarar a inconstitucionalidade da expressão “três ” contida no art. 9º da Lei 13.165/2015; (ii) dar interpretação conforme à Constituição ao art. 9º da Lei 13.165/2015 de modo a (a) equiparar o patamar legal mínimo de candidaturas femininas (hoje o do art. 10, § 3º, da Lei 9.504/1997, isto é, ao menos 30% de cidadãs), ao mínimo de recursos do Fundo Partidário a lhes serem destinados, que deve ser interpretado como também de 30% do montante do fundo alocado a cada partido, para eleições majoritárias e proporcionais, e (b) fixar que, havendo percentual mais elevado de candidaturas femininas, o mínimo de recursos globais do partido destinados a campanhas lhes seja alocado na mesma proporção; (iii) declarar a inconstitucionalidade, por arrastamento, do § 5º-A e do § 7º do art. 44 da Lei 9.096/95.

(ADI 5617, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 15/03/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-211 DIVULG 02-10-2018 PUBLIC 03-10-2018).

¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.617/DF**. Ministro Relator: Edson Fachin. Brasília, 2 de outubro de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748354101>. Acesso em: 27 out. 2023.

No referido acórdão, o Ministro Relator incorporou ao fundamento de seu voto a base convencional sobre o direito à igualdade sem discriminações, prevista nos artigos 2º, 3º, 5º e 7º da *Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW)¹¹, além de precedentes de órgãos internacionais de proteção à pessoa humana. Como resultado, foi declarada a procedência da ação, considerando a igualdade substancial do caso concreto, a fim de garantir que os recursos financeiros reservados às mulheres, desde 2015, fossem utilizados exclusivamente por elas, no patamar mínimo de 30%, devendo ser proporcional, no caso de haver maior número de candidatas mulheres nas eleições.

Diante do exposto, observa-se que a metodologia para julgamento com perspectiva de gênero apresentada no Protocolo visa contribuir para uma atuação jurisdicional mais atenta às desigualdades estruturais das partes envolvidas e do caso concreto, podendo ser utilizada como complemento aos tradicionais métodos que guiam o processo decisório, sem contudo, interferir na autonomia e imparcialidade dos magistrados e magistradas.

Em derradeiro, a terceira parte do Protocolo, por sua vez, aborda questões de gênero específicas a cada um dos ramos da Justiça (Estadual, Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar). Antes, contudo, apresenta temas transversais que são comuns a mais de um desses ramos, entre os quais: assédio, audiência de custódia e prisões.

Como o enfoque deste presente estudo diz respeito às relações trabalhistas, na próxima seção serão exemplificados os apontamentos do Protocolo para Julgamento com Perspetiva de Gênero referentes à Justiça do Trabalho, bem como será abordado o tema transversal atinente a esse segmento, o assédio, que representa um sério desafio a ser enfrentado no ambiente laboral.

3.1.1 Questões de Gênero na Justiça do Trabalho

Na seção destinada às particularidades da Justiça do Trabalho, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero apresenta como método de análise o agrupamento das questões de gênero em quatro eixos principais: a) desigualdades

¹¹ BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <https://bitly.ws/33CZK>. Acesso em: 17 out. 2023.

e assimetrias; b) discriminação; c) violência e assédio no ambiente de trabalho e; d) segurança e Medicina do Trabalho.

O **primeiro eixo** trata sobre as desigualdades de oportunidades no ingresso e progressão na carreira, bem como as desigualdades salariais.

As atribuições socioculturais dos papéis destinados aos homens e mulheres contribuíram para a construção de uma relação de hierarquia entre ambos, na qual a divisão social entre espaço público e privado repercute nas relações trabalhistas, em prejuízo às mulheres, por estas estarem vinculadas aos deveres de cuidado com a família e aos trabalhos domésticos. Desse modo, as mulheres possuem menos oportunidades de ingresso, permanência e ascensão em suas carreiras e, não raro, recebem salários inferiores em relação aos homens. Tal fato reforça a premissa de que o trabalho do homem possui mais valor do que o da mulher, e que o trabalho delas teria um viés de complementação da renda do homem, a quem é atribuído o papel de provedor.

Nesse sentido, Hirata e Kergoat pontuam:

A ideia de uma complementaridade entre os sexos está inserida na tradição funcionalista da complementaridade de papéis. Remete a uma conceitualização em termos de “vínculo social” pelos conteúdos de suas noções (solidariedade orgânica, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão de tarefas). **A abordagem em termos de “complementaridade” é coerente com a ideia de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho profissional e doméstico e, dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução dos papéis sexuais.** Ela aparece de diversas formas. No “modelo tradicional”: papel na família e papel doméstico assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de “provedor” sendo atribuído aos homens. No “modelo de conciliação”: cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional (Hirata; Kergoat, 2007, p. 603-604, grifo próprio).

As autoras, no entanto, reforçam que o citado modelo de complementaridade faz emergir um outro, o da delegação, diante do crescimento das profissões executivas e de nível superior das mulheres, que assumem a responsabilidade em delegar as tarefas domésticas e familiares a outras mulheres – empregadas domésticas, faxineiras, babás e cuidadoras, em sua maioria composta por mulheres negras de baixa renda. No entanto, a perspectiva da conciliação e delegação familiar possui consequências muito diferentes na vivência dessas mulheres e de suas famílias, na medida em que, quando não podem contar com a ajuda do Estado na

garantia do atendimento escolar de seus filhos, são obrigadas a deixar as suas crianças com alguma vizinha, ou ainda, com uma criança mais velha.

Desse modo, os papéis associados exclusivamente a elas acabam gerando “menor disponibilidade para a realização de horas extras, deslocamento para viagens, submissão a regime em escalas ou turnos, fatores estes que reduzem as suas oportunidades de ingresso e ascensão na carreira” (Ferrito, 2021 apud CNJ, 2021, p. 105). Somado a isso, o estereótipo de que as mulheres são frágeis e não possuem competência para cargos de liderança configuram o chamado “teto de vidro”, expressão utilizada para designar essas barreiras invisíveis que contribuem para a perpetuação da assimetria de poder entre homens e mulheres nas relações trabalhistas, refletindo inclusive na desigualdade salarial entre ambos (CNJ, 2021).

A respeito, frisa-se que em 4 de julho de 2023 foi promulgada a Lei 14.611, que tornou obrigatória a igualdade salarial entre mulheres e homens que exercem a mesma função, além de prever o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios, fiscalização contra a discriminação, canais específicos para denúncias e promoção de inclusão e capacitação das mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (artigo 4º).

Em relação ao **segundo eixo**, as questões de gênero referentes à Justiça do Trabalho dizem respeito às discriminações, que podem ocorrer antes, durante ou na extinção do contrato de trabalho. Na fase pré-contratual, comumente as mulheres são questionadas se possuem filhos ou pretendem tê-los, bem como se são casadas ou ainda, como pretendem “dar conta” do trabalho mediante as duplas ou triplas jornadas. Embora apresentem currículos à altura e competência para o trabalho, o fato de possuir filhos e ter constituído matrimônio ainda é visto de forma negativa à mulher, enquanto o contrário ocorre com os homens. Outra forma de discriminação invisível pode ser percebida nos próprios anúncios de seleção, quando especificam o sexo para determinadas funções, como por exemplo ocorre com os cargos de liderança, em que há a preferência pela contratação de homens, enquanto os cargos de limpeza, associados às mulheres.

De mesmo modo, no decorrer da relação de emprego e na dispensa as desigualdades e discriminações também podem se manifestar. Exemplo disso são as mães gestantes ou lactantes que muitas vezes têm o seu direito à acompanhamento de consultas ou períodos de amamentação desrespeitados, bem

como são alvos fáceis para a dispensa discriminatória, pois já não enquadram-se no modelo produtivo esperado pelas empresas. De acordo com pesquisa divulgada pela Fundação Getúlio Vargas (Machado; Pinho Neto, 2016), após 24 meses do retorno da licença-maternidade, cerca de metade das trabalhadoras mães foram dispensadas por seus empregadores, sem justa causa. Esse percentual, no entanto, repercute de forma heterogênea entre as mulheres, representando queda de 35% dos empregos entre as que possuem maior nível de escolaridade, após decorridos 12 meses do início da licença, enquanto a queda é de 51% para as mulheres com nível de escolaridade mais baixo, no mesmo período. Além disso, a orientação sexual e fatores étnico-raciais são outras causas de discriminações nas empresas, que podem tornar um ambiente de trabalho insustentável, através do tratamento diferenciado dispensado por colegas de trabalho ou superiores. Como é o caso de exigir-se que mulheres afrodescendentes mantenham seus cabelos presos ou alisados, conforme se observa na Decisão da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, de Xanxerê/SC:

DANO MORAL. CONDUTA ANTIJURÍDICA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL PRATICADA PELA EMPRESA, CONSISTENTE EM DETERMINAR O ALISAMENTO DO CABELO DE EMPREGADA NEGRA. INDENIZAÇÃO. A discriminação à empregada negra, com sua sujeição ao alisamento de seu cabelo, ofende ao princípio da igualdade, preceito que tem assento constitucional no art. 3º, que estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" e no art. 5º que declara que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)". Correta a sentença fundamentada em que **"o uso de cabelos presos (ou alisados) significa submeter o outro a padrões previamente estabelecidos - pelo "olhar branco majoritário" -, desrespeitando a vontade do indivíduo de, querendo, apresentar-se como entender conveniente (em alguns casos, usando seus padrões naturais - como o cabelo - como instrumento de formação de identidade e luta política e social"**. Comprovados nos autos o dano à dignidade da pessoa do trabalhador, a prática de ato ilícito e de conduta violadora dos direitos subjetivos do empregado, deve ser condenada a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000613-91.2017.5.12.0025; Data de assinatura: 17-07-2018; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 1ª Câmara; Relator(a): VIVIANE COLUCCI).

No presente caso, a empresa de *call center* foi condenada pela prática de discriminação contra a recepcionista, uma mulher negra, por pressionar que esta "estivesse em dia" com os procedimentos de alisamento de seu cabelo, sob o argumento de que "melhoraria sua aparência", ou então que o prendesse, de modo a deixá-lo com um aspecto "arrumado". A empregada chegou a receber também

uma avaliação de desempenho por escrito da empresa, cujos pontos a desenvolver se referiam à aparência de seu cabelo.

Quanto ao **terceiro eixo**, o Protocolo destaca as situações de violência e assédio moral e sexual no ambiente laboral como outras questões de gênero inerentes à Justiça do Trabalho.

Primeiramente, oportuno diferenciar os conceitos de assédio entre as esferas penal e trabalhista. Enquanto o Código Penal prevê, em seu artigo 216-A, que assédio sexual é a conduta ilícita de “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”, vale ponderar que na esfera trabalhista o conceito de assédio se divide em assédio moral, assédio moral organizacional e assédio sexual, conforme dispõe a Resolução CNJ n. 351/2020, alterada pela Resolução CNJ n. 518/2023, que veio compilar a construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista referente à temática, nos seguintes termos:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – **Assédio moral**: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

II – **Assédio moral organizacional**: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – **Assédio sexual**: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob 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; [...].

Logo, na esfera penal precisa estar configurada a relação de hierarquia entre as partes, o que já não ocorre no âmbito trabalhista, visto que o ato pode partir de algum colega de trabalho que exerça a mesma função. Ainda, o assédio moral exige a reiteração da conduta indesejada no decurso do tempo, enquanto que o assédio de cunho sexual basta que ocorra uma única vez. Um funcionário que rouba

um beijo de uma colega de trabalho, por exemplo, pode ter sua conduta tipificada como importunação sexual, conforme o artigo 215-A do Código Penal, enquanto que a mesma conduta, se praticada por um superior hierárquico, classifica-se como crime de assédio sexual, conforme preceitua o artigo 216-A do Estatuto Repressivo. Já entre as consequências relacionadas ao Direito do Trabalho, a pessoa assediada tem direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como o empregador possui responsabilidade objetiva e subsidiária em caso de indenização por dano moral por assédio cometido por seu preposto. Já o empregado que comete assédio sexual pode ser demitido por justa causa, conforme prevê o artigo 482, da CLT.

Outros exemplos práticos de assédio no trabalho em razão do gênero podem ser observados nas seguintes situações (CNJ, 2021, p. 114):

A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala (*"manterrupting"*); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender (*"mansplaining"*); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito (*"bropropriating"*). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho (*"slut shaming"*). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas (*"gaslighting"*). Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (*"cantadas"*, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral.

Desse modo, as mulheres estão entre as maiores vítimas dos assédios, e tal fato justifica-se pela própria reprodução das relações sociais da divisão sexual do trabalho ao âmbito laboral, no qual elas figuram como a parte subordinada. Entre as principais consequências da violência e assédio estão a diminuição da produtividade da vítima, a insegurança, os distúrbios psicológicos, como angústia, conflitos internos, depressão, entre outros. Ou seja, são condutas que afrontam gravemente a dignidade da pessoa humana, podendo culminar inclusive no afastamento ou no pedido de demissão da pessoa ofendida (COPAMSD, 2023).

Por fim, o **quarto eixo** compreende questões de gênero atinentes à segurança e Medicina do Trabalho, estando subdividido em:

- a) **padrão do “homem médio”**: que diz respeito a incorporar as particularidades dos indivíduos fora do padrão androcênico e abandonar os estereótipos de sexo frágil em relação ao trabalho da mulher, de forma a ampliar a proteção de seus direitos;
- b) **segregação horizontal**: reconhecer que há uma tendência em direcionar o trabalho feminino a determinadas funções, ligadas ao cuidado e trabalho doméstico, e que este não recebe a devida atenção frente aos riscos inerentes dessas atividades, o que demonstra a desigualdade de gênero em relação à saúde e segurança no trabalho;
- c) **segregação vertical**: os estereótipos de gênero impedem uma justa disputa na promoção da carreira da mulher, visto que os cargos de liderança e o sucesso profissional são comumente associados ao homem. Nesse sentido, elas precisam se esforçar mais para comprovarem que são capazes de assumir um posto mais alto em seus trabalhos, como ter que realizar horas extras, o que pode gerar uma sobrecarga física e mental, quando cumulado com as responsabilidades domésticas;
- d) **ergonomia**: refere-se a considerar as individualidades humanas na projeção dos mobiliários, equipamentos, métodos e espaços de trabalho, tais como sexo, idade, características étnicas, etc., e não apenas o tradicional modelo padrão do homem médio, a fim de evitar riscos ocupacionais e;
- e) **trabalhadoras gestantes e lactantes**: existe uma deficiência de normas em relação a muitas atividades desenvolvidas pelas gestantes e lactantes no ambiente de trabalho, que podem inclusive comprometer a saúde de seus bebês, como é o caso das atividades que exigem esforços físicos, trabalhar longos períodos em pé ou em ambientes com muito ruído.

Como forma exemplificativa, abaixo são apresentadas duas jurisprudências, sobre o adicional de insalubridade pelo uso de produtos químicos de limpeza por trabalhadoras. Na primeira decisão, o magistrado entendeu indevido o adicional, sob o argumento de que o produto para uso doméstico possui concentração diluída de álcalis cáusticos, de modo que só deveria ser aplicado nos casos de fabricação ou manuseio de sua versão pura:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MATERIAL DE LIMPEZA. ÁLCALIS CÁUSTICOS. INDEVIDO. A insalubridade decorrente do contato com álcalis cáusticos prevista no Anexo 13 da NR 15 está relacionada ao seu manuseio no processo de fabricação, situação em que há contato com a substância no seu estado bruto. Não se confunde, assim, com **o uso de produtos para limpeza e higienização, como a água sanitária, pois estes detêm concentração reduzida de álcalis cáusticos.**

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000318-12.2021.5.12.0026; Data de assinatura: 17-10-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 3ª Câmara; Relator(a): CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR).

Já no segundo exemplo, o julgador considerou que o manuseio do produto químico sem o devido equipamento de proteção individual é suficiente para ensejar a insalubridade:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO COM PRODUTOS QUÍMICOS DE LIMPEZA. ÁLCALIS CÁUSTICOS. AUSÊNCIA DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL SUFICIENTES A ELIDIR A INSALUBRIDADE. DEVIDO. Trabalhadora que exerce atividade em contato com produtos químicos de limpeza em cuja composição há álcalis cáusticos, sem o uso de equipamentos de proteção individual suficientes a elidir o agente insalubre, faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78. Aplicação da súmula 142 deste TRT4.

(TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020021-53.2022.5.04.0304 ROT, em 25/05/2023, Juíza Convocada Anita Job Lubbe).

No primeiro caso, o magistrado claramente se ateu à norma NR-15 para deferir seu voto. No entanto, se fosse considerar que, mesmo em doses diluídas, o contato prolongado com o produto químico é capaz de causar náuseas e dor de cabeça, além de irritação na pele, certamente o resultado poderia ser diverso. Estes detalhes, no entanto, poderiam ser percebidos caso fosse utilizado um julgamento com perspectiva de gênero, visto que são particularidades vivenciadas, em sua maioria, por mulheres negras e pobres, cujo estereótipo destoia daquele conferido às mulheres brancas, definidas como sexo frágil.

Desse modo, vê-se que a Justiça do Trabalho comporta diversos temas relacionados à perspectiva de gênero, entre os quais desigualdades, discriminações, violências e assédios, saúde e segurança, dentre outros, e como essas categorias podem repercutir negativamente nas decisões judiciais, sendo de extrema relevância a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero aos julgamentos pela magistratura brasileira, a fim de transpor para o Poder Judiciário maior possibilidade de igualdade substancial entre as partes.

4 ANÁLISE DE JULGADOS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA ESFERA TRABALHISTA

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito privado que regulamenta determinadas relações laborativas na sociedade e que visa a proteção e a segurança jurídica da força de trabalho, bem como o equilíbrio dos contratos trabalhistas. Além do arcabouço normativo, composto por leis, decretos, convenções, etc., é regido também por valores morais, éticos, políticos, econômicos, entre outros, existentes na sociedade, ainda que não positivados. No entanto, os direitos das relações de trabalho, que decorrem dos sistemas de produção do Capitalismo, nem sempre são respeitados ou suficientes para conferir uma igualdade material entre as partes envolvidas. Pois, conforme visto no capítulo anterior, envolvem questões bastante complexas, atreladas às construções sociais e históricas da sociedade contemporânea.

Desse modo, este capítulo objetiva analisar decisões realizadas no âmbito trabalhista, sob a adoção da perspectiva de gênero, como forma de averiguar como a Justiça do Trabalho tem aderido ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, além de conferir a contribuição do referido instrumento para o aprimoramento da justiça social. Para tanto, são apresentados, inicialmente, informações e dados acerca da Justiça do Trabalho e, na sequência, a metodologia utilizada para a seleção e análise dos julgados.

4.1 PANORAMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho compreende um dos ramos especializados do Poder Judiciário, é responsável por conciliar e julgar ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outros dissídios decorrentes das relações trabalhistas, individuais ou coletivos. Os órgãos que compõem a sua estrutura são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), composto por ministras e ministros do Trabalho; os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), compostos por desembargadoras e desembargadores, que representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho e as juízas e os juízes, que atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1ª instância.

Conforme dados de 2022, havia 3.955 cargos de magistradas e magistrados do Trabalho, sendo 27 ministras e ministros, 567 desembargadoras e

desembargadores e 3.361 às juízas e juízes, com atuação em 1.587 Varas do Trabalho, entre as quais 1.573 já se encontravam instaladas (CNJ, 2023).

De acordo com o relatório Justiça em Números 2023, no ano anterior foram recebidos 3.161.287 processos na Justiça do Trabalho, dos quais 2.808.497 se tratavam de casos novos (1ª instância).

Já em relação aos processos julgados, conforme o painel de estatísticas do Poder Judiciário, foram realizados 3.860.697 julgamentos no ano de 2022 e 3.315.295 julgamentos entre janeiro e setembro de 2023 (CNJ/DataJud, 2023). Ainda, referente aos processos ingressados, o assunto de maior procura e concentração dos litígios versou sobre rescisão de contrato de trabalho. Outros assuntos frequentes foram: duração do trabalho; verbas remuneratórias, indenizatórias e benefícios; contrato individual de trabalho e; responsabilidade civil do empregador (CNJ, 2023).

Com isso, verifica-se que existe uma alta demanda de controvérsias a serem resolvidas na esfera trabalhista. E, no ponto, interessa descobrir como a Justiça do Trabalho tem se manifestado, ou seja, qual tem sido a sua entrega jurisprudencial, especialmente no tocante à perspectiva de gênero. Diante disso, serão apresentadas, no tópico a seguir, a metodologia utilizada para a escolha e análise dos julgamentos realizados a partir das balizas do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

4.2 METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta pesquisa possui como premissa tentar responder ao seguinte questionamento: **Como a Justiça do Trabalho tem aderido ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, na proferição de decisões judiciais, após a obrigatoriedade de sua adoção, conforme a Resolução CNJ n. 492?**

Desse modo, a partir de um mapeamento e análise de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) brasileiros, serão verificadas quais as temáticas mais sensíveis envolvendo as vulnerabilidades de gênero e quais as prestações jurisdicionais entregues pelo Estado, bem como serão mensurados os seus reflexos no enfrentamento das desigualdades de gênero nas relações trabalhistas.

Como metodologia para a análise dos discursos jurídicos com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho, em um primeiro momento foi feita uma identificação de decisões proferidas, a partir da pesquisa jurisprudencial nos sites dos referidos Tribunais, a fim de averiguar o montante de julgamentos realizados que mencionaram em seu inteiro teor o termo “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”.

Esta primeira parte da pesquisa, que possui uma abordagem quantitativa, foi realizada considerando as seguintes delimitações:

- a) **Período de tempo:** o recorte utilizado foi a data de início da promulgação da Resolução CNJ n. 492, que estabelece a obrigatoriedade da adoção da perspectiva de gênero em todos os julgamentos do Poder Judiciário, até o mês anterior à data da realização das pesquisas. Neste caso, considerou-se o período de 17/03/2023 a 31/10/2023;
- b) **Tribunais:** foram realizadas buscas nos sites de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs);
- c) **Tipos de decisões:** por ser um tema relativamente recente, a pesquisa considerou documentos como sentenças e acórdãos para a análise;
- d) **Palavras-chave:** inicialmente a pesquisa foi realizada apenas com o termo “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”.

Os dados encontrados foram tabulados e apresentados na Tabela 1 a seguir.

Tabela 1 – Total de julgados encontrados nos Tribunais do Trabalho, por tipo de decisão e com o termo geral “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”

(continua)

TRIBUNAL TRT – REGIÃO	JURISDIÇÃO (Estado)	PESQUISA TERMO GERAL		
		Julgados	Acórdãos	Sentenças
TST	Nacional	9	9	0
1^a	RJ	5	5	0
2^a	SP ¹	121	45	76
3^a	MG	17	17	0
4^a	RS	31	31	0
5^a	BA	15	5	10
6^a	PE	2	2	0
7^a	CE	5	2	3
8^a	PA e AP	22	8	14

¹ O TRT2 abrange a capital de São Paulo, Região Metropolitana e Baixada Santista.

9^a	PR	33	18	15
10^a	TO e DF	7	0	7
11^a	AM e RR	4	0	4
12^a	SC	9	0	9
13^a	PB	4	2	2
14^a	RO e AC	0	0	0
15^a	SP ²	36	36	0
16^a	MA	1	0	1
17^a	ES	13	8	5
18^a	GO	5	0	5
19^a	AL	0	0	0
20^a	SE	0	0	0
21^a	RN	4	2	2
22^a	PI	1	1	0
23^a	MT	13	1	12
24^a	MS	3	1	2
TOTAL		360	193	167

Fonte: elaborado pela autora, adaptado dos sites de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros (2023).

Da tabela acima é possível inferir que foram encontradas 360 decisões que mencionaram o termo “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” entre 17/03/2023 a 31/10/2023, nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, sendo 193 acórdãos e 167 sentenças.

Os TRTs que mais proferiram decisões foram o TRT2, TRT15 (ambos de São Paulo), TRT9 (Paraná) e TRT4 (Rio Grande do Sul). Em contrapartida, os Tribunais com menos de 5 (cinco) julgados cada foram TRT1 (Rio de Janeiro), TRT6 (Pernambuco), TRT7 (Ceará), TRT11 (Amazonas e Roraima), TRT13 (Paraíba), TRT16 (Maranhão), TRT18 (Goiás), TRT21 (Rio Grande do Norte), TRT22 (Piauí) e TRT24 (Mato Grosso do Sul).

Já nos Tribunais TRT14 (Roraima e Acre), TRT19 (Alagoas) e TRT20 (Sergipe), não foram localizadas decisões com o termo pesquisado.

Agrupando os TRTs por região do País, verifica-se que a maior concentração de julgados está na Região Sudeste, com 192 resultados, seguido pela Região Sul, com 73 resultados, na sequência a Região Nordeste, com 32 resultados, após, a

² Já o TRT15 abarca as cidades do interior de São Paulo que não estão sob a jurisdição do TRT2.

Região Norte³, com 28 resultados e, por fim, a Região Centro-Oeste⁴, com 26 decisões encontradas, que citaram expressamente o termo “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, entre 17/03/2023 a 31/10/2023, em acórdãos e sentenças.

A partir desses dados, decidiu-se afunilar os critérios de delimitação para a escolha dos julgados a serem analisados, tendo sido elegidos os Tribunais do Trabalho da Região Sul, por esta compreender a realidade geográfica do local da pesquisa, além de representar cerca de 20% do total das decisões proferidas, bem como pela inclusão do Tribunal Superior do Trabalho, por este ser a instância superior, de abrangência nacional.

Posteriormente, ao se verificar as temáticas mais frequentes, optou-se por refinar a pesquisa entre os seguintes termos:

- i) “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” +assédio;
- ii) “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” +“assédio sexual” e;
- iii) “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” +maternidade +gestante +grávida +gravidez.

Desse modo, do total das 73 decisões encontradas entre os Tribunais da Região Sul e Tribunal Superior do Trabalho com o termo “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, entre 17/03/2023 a 31/10/2023, grande parte delas tratam sobre três temáticas principais: 24 julgados versam sobre assédio moral, 15 sobre assédio sexual e 26 sobre questões relacionadas à maternidade, totalizando 65 julgados apenas nesses três tópicos, conforme se observa na Tabela 2 a seguir:

³ Para fins de contabilização de julgados da Região Norte, foram considerados os resultados do TRT da 10ª Região referentes às Varas do Trabalho localizadas no Estado do Tocantins, no total de 2 (duas) decisões.

⁴ De igual forma, os julgados da Região Centro-Oeste foram acrescidos dos resultados do TRT da 10ª Região referentes às Varas do Trabalho localizadas no Distrito Federal, no total de 5 (cinco) decisões.

Tabela 2 – Principais temáticas do TST e TRTs da Região Sul

TRIBUNAL TRT – Região	JURISDIÇÃO (Estado)	PESQUISA TERMOS ESPECÍFICOS		
		Assédio Moral	Assédio Sexual	Maternidade
TST	Nacional	5	1	1
4^a	RS	10	5	10
9^a	PR	7	6	11
12^a	SC	2	3	4
Subtotal		24	15	26
TOTAL		65 julgados		

Fonte: elaborado pela autora (2023).

Com base nessas informações, foi realizada uma segunda etapa da pesquisa, a fim de escolher os julgados a serem analisados, mas desta vez a partir de uma abordagem qualitativa, por amostragem.

Desta forma, considerando a natureza da presente pesquisa, enquanto um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de graduação, e seu tempo de preparação e desenvolvimento, optou-se por delimitar a análise da seguinte forma:

- 3 julgados sobre assédio moral;
- 3 julgados sobre assédio sexual;
- 3 julgados sobre questões relacionadas à maternidade;
- 1 julgado sobre ação coletiva do trabalho.

Assim, pretende-se analisar um total de **10 casos concretos**.

Ressalte-se que o intuito desta pesquisa não é fazer um comparativo entre os entendimentos firmados pelos Tribunais referentes às temáticas, e sim verificar o discurso jurídico das decisões a partir do alcance da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Para guiar a análise dos julgados, as seguintes perguntas foram formuladas, tendo como base o Guia para magistradas e magistrados, do referido Protocolo:

1. A discriminação sofrida se deu exclusivamente por questão de gênero ou desigualdades estruturais?
2. Havia provas possíveis de serem produzidas? Em caso negativo, foi atribuído um peso diferente à palavra da vítima?
3. A perspectiva de gênero favoreceu a parte autora (vítima)?

Nas seções a seguir serão apresentadas as decisões, agrupadas conforme as três temáticas de maior incidência entre os julgados pesquisados: assédio moral, assédio sexual e questões ligadas à maternidade. Também será apresentado um dissídio coletivo que, por sua vez, relaciona-se com as temáticas anteriores, especialmente em relação à discriminação do trabalho realizado por mulheres negras. A análise dos casos considerou apenas os trechos das decisões com referência ao julgamento com perspectiva de gênero. E, nas ocasiões em que os nomes das partes foram citados, esses foram substituídos pelas letras iniciais de seus nomes.

4.2.1 Assédio Moral

Como forma de exemplificar como o assédio moral se reproduz no âmbito das relações trabalhistas, e como a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero permite auferir um novo olhar nas decisões em relação às partes vulneráveis nos processos, serão apresentados alguns julgados a seguir.

No **Caso 1**, referente ao processo n. 0020525-63.2020.5.04.0002⁵, do TRT da 4ª Região, a reclamante pleiteou indenização por dano moral, decorrente do assédio moral que passou a sofrer após ter retornado de licença-maternidade. Seu gerente começou a intimidá-la, dizendo que “[...] deveria escolher entre seu trabalho e seu filho, pois não poderia se ausentar do trabalho para atender seu filho (que estava com problemas de saúde) ou buscá-lo na escola [...]”. O Magistrado de Primeiro Grau, no entanto, havia negado a pretensão da autora, por entender que não havia prova suficientes:

No que respeita ao assédio moral, esse não restou satisfatoriamente provado pela reclamante. O fato de **o preposto da reclamada ser machista e fazer comentários de "que as mulheres deveriam escolher entre ter filhos e ter carreira"** e também sobre **o porquê de a reclamante ter que se ausentar do trabalho para cuidar do filho**, embora inapropriados, não têm aptidão para produzir danos aos direitos da personalidade (grifo próprio).

⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020525-63.2020.5.04.0002**. [...]. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre, 22 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33xkf>. Acesso em: 8 nov. 2023.

A Relatora do processo, por sua vez, ao analisar o Recurso Ordinário sob o ponto de vista da perspectiva de gênero, considerou que houve ofensa à honra, à intimidade e à dignidade da autora:

O machismo e o sexismo existentes na sociedade dão amparo a legitimar condutas tais como a perpetrada pelo superior hierárquico da reclamante.

[...]

É sabido que as mulheres, ao longo da história, foram subjugadas, a partir de uma visão androcêntrica que não lhes garantia direitos mínimos, sequer sobre seus próprios corpos. **Todavia, não há mais margem para tolerar comportamentos desse tipo** (grifo próprio).

Desse modo, a autora teve seu pedido provido, no ponto, e a indenização por dano moral pleiteada foi majorada para o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Já no **Caso 2**, que diz respeito ao processo n. 0020525-48.2020.5.04.0007⁶, do TRT da 4ª Região, a empresa ré questionou o deferimento do pedido de indenização por danos morais em face das acusações de assédio moral e discriminação sofridos pelo autor, em decorrência do processo de alteração do registro civil de seu nome e gênero. *In casu*, mesmo após ter entregue seus novos documentos, a empresa demorou cerca de um mês para fornecer os uniformes masculinos ao autor, que atuava na função de encarregado de limpeza e conservação, tendo ele trabalhado por todo este período com uniformes femininos. Além disso, sofreu assédios por parte de seus colegas, que chegaram inclusive a deixar um panfleto em sua mesa de uma casa de massagens, dizendo para o mesmo que “como ele estava ‘virando homem, deveria se acostumar’ [...]”, tendo o autor ficado muito nervoso, não querendo mais ir trabalhar no local. Cerca de vinte dias após receber os uniformes novos, foi dispensado sem justa causa.

Entre os argumentos trazidos pela empresa recorrente, alega a fragilidade como meio de prova do depoimento prestado pela testemunha, bem como sustenta que não restou demonstrado o episódio envolvendo a entrega do panfleto de casa de massagens para o autor, além de não ter havido a comprovação da data em que teria efetivamente solicitado a troca de seu uniforme, fato que justificaria o atraso no fornecimento das novas peças. Defende ainda que não houve atitude patronal

⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020525-48.2020.5.04.0007**. [...]. Relatora: Denise Pacheco. Porto Alegre, 17 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33xmR>. Acesso em: 8 nov. 2023.

discriminatória e que o autor sempre foi tratado por seus colegas com o mais absoluto respeito no ambiente de trabalho.

Já a Relatora do processo manteve a condenação, por entender que o conjunto probatório se mostra suficiente, como o relato da testemunha que viu um panfleto ser entregue ao autor. Quanto ao uniforme, cabia à empresa o encargo de comprovar a data do pedido da troca do uniforme, o que não ocorreu, “razão pela qual se mostra injustificável o atraso ocorrido na entrega dos uniformes masculinos ao autor, caracterizando conduta altamente reprovável do empregador em momento bastante particular da vida do reclamante”.

No **Caso 3**, relativo ao processo n. 0020070-83.2021.5.04.0028⁷, do TRT da 4ª Região, a empresa reclamada se opôs aos pedidos de equiparação salarial e indenização por danos morais, em decorrência dos assédios morais sofridos pela autora, em face de seu superior hierárquico. Um das testemunhas em seu depoimento afirmou que o gerente:

[...] expunha os funcionários, incluindo a reclamante, a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, a configurar o cometimento de assédio moral de natureza organizacional. Dentre as condutas relatadas pela testemunha, cito os diversos xingamentos proferidos pelo superior hierárquico em razão do não atingimento de metas, o envio de e-mails com exposição dos vendedores que não alcançavam as metas, a existência de *ranking com o nome em destaque daqueles que estavam em posição ruim de vendas*, dentre outras condutas desabonadoras (grifo próprio).

O Relator do processo, por seu turno, invocando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e demais provas produzidas nos autos, entendeu que:

Dito isso, não se pode deixar de observar que a reclamante é mulher que, primeiramente, recebia remuneração inferior a três homens que realizavam o mesmo trabalho que ela, sem nenhuma justificativa normativa ou legal para tanto, bem como que sofria humilhações pelo seu chefe, também homem. Assim, é possível observar que o dano sofrido pela autora vai além, uma vez que, no caso, lhe atravessa também a violência de gênero. **Esta perspectiva é central na análise do presente feito, na qual a reclamante, mulher, trabalhadora é humilhada em seu local de trabalho, além de receber remuneração inferior com relação aos homens (grifo próprio).**

⁷ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020070-83.2021.5.04.0028**. [...]. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Porto Alegre, 18 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33y99>. Acesso em: 9 nov. 2023.

Desse modo, a partir do enfoque preconizado pelo Protocolo e ante a realidade particular vivenciada pela reclamante, que comprovou o constrangimento sofrido e a violação à sua dignidade por culpa da reclamada, o pedido de indenização foi majorado, em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) além do valor estipulado pelo Magistrado de Primeiro Grau, bem como o pleito de equiparação salarial foi provido.

A partir dos julgados analisados, verificou-se que os assédios morais são cometidos, em sua grande maioria, pelos superiores hierárquicos das vítimas, muitas vezes com a participação de outros colegas de trabalho ou sob a conivência dos proprietários/representantes das empresas.

No caso das mulheres, existe uma pressão psicológica sobre seus trabalhos, especialmente quando são mães ou avisam que estão grávidas, momento em que passam a ser coagidas a pedir demissão, bem como começam a receber sobrecarga de atividades e exigência de atingir metas muito altas, em relação a outros colaboradores da empresa.

Outras formas de assédios morais referem-se aos corpos das mulheres, que são objetificadas e reduzidas pelas suas escolhas, identificação de gênero ou orientação sexual. Ainda, citam-se as agressões verbais recebidas, além de tratamentos rudes, xingamentos, pelo simples fato de serem mulheres, ou seja, percebe-se que o machismo e sexismo atingem inclusive as relações hierárquicas entre os gêneros na Justiça do Trabalho.

Observa-se também, a partir dos três julgados apresentados acima, o pedido em comum de indenização por danos morais decorrentes dos assédios morais sofridos pelos reclamantes de seus superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho. Quanto às discriminações, pode-se afirmar que em todos os casos a questão de gênero foi essencial para o desencadeamento dos assédios sofridos, que acarretaram profundo abalo psíquico em seus reclamantes. No Caso 1, especialmente, a valoração das provas a partir da palavra da vítima só foi possível no julgamento que adotou as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Assim, percebe-se a importância do enfoque de gênero às decisões judiciais, que podem resultar em um entendimento totalmente diverso, caso não fossem observadas as vulnerabilidades existentes, com um olhar mais atento.

4.2.2 Assédio Sexual

Neste tópico serão demonstrados como os assédios sexuais, que afligem diariamente muitas pessoas, especialmente mulheres, reverberam-se também no ambiente de trabalho. E, como uma análise a partir da ótica do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pode contribuir para a entrega de uma prestação mais equânime nos julgamentos das partes ofendidas.

O primeiro é o **Caso 4**, referente ao processo n. 0020712-26.2021.5.04.0232⁸, do TRT da 4ª Região, no qual a recorrente postulou a majoração da indenização arbitrada a título de danos morais, devido à gravidade do assédio sexual sofrido na empresa. Relata que foi contratada para exercer cargo de confiança, na função de coordenadora, e que um dos supervisores passou a realizar atos de insubordinação, além de influenciar seus colegas negativamente quanto à sua imagem. Informa que comunicou o RH da empresa e seu gerente a respeito dos fatos e que, mesmo cientes dos atos de assédio sexual, optou por dispensar a autora, promovendo o referido supervisor à função de gestão por ela ocupada.

A Magistrada Singular, na decisão de primeiro grau, assim proferiu:

No caso em exame estamos diante de denúncia de assédio sexual não verificada no âmbito da ré. Sobre esta importante temática é importante ser dito que **a conduta em regra é de proteção do gênero masculino, do patriarcado. Entendido este como a estrutura social na qual os homens possuem poder dominância em diversos ramos da sociedade, especialmente os homens brancos, cisgêneros e heterossexuais**. Portanto, a julgadora deve estar atenta a esta realidade e analisar o caso utilizando-se do princípio da busca da verdade real - que é o princípio que rege o processo do trabalho e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

[...]

Logo, a prova oral colhida demonstra que a ré não buscou verificar a veracidade ou não de tais fatos. Inclusive, em uma postura patriarcal protegeu o acusado de assédio e retirou da empresa a denunciante, no caso a autora da presente ação. **Condutas que almejam a desigualdade de gênero e a proteção do homem em face da mulher, negligenciando a verdade real devem ser coibidas**.

Além da prova colhida, em tais casos **a palavra da vítima também deve ser considerada, como ocorre no âmbito do processo penal**. Até porque essa temática envolve medo das pessoas em denunciar e participar. Basta ver o que ocorreu com a própria autora, que teve seu contrato não renovado, encerrado pelo decurso do prazo. Grifo que a ré não trouxe

⁸ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo n. 0020712-26.2021.5.04.0232**. [...]. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre, 21 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33ygv>. Acesso em: 10 nov. 2023.

nenhuma motivação técnica para não ter continuado com a autora em seus quadros (grifo próprio).

Já na instância superior, deserto o pedido da reclamada, devido à falta de recolhimento do depósito recursal, a Relatora proveu o pedido da autora, majorando a indenização por danos morais em relação ao assédio sexual, de R\$ 11.000,00 para R\$ 50.000,00, sob o argumento do princípio da razoabilidade, bem como pela observância de casos análogos julgados pelo Tribunal gaúcho.

Já no **Caso 5**, que diz respeito ao processo n. 0000676-08.2022.5.09.0872⁹, do TRT da 9ª Região, a empresa ré pleiteia a reforma da condenação em indenização por danos morais. Afirma que, em momento algum, os três diretores acusados de praticar atos de assédio sexual buscaram obter vantagem ou favorecimento sexual sobre quaisquer de seus colaboradores, inclusive sobre a empregada reclamante. Além disso, questiona a veracidade dos *prints* das conversas do grupo do aplicativo de mensagens *WhatsApp*.

Os assédios sofridos foram assim relatados pela única testemunha:

[...] que tinha um grupo de *WhatsApp* de vendas; que a depoente fazia parte do grupo; que estavam no grupo os vendedores de Maringá, Cascavel, SC e Foz do Iguaçu, além dos patrões, que trabalhavam no mesmo ambiente da autora; que já presenciou os patrões se dirigindo à autora com mensagens de conotação sexual; que tinha muita figurinha pornográfica; que eram orientadas a dar atenção ao cliente, sendo esta uma figurinha com órgão genital masculino; que quando ia presencial, falavam pra dar atenção, fazendo gestos de tamanho com as mãos; **que falavam para 'dar o seu melhor'**; que chegou a ouvir que **a autora 'teve tanta atenção que deu na gestação dela'**; **que falavam que o filho não era do companheiro da autora, mas de um funcionário da reclamada; que falavam que a autora estava no motel durante o almoço [...]; que os diretores não 'brincavam' com os vendedores homens"** (grifo próprio).

A Relatora do processo, ao se referir sobre a dificuldade de constituição de prova nas situações de assédio sexual, assim proferiu:

Neste ponto, importante destacar que **o assédio sexual tem como vítimas, em sua maioria, as mulheres, devendo ser analisado sob uma perspectiva de gênero, considerando-se a assimetria de poder que reforça as desigualdades sociais**. Conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021, elaborado pelo CNJ, a violência sexual é caracterizada por "investidas sexuais (de cunho explicitamente sexual ou não) não consensuais", estando entre elas o assédio sexual no

⁹ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000676-08.2022.5.09.0872**. [...]. Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Curitiba, 15 de setembro de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yjm>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ambiente de trabalho, e entre as condutas que configuram o assédio sexual estão os comentários de cunho sexual (fls. 32). Indo além, **"As práticas de assédio moral e sexual se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder**, típica das relações de trabalho, mas também visualizadas em outras relações sociais, como no caso das relações familiares, **especialmente numa sociedade essencialmente fundada num modelo patriarcal, branco e heterossexual**. Os constrangimentos perpetrados pelos assediadores no ambiente de trabalho, não raras vezes, são repetidos no seu ambiente familiar e vice-versa. Muitas dessas microagressões, por serem tão repetidas no dia a dia da vítima, passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, de modo que a vítima se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida." (fls. 61) [...] (grifo próprio).

Reconhecida, pois, a participação da autora no referido grupo de vendas da empresa, no aplicativo de mensagens, bem como a existência de comentários de conotação sexual e duplo sentido no ambiente de trabalho com as vendedoras mulheres, principalmente com a reclamante, que eram perpetradas por três superiores hierárquicos, que questionaram, inclusive, a paternidade do filho da autora, inegável a omissão da empresa que permitiu que tais condutas fossem continuadas e que causaram extremo constrangimento à autora, ferindo a sua dignidade sexual e a de outras mulheres. Desse modo, o recurso da ré foi negado, por unanimidade de votos dos desembargadores.

No **Caso 6**, relativo ao processo n. 0000012-60.2023.5.12.0030¹⁰, do TRT da 12ª Região, o autor pretende a reversão da justa causa, por ter sido acusado de cometer assédio sexual contra colega de trabalho, consistente em apalpar os seus seios, além de requerer a nulidade de suspensão aplicada dias antes de sua dispensa do trabalho, por ter feito uma "brincadeira" com outra colega.

As condutas do acusado foram assim descritas pela primeira vítima, que inicialmente guardou para si as ofensas, por ter assumido recentemente a vaga de emprego:

- (...) estava embalando pão e devo ter encostado na mesa com **o bumbum onde ficou sujo de trigo, onde ele veio se oferecer para limpar** (...).
- (...) minha colega R. estava entrando na câmara fria e estava apenas ela e o G., onde **ele começou a falar umas coisas nojentas do tipo "você vai ficar toda molhadinha"**(...).
- (...) ouvi relatos de atendentes e até comigo mesma das brincadeiras que o Sr. G. faz com as meninas da padaria. Segue exemplos: **encostar no**

¹⁰ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (4ª Vara do Trabalho de Joinville). **Ação Trabalhista em Rito Ordinário n. 0000676-08.2022.5.09.0872**. [...]. Magistrado: Marcelo Tandler Paes Cordeiro. Joinville, 10 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yrB>. Acesso em: 12 nov. 2023.

corpo, abraçar por trás, pegar e tocar as funcionárias sem o consentimento das mesmas, desta forma as constringendo. **Comentários impróprios sobre partes íntimas, tais como “peitinho”** e outras também ocorreram (grifo próprio).

Quanto ao motivo que levou à suspensão do acusado, a segunda vítima assim narrou:

Estava separando mercadoria no depósito, quando o chefe G. se aproximou e **bateu na minha bunda com uma régua, no momento que chamava a atenção dele pelo fato ocorrido e houve uma explosão da parte do mesmo, gritando aos berros e chamando palavrão (...)** ele disse, já te pedi desculpas, caralho, tu é uma escrota, por isso você não tem amigas aqui (...) **falei que ia ligar para a esposa dele e ele berrava mais alto, liga pra ela caralho** (grifo próprio).

Ressalte-se que a primeira ofendida apenas encorajou-se a levar o fato a conhecimento de seus superiores após ter ciência do motivo que levou à suspensão do acusado. A respeito do assunto, o Relator do processo descreveu que “tal insegurança e medo, plenamente justificáveis, são característicos das vítimas de tão abominável e comum tipo de assédio sofrido em ambiente laboral”. E que, de acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, “o depoimento da vítima, em casos específicos como o de assédio sexual, tem valor probatório superior àqueles depoimentos acerca de lide estritamente trabalhista”.

Desse modo, o autor teve o seu pedido rejeitado, mantendo-se a penalidade máxima aplicada pela empresa no encerramento de seu contrato de trabalho.

Em relação aos julgados que tratam sobre assédio sexual, constata-se que, assim como os assédios morais, os sexuais são perpetrados geralmente pelos superiores hierárquicos das vítimas, no entanto, observam-se assédios provenientes de colegas de trabalho e funcionários que ocupam posições subalternas, o que representa que a questão de gênero se sobrepõe, em alguns casos, inclusive aos cargos de comando exercido pelas mulheres.

As condutas ilícitas costumam ser realizadas de forma sorrateira, gerando grande desconforto às vítimas, que por vezes ficam caladas, por medo de perderem os seus empregos. Há casos ocorridos entre funcionárias recém-contratadas, e também estagiárias e aprendizes. Outras vezes, ao relatarem os fatos aos seus superiores ou proprietários das empresas, esses permanecem omissos, agravando ainda mais o sofrimento das ofendidas.

Os corpos das mulheres são constantemente objetificados e apropriados, os assediadores sentem-se na liberdade de tocá-las, apalpá-las ou tentar beijá-las à força. Esquecem que estão em um ambiente de trabalho formal e disparam os mais diversos galanteios ou conversas de duplo sentido.

Em outras situações, piores ainda, as assediadas são o próprio motivo de piadas, sempre com conotação sexual, seja por sua forma de vestir ou falar, ou pelas atividades que desenvolvem fora do expediente. As brincadeiras que envolvem a honra das vítimas, por sua vez, não têm limites e, em grande parte das ocasiões são naturalizadas, principalmente pelos homens.

É comum também os assédios envolverem chantagens ou promessas de promoção no trabalho e, quando não correspondidos, podem resultar na segregação das vítimas ou em suas demissões, sem justa causa.

De todo modo, o assédio sexual gera danos psicológicos às ofendidas que, na maioria dos casos acabam pedindo o desligamento da empresas, pela falta de condições mínimas de continuar em um ambiente hostil de trabalho.

Assim, vê-se que os assediadores não respeitam as condições das mulheres, se são jovens demais ou casadas, ou ainda, se ocupam cargos de liderança. Costumam reiterar os seus atos e com diversas funcionárias, no mesmo *modus operandi*. As brincadeiras de mau gosto são frequentes e de cunho sexual, o que gera um clima de tensão ou medo entre as assediadas.

Observa-se que há uma tendência de demissão das mulheres que denunciam os assédios de seus superiores, por outro lado, quando as denúncias são direcionadas a colegas de trabalho e acolhidas pelas empresas, esses assediadores geralmente são demitidos por justa causa.

Nesse sentido, a contribuição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é o de conferir às vítimas maior segurança durante a vigência de seus contratos de trabalho, a partir do reconhecimento de suas vulnerabilidades e proteção de seus direitos.

4.2.3 Questões relacionadas à maternidade

Na sequência serão apresentadas algumas situações vivenciadas pelas trabalhadoras relacionadas à maternidade, bem como as respostas jurisdicionais

entregues, quando analisadas a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

No **Caso 7**, referente ao processo n. 0000926-27.2022.5.12.0009¹¹, do TRT da 12ª Região, a reclamante postula a reversão da dispensa por justa causa, que ocorreu sob a alegação de abandono de emprego.

Em suas razões recursais, afirma que não praticou ato faltoso. Aduz que, ao sair de férias, viajou ao seu país de origem, Venezuela, para buscar um de seus filhos, que é portador de “necessidades especiais”. No entanto, a criança teve problemas de saúde que resultaram em gastos elevados, ficando a reclamante sem dinheiro para comprar as passagens para retornar ao Brasil e ao trabalho.

Inquirida na audiência, relatou ainda que entrou em contato com a assistente social da empresa e pediu para que comprasse as passagens de volta para a autora, que pagaria posteriormente com o seu salário. Porém, recebeu como resposta que deveria buscar ajuda com alguma ONG, e que quando retornasse, poderia voltar ao trabalho.

A autora conseguiu retornar ao Brasil com seus filhos através da Operação Acolhida, executada e coordenada pelo Governo brasileiro, por meio de uma força tarefa humanitária. No entanto, ao retornar ao seu emprego, soube que havia sido demitida por justa causa.

A Relatora do processo, ao observar a realidade da autora, assim relatou:

A reclamante Y. D. C. G. S. é **mulher, venezuelana, migrante**. Emigrou da Venezuela para o Brasil no ano de 2019 (fl. 67).

É solteira, **mãe de dois filhos - um deles, com 13 anos, faz uso de medicação controlada e sofre de convulsões** (fl. 23). Esse filho, a quem a reclamante chama de “especial” permaneceu no seu país de origem quando a mãe emigrou para o Brasil (fl. 149).

[...]

Premida pela carência de recursos materiais e pela incerteza do futuro, é evidente que a escolha de deixar o filho não proveio de uma manifestação livre de vontade. **A reclamante é uma dessas pessoas marcadas por diversas interseccionalidades ou eixos de subordinação que, sobrepondo-se uns sobre os outros, situam-na em um espaço de violências e opressões.** Um contexto de vulnerabilidades e injustiças que a constitucionalização do princípio da igualdade e dos direitos fundamentais sociais não foi suficiente para superar (grifo próprio).

¹¹ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1ª Vara do Trabalho de Chapecó). **Ação Trabalhista em Rito Ordinário n. 0000926-27.2022.5.12.0009**. [...]. Magistrada: Michelle Denise Durieux Lopes Destri. Chapecó, 21 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33ytW>. Acesso em: 14 nov. 2023.

Já em relação à reclamada, pontuou as seguintes considerações:

Do outro lado desta história se coloca a reclamada, uma empresa de projeção nacional e que garante equilibrar objetivos econômicos com o compromisso social e com cuidados ao meio ambiente. É a terceira maior empresa de alimentos do Brasil e obteve receita operacional bruta de cerca de R\$ 22 bilhões em 2022, resultado 13% superior ao ano anterior. No ano de 2022, a reclamada firmou-se como a maior exportadora de carne suína do país, respondendo por 25,5% das exportações brasileiras do produto.

A empresa A. considera que a cooperação é a força que pode transformar o mundo e afirma que seu modelo de negócios está fundamentado na solidariedade humana e que o bem estar de todos se sobrepõe ao individualismo.

A sua visão de negócio, sua missão assumida e os seus princípios informadores **não podem ser apenas abstratamente considerados, mas devem estar presentes nas ações cotidianas da empresa** de forma que seu compromisso de servir como agente de transformação social seja concretamente realizado.

[...]

Seguramente, os objetivos expressamente assumidos pela república não poderão ser alcançados fora de uma práxis constitucional em todo comprometida com a centralidade da pessoa humana. Para isso, imprescindível que se tenha capacidade de bem enxergar a realidade.

Desse modo, a empresa deixou de perceber “a mulher vulnerável, a mãe da criança doente, a migrante desprovida de condições econômicas”, e que dependia do emprego para a sua subsistência, para simplesmente presumir a intenção do abandono pelas faltas. E, ainda,

[...] ao proceder à extinção do contrato por justa causa, a reclamada suprimiu da reclamante parcelas de natureza alimentar, essenciais a sua subsistência e de seus filhos, sem considerar, na análise do caso, as condições particulares da sua vida. Com isso, **não apenas deixou de cumprir sua função social alinhada aos ditames constitucionais, mas, sobretudo, negou seus próprios fundamentos éticos e compromissos assumidos com a promoção da solidariedade e transformação do mundo** (grifo próprio).

Assim, o julgamento reputou como ilegítima a aplicação da justa causa, e considerou que a extinção do contrato se deu por dispensa imotivada, devendo a parte autora arcar com o pagamento das verbas rescisórias e demais reflexos.

Já no **Caso 8**, que diz respeito ao processo n. 0000097-53.2023.5.12.0060¹², do TRT da 12ª Região, a reclamante postula a nulidade de seu pedido de demissão,

¹² SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (3ª Vara do Trabalho de Lages). **Ação Trabalhista em Rito Sumaríssimo n. 0000097-53.2023.5.12.0060**. [...]. Magistrada: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues. Lages, 16 de agosto de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yx8>. Acesso em: 14 nov. 2023.

com a conversão para dispensa sem justa causa e por iniciativa do empregador, além de indenização por danos morais.

A autora relata que, decorridos alguns dias após ter sido admitida na função de auxiliar de produção, descobriu que estava grávida, comunicando imediatamente aos seus superiores. A partir de então, começou a sofrer perseguição e discriminação por parte de seu gerente e tradutor do proprietário (de origem chinesa), bem como foi coagida por ele para que pedisse demissão, conforme bem detalhou sua ex-colega de trabalho na audiência:

Trabalhou no mesmo setor que a reclamante. Uma semana após ser contratada, a reclamante informou ao Sr. M. que estava grávida, ocasião que ele pediu o exame e a carteira de gestante. O primeiro comentário sobre a gravidez foi quando do pagamento do primeiro salário da reclamante, **nesta ocasião ele disse para a depoente e a reclamante que não iria mais contratar mulheres porque elas engravidam, e a culpa é das próprias mulheres, pois na China elas engravidam e continuam trabalhando, cuidam sozinhas dos filhos.**

[...]

A testemunha mencionou que a reclamante fazia consultas e exames de gravidez, e quando entregava os documentos ao Sr. M., **ele dizia que se ela continuasse faltando, ou se ela entregasse mais um atestado, iria demiti-la por justa causa, ou ela teria que pedir demissão.** Afirmou que o Sr. M. a perseguiu demais, até ela pedir demissão. Em determinado dia, a testemunha e a reclamante estavam tomando café no início da jornada, e a reclamante entregou um atestado ao Sr. M., que no mesmo momento a destratou, dizendo que se ela não queria trabalhar devia pedir a conta, ou a demitiria por justa causa. Ainda, **mandou que a reclamante (grávida), puxasse madeiras mofadas, sendo que a reclamante não estava bem, e ainda recebeu “piadinhas” sobre seu estado.** Em relação à gravidez da própria testemunha, na primeira vez que comunicou que estava suspeitando que estava grávida, o Sr. M. também teceu comentários no sentido de que não mais contrataria mulheres (grifo próprio).

A Juíza, ao proferir a sentença, reconheceu a estabilidade da gestante, bem como mencionou, entre outros, a Lei n. 9.029/1995, também conhecida como *Lei da Discriminação no Emprego*, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias. Além disso, fez referência ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero:

A busca das mulheres e de outras minorias, consideradas as diversas interseccionalidades, para se manter num mercado de trabalho que não as acolhe, propicia práticas discriminatórias não menos perversas e excludentes. **Reproduz-se na execução da relação empregatícia os mesmos preconceitos, os mesmos mitos e as mesmas crenças arraigadas no imaginário social**, intensificando as desigualdades que, de tão repetidas, tornam-se invisíveis e imperceptíveis, reforçando o lugar de inferioridade destes grupos na pirâmide social.(...)

Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do “homem médio”, acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe (grifo próprio).

E ainda:

Neste cenário, explica SEVERI, **a gravidez é percebida como um atributo da mulher**, uma diferença em relação ao padrão para o qual o ambiente de trabalho foi projetado (homem), **que quebra a expectativa não declarada na qual as pessoas precisam se encaixar** (Severi, 2016, p. 589 apud CNJ, 2021, p. 111).

Desse modo, foi reconhecido que a reclamante, ao invés de ser acolhida pela empresa, foi coagida, discriminada e humilhada, fazendo jus ao recebimento de indenização por danos morais, além de ter o seu desligamento convertido para demissão sem justa causa e por iniciativa do empregador.

O **Caso 9**, por sua vez, relativo ao processo n. 0000879-48.2022.5.09.0652¹³, do TRT da 9ª Região, é mais um dissídio que trata sobre estabilidade da gestante. Na lide, a empresa recorrente pleiteia a reforma da decisão de primeiro grau, a fim de afastar o reconhecimento da rescisão indireta, bem como a condenação de obrigação de fazer de promover a anotação da CTPS.

A parte autora, por sua vez, afirma que sua saída ocorreu devido ao ambiente hostil e aumento das cobranças que passou a receber. Relata ainda que seus superiores hierárquicos passaram a fazer chacota de seu de seu estado gravídico, além de receber ameaças de demissão por apresentar atestados e ser obrigada a subir e descer escadas e a trabalhar em pé por toda a jornada, apesar de sua gestação ser considerada de risco, o que foi negado pela empresa.

Em depoimento, a testemunha trazida pela reclamante expôs o seguinte:

[...] que trabalhou na ré de 06/2021 a 11/2022; que trabalhou na mesma unidade que a autora a partir 02/2022; que as recepcionistas tinham que montar as mesas, e no período em que a autora estava grávida, **como as mesas eram pesadas e a autora estava grávida, era necessário auxílio de outros empregados, o que não ocorria**; que E. já foi ignorante com a autora diversas vezes; que após a gravidez da autora, **quando esta passou mal, os superiores trataram como se fosse uma "frescura"**; que nos

¹³ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo n. 0000879-48.2022.5.09.0652**. [...]. Relator: Edmilson Antonio de Lima. Curitiba, 30 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yHA>. Acesso em: 12 nov. 2023.

horários de maior movimento a autora não conseguia respirar direito e tinha crises; **que a depoente viu a autora em crise e os superiores não fizeram nada; que já ouviu a gestora E. dizendo que a gravidez da reclamante era psicológica** (grifo próprio).

Ao analisar o caso, o Relator do processo entendeu que “a conduta da ré não viabilizou a proteção social do trabalho feminino nem a proteção à maternidade, deixando de cuidar da saúde da mãe e do nascituro”. E que situações vivenciadas como a da autora inclusive são relatadas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme trecho citado pelo magistrado:

"(...) Há, contudo, muitas questões já cientificamente reconhecidas que ainda não tiveram tratamento normativo. **A OIT, por exemplo, aponta outros riscos, recomendando a proibição de: qualquer trabalho pesado que implique levantar, puxar ou empurrar pesos, ou exija esforços físicos, incluindo permanecer de pé durante períodos prolongados;** trabalho que exija especial equilíbrio; trabalho com máquinas vibradoras (...)" - (grifo no original).

Dessa forma, o conjunto probatório demonstrou que era inviável a manutenção da relação de emprego da autora, visto que foi comprovado que seu estado de gravidez era de risco, situação em que pode ocasionar em aborto ou danos severos ao feto, contudo a empregadora a obrigava a laborar em pé por todo o expediente e, caso sentasse, era humilhada e ameaçada. Com isso, foi negado provimento ao recurso da empresa recorrente, tendo sido reconhecida a estabilidade da gestante, até cinco meses após o nascimento da criança.

Entre os julgados que apresentam questões ligadas à maternidade, observou-se que a maioria das demandas versa sobre a estabilidade da gestante.

Entre outras demandas que envolvem a maternidade, estão os pedidos de redução da jornada de trabalho, especialmente das mães que possuem filhos portadores de cuidados especiais. No entanto, a tendência de deferimento do pleito ocorre entre aquelas que possuem vínculo efetivo de emprego no serviço público.

São inúmeros os casos nos quais, após terem confirmada a gravidez, as mulheres passam a ser perseguidas e discriminadas pela sua condição familiar. Cria-se uma atmosfera de enfurecimento, principalmente por parte dos proprietários e superiores hierárquicos, e as mulheres são culpadas por terem engravidado, muitas delas, inclusive, passam a ser coagidas a pedirem demissão.

Os enjoos e mal-estares, muito comuns do período, são rotulados como frescuras, as idas às consultas de acompanhamento médico são vistas como falta de vontade de ir trabalhar. Continuam exercendo as mesmas funções, mesmo que

isso signifique continuar erguendo peso ou subir e descer escadas várias vezes durante o expediente. Existe uma falta de empatia quanto à sua condição, o que representa um grande desrespeito não apenas com a saúde da mãe, mas, principalmente, com a saúde do bebê, que está em desenvolvimento.

Assim, verifica-se que ser mãe e manter o emprego é um desafio muito grande ainda nos dias atuais, principalmente pelo estigma social de que a responsabilidade pelos cuidados com os filhos são das mulheres. Em relação aos seus empregos, observa-se que muitas trabalhadoras gestantes acabam solicitando o desligamento das empresas devido à grande pressão que passam a sofrer de seus superiores ou pelo motivo de estarem realizando atividades consideradas de risco para a sua condição gravídica. A lei, por sua vez, protege o trabalho das mulheres grávidas, no entanto, elas possuem a liberdade de encerrar seus contratos de trabalho, se assim decidirem. O fato é que muitos pedidos de demissão acabam camuflando a verdadeira intenção das trabalhadoras, principalmente neste período de gestação, no qual muitas dependem dos planos de saúde vinculados às empresas, sem contar que os gastos passam a ser mais elevados.

4.2.4 Discriminação, gênero e raça

Já no âmbito do Tribunal Superior de Justiça, a predominância das temáticas dos processos se reproduzem tais como na esfera dos Tribunais Regionais do Trabalho. Ou seja, grande parte das ações versam sobre assédio moral, assédio sexual ou questões ligadas à maternidade, mas também observam-se julgados que tratam sobre discriminação de gênero e raça.

Como é o **Caso 10**, que trata sobre o agravo de instrumento em recurso de revista do processo n. 597-15.2020.5.06.0021¹⁴, no qual os recorrentes contestam a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e o cabimento da ação civil pública, bem como reclamam o deferimento do dano moral coletivo e tutela inibitória. A controvérsia visa identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de empregadas domésticas durante a pandemia de Covid-19 e os graves desdobramentos decorrentes são capazes de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 597-15.2020.5.06.0021**. [...]. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 28 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yKg>. Acesso em: 15 nov. 2023.

categoria das trabalhadoras domésticas e à sociedade como um todo. Além disso, discute-se se o dano moral coletivo é proveniente das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho, a fim de manter-se ou não a condenação indenizatória fixada na origem.

Os fatos, por sua vez, dizem respeito ao triste episódio que levou à morte o menino Miguel Otávio, ocorrido em junho de 2020 na cidade de Recife, no período da pandemia. Que, sem aulas presenciais, precisou acompanhar sua mãe, doméstica, em um dia de trabalho. E, após ter sido deixado sozinho no elevador do edifício pela então patroa, Sarí Corte Real, caiu do 9º andar, após ter pulado uma grade do prédio. Ressalte-se que, tanto Mirtes, quanto Marta, mãe e avó de Miguel, possuíam vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, no entanto, prestavam serviços na residência familiar dos reclamados (Sérgio Hacker, marido de Sarí, era o prefeito da cidade à época).

O julgamento foi analisado a partir das premissas do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, “haja vista que reconhece a função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes, em detrimento de uma justiça substantiva”, além de ir ao encontro a um dos recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é o de “avançar em uma justiça social, por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todas e todos”.

Nesse cenário, considera-se que aspectos patriarcais, racistas e classistas se incorporam aos mais diversos segmentos da sociedade. Em razão disso, compreende-se que **às mulheres e trabalhadoras são atribuídos diversos papéis sociais, os quais, via de regra, colocam-nas ora em condições de subalternidade**, ora de desumanização e desconsideração do valor social do trabalho doméstico remunerado e não remunerado realizado – o que se verifica de maneira exacerbada para as mulheres negras.

Isto é, no Protocolo fixa-se que **o patriarcado, o racismo e as demais opressões influenciam a atuação jurisdicional** (grifo próprio).

Desse modo, verifica-se que o Protocolo contribuiu para a fundamentação do acórdão, que ressaltou o viés da interseccionalidade, fortemente presente nas relações de trabalho doméstico, principalmente entre as mulheres negras.

Ademais, a reprodução de um padrão social discriminatório e racista em relação às trabalhadoras domésticas, juntamente com a contratação paga de forma indevida pelos cofres públicos e a exigência do labor durante o período da

quarentena de Covid-19, negligenciando as normas de segurança do trabalho, foram consideradas como gravíssimas violações humanitárias trabalhistas, que ofenderam a sociedade como um todo.

A legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, por seu turno, foi reconhecida, visto que há evidente interesse social e dever jurídico do Estado em dismantelar as vicissitudes que transgridem os direitos e vidas das pessoas negras e trabalhadoras domésticas.

Referente ao cabimento da ação civil pública, restou demonstrada que esta possui caráter metaindividual, em decorrência de um padrão discriminatório estrutural que favorece uma percepção social de que o trabalho doméstico não possui valor social, conduzindo a reiteradas situações de descumprimentos das leis que regem os contratos de trabalho das trabalhadoras domésticas.

Quanto à manutenção da tutela inibitória, esta foi considerada adequada ao propósito de prevenir que tais violações venham a ser reproduzidas pelos requeridos, bem como possuem o condão de promover uma conscientização social sobre a valorização do trabalho doméstico.

Por derradeiro, sobre o dano moral coletivo, foram verificadas diversas violações a direitos trabalhistas, relacionadas tanto à discriminação estrutural, presente no trabalho doméstico, quanto ao desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho. Com isso, a condenação de indenização por danos morais permaneceu inalterada, nos termos da decisão de primeiro grau.

O caso concreto analisado representa uma das faces vivenciadas pelas trabalhadoras domésticas, no período da pandemia de Covid-19. Que viam-se em uma saia justa por não terem com quem deixar seus filhos para irem trabalhar, devido à suspensão das aulas presenciais.

Assim, tem-se que as desigualdades, principalmente as de gênero, raça e classe foram potencializadas durante esse período de quarentena. Muitas trabalhadoras domésticas são chefes de família, cujo sustento e principal fonte de renda são advindos de seu trabalho, logo, poder escolher ficar em isolamento em casa, enquanto seus patrões exigiam que estivessem no trabalho, não era uma opção para elas. Desse modo, importante que a magistratura brasileira atue na entrega de respostas jurisdicionais justas, firmes e que rompam com certos vícios que conduzem à reprodução das desigualdades estruturais na sociedade, inclusive no Poder Judiciário.

5 CONCLUSÃO

Os julgamentos realizados a partir das balizas da perspectiva de gênero estão se tornando cada vez mais frequentes e em diversos países, como são os casos dos nossos vizinhos da América Latina. Assim, as construções sociais, históricas e culturais, arraigadas na sociedade e que perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres, em diversos aspectos da vida, seja doméstica, política, econômica, laboral, entre outras, começam a ser reconhecidas e enfrentadas também de forma mais enfática pelo Sistema Judiciário brasileiro.

Este trabalho pretendeu analisar como a Justiça do Trabalho tem aderido ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, na proferição de decisões judiciais, após a obrigatoriedade de sua adoção, conforme a Resolução CNJ n. 492.

Primeiramente, confirmou-se que as assimetrias entre os gêneros, decorrentes principalmente da divisão sexual do trabalho, patriarcado, machismo e que são potencializadas por outros marcadores sociais, como o racismo e classicismo, presentes na sociedade, reverberam-se também no Poder Judiciário, a partir de duas formas principais: tanto na estrutura interna dos órgãos, nos quais verificou-se a presença de menos mulheres nos cargos de decisão e comando, especialmente nas instâncias superiores, quanto através dos diversos dissídios que chegam à Justiça do Trabalho, que versam sobre temas sensíveis que afetam muitas pessoas, unicamente pela questão de gênero, entre os quais discriminações, violências e assédios, saúde e segurança e questões ligadas à maternidade.

De todo modo, verificou-se, através dos diversos casos concretos analisados, a relevância da adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões dos magistrados e magistradas, visto que um olhar mais empático, reconhecendo as desigualdades que permeiam e se interseccionam com as partes vulnerabilizadas, se não bem observadas pelos julgadores, poderiam acarretar em graves prejuízos aos reclamantes, com decisões inclusive antagônicas às proferidas.

Ademais, a importância de haver precedentes judiciais sob o viés da perspectiva de gênero abre caminho para a ampliação de entregas jurisdicionais pelo Estado com maior probabilidade de igualdade substancial entre as partes, além de conferir mais segurança jurídica aos sujeitos das relações contratuais formais e informais de trabalho.

Sabe-se, no entanto, que o Protocolo por si só não é suficiente para aniquilar os descompassos que acarretam a perpetuação de violências institucionais ou organizacionais. O documento é recente e seus reflexos, já sentidos positivamente em algumas decisões, repercutirão com maior força a longo prazo.

Embora obrigatório desde a promulgação da Resolução CNJ n. 492, de 17 de março de 2023, constatou-se que, dos mais de três milhões e duzentos mil processos julgados entre janeiro e setembro de 2023 na Justiça do Trabalho, apenas 360 (trezentos e sessenta decisões), até final de outubro do corrente ano, disponíveis para consulta pública, entre todos os Tribunais Regionais brasileiros, além do Tribunal Superior de Justiça, fizeram referência expressa ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva, o que representa, por estimativa, menos de 0,001% do total dos processos julgados na esfera trabalhista.

No entanto, reconhece-se que há ausência de critérios mais objetivos em relação à obrigatoriedade de adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos realizados. A Resolução CNJ n. 492 prevê que os julgamentos devem seguir as diretrizes constantes no Protocolo. O documento, por sua vez, apresenta-se como um método complementar aos tradicionais métodos interpretativos, trazendo exemplos e sugestões de roteiro para cada etapa do julgamento para guiar o processo decisório, visto que não existe “uma fórmula pronta e universal” (CNJ, 2021, p. 43).

Todas as magistradas e os magistrados que leem este protocolo estão familiarizados com diversos métodos interpretativos que guiam o processo decisório. **Analogia, dedução, indução, argumentos consequencialistas e aplicação de princípios são métodos interpretativos que fazem parte do dia a dia do(a) julgador(a).** Como visto acima, entretanto, eles muitas vezes são abstratos e acabam perpetuando desigualdades. **Como complemento a esses métodos tradicionais, existe o julgamento com perspectiva de gênero, que nada mais é, do que um método interpretativo-dogmático – tão genuíno e legítimo quanto qualquer outro** (CNJ, 2021, p. 43).

No ponto, pairam algumas dúvidas, como por exemplo, se há necessidade da citação expressa do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na fundamentação das decisões. Ou, se bastaria o julgador incluir suas diretrizes de forma subjetiva ao proferir o seu voto.

Diante disso, é possível que a incorporação das diretrizes do Protocolo tenha sido realizada em número superior aos julgados encontrados na pesquisa, ou seja,

em decisões que levaram em consideração questões de gênero mas não fizeram referência ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Há de se mencionar ainda, que a pesquisa não contemplou a busca de decisões a partir de termos mais abrangentes, como “igualdade de gênero”, “perspetiva de gênero”, “Resolução CNJ n. 492” ou até mesmo “Protocolo de Julgamento” ou termos similares.

Dessa maneira, resta saber qual é a forma de controle que o Conselho Nacional de Justiça adotará em relação à obrigatoriedade da aplicação das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões judiciais. Será que caberá às partes lesadas requererem a revisão das decisões não contempladas pelas considerações de perspectiva de gênero? Será que todo julgamento realizado a partir das balizas do Protocolo deverá citar expressamente o nome completo do documento? Essas são questões simples mas que podem fazer muita diferença, não apenas para mensurar o quantitativo de decisões que estão incorporando as diretrizes do Protocolo, mas também à formação de precedentes judiciais sobre perspectiva de gênero. A respeito, o Brasil ainda não possui um banco de jurisprudências ativo sobre julgamentos com perspectiva de gênero, como já ocorre em outros países vizinhos, como Chile¹ e Colômbia². Assim, vê-se a importância da criação de um repositório que permita identificar decisões relevantes e que representem bons exemplos de como incorporar a perspectiva de gênero na administração da justiça.

Desse modo, espera-se que os estudos e análises acerca do Protocolo continuem, a fim de que o instrumento seja otimizado futuramente, pois existem assuntos e categorias pertinentes que ainda não foram devidamente abordados no referido documento, além dos critérios mais objetivos acerca de sua adoção.

Importante ressaltar também, sobre a incorporação dos estudos de gênero e direito antidiscriminatórios nas universidades e cursos de formação e atualização de magistradas e magistrados. Além disso, as abordagens através da perspectiva de gênero deveriam incluir outros setores da vida social, além das relações trabalhistas, a fim de criar-se, novamente, com o tempo, maior conscientização das pessoas em relação ao tratamento aos diferentes gêneros.

¹ Poder Judicial [República de Chile]. Buscador de jurisprudencia con perspectiva de género. Disponível em: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio-sentencias>. Acesso em: 7 dez. 2023.

² Rama Judicial [República de Colombia] Jurisprudencia de Género de las Altas Cortes de Colombia. Disponível em: <https://bitly.ws/38vmp>. Acesso em: 7 dez. 2023.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. Tribunal de Justiça. **Comissão do Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário**. Disponível em:

<https://www.tjam.jus.br/index.php/coordenadorias-e-nucleos/comissao-do-incentivo-a-participacao-feminina-no-poder-judiciario>. Acesso em: 7 dez. 2023.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra *et al.* **Os limites da definição de revitimização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ) e a necessidade introdução da ampliação semântica**. No prelo, 2023.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. **Normas de gênero em curso de graduação em Direito em cidade no Sul do Brasil**. Tese apresentada como requisito parcial à obtenção de grau de Doutora em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado/Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. 2. ed. Tradução de Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BOLÍVIA. **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**. 2 ed. Chuquisaca: Órgano Judicial de Bolivia – Comité de Género, 2017. Disponível em: <https://bitly.ws/XYYt>. Acesso em: 21 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 5 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 out. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.245, de 22 de novembro de 2021 (Lei Mariana Ferrer).** Altera os Decretos-Leis nos 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e a Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14245.htm.

Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.617/DF.** Ação direta de inconstitucionalidade. Direito Constitucional e Eleitoral. Art. 9º da lei 13.165/2015. Fixação de piso (5%) e de teto (15%) do montante do fundo partidário destinado ao financiamento das campanhas eleitorais para a aplicação nas campanhas de candidatas. Preliminar de impossibilidade jurídica do pedido. Rejeição. Inconstitucionalidade. Ofensa à igualdade e à não-discriminação. procedência da ação. [...]. Ministro Relator: Edson Fachin. Brasília, 2 de outubro de 2018. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748354101>.

Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 597-15.2020.5.06.0021.** Adoção da Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Julgamento com perspectiva de gênero, raça e classe e em atenção aos objetivos de uma coalizão global pela justiça social da OIT (111ª Conferência Internacional do Trabalho, 2023). Trabalho doméstico remunerado efetivamente decente para todas e todos. [...]. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 28 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yKg>. Acesso em: 15 nov. 2023.

Buscador de jurisprudencia con perspectiva de género. **Poder Judicial [República de Chile]**. Disponível em:

<https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio-sentencias>. Acesso em: 7 dez. 2023.

Carta de Brasília busca igualdade de gênero e diversidade no acesso a instituições do Judiciário. **Superior Tribunal de Justiça**, 23 jun. 2023. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/23062023-Carta-de-Brasilia-busca-igualdade-de-genero-e-diversidade-no-acesso-a-instituicoes-do-Judiciario.aspx>. Acesso em: 15 out. 2023.

Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário. **Conselho Nacional de Justiça**. 17 nov. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>. Acesso em: 8 out. 2023.

CHILOÉ REDUCE. Proyecto Luxemburgo – Chiloé. **Protocolo laboral con enfoque de género**: para la prevención y denuncia del acoso, violencia y discriminación por sexo y género del Proyecto Luxemburgo – Chiloé. 2002. Disponível em: <https://bitly.ws/YrZm>. Acesso em: 11 out. 2023.

CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas. **Conselho Nacional de Justiça**. 26 set. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>. Acesso em: 9 out. 2023.

CNJ recomenda a tribunais seguir decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Conselho Nacional de Justiça**. 15 dez. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-recomenda-a-tribunais-seguir-decisoes-da-corte-interamericana-de-direitos-humanos/>. Acesso em: 12 out. 2023.

Código Ibero-Americano de Ética Judicial. **Conselho da Justiça Federal**. Brasília: CJF, 5 maio 2008. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/outras_publicacoes/codigo-ibero-americano-de-etica-judicial. Acesso em: 2 out. 2023.

COLOMBIA. Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. **Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género**. Bogotá: Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial; Consejo Superior de la Judicatura, 2011. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVd>. Acesso em: 21 out. 2023.

Comitê Deliberativo de Participação Feminina no TJPA. **Tribunal de Justiça do Estado do Pará**. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/institucional/Comite-Deliberativo-da-Participacao-Feminina-no-Judiciario-Paraense/499270-apresentacao.xhtml>. Acesso em: 8 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Código de Ética da Magistratura**. Brasília: CNJ, 2008. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/codigo-de-etica-da-magistratura/>. Acesso em: 18 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; DATAJUD [Base Nacional de Dados do Poder Judiciário]. **Estatísticas do Poder Judiciário**. CNJ/DataJud, 2023. Disponível em: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>. Acesso em 14 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Relatório anual 2022**: Unidade de Monitoramento e Fiscalização das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Coordenação de Mauro Pereira Martins e Luís Geraldo Sant'Ana Lanfredi. Brasília: CNJ, 2023. 90 p. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-anual-umf-cnj-web-23-05-04.pdf>. Acesso em: 11 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 27, de 2 de fevereiro de 2021**. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254/2020 e n. 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado14104620210429608abe66c1426.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 72, de 4 de março de 2022**. Altera a Portaria CNJ no 126/2021, que designa membros do Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ no 255/2018. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2148462022030762267dbe76df2.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 133, de 28 de setembro de 2018**. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado140253202012105fd22a8dcabdd.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 136, de 22 de maio de 2023**. Institui o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original23242120230525646fee25eab6c.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 176, de 27 de maio de 2022**. Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original172938202205306294ff0291a8d.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n. 329, de 16 de novembro de 2023**. Institui Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero, criado pela Resolução CNJ n. 492/2023. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original16373320231120655b8b4d3de36.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado145735202309286515945faec6a.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 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. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_254_04092018_05092018142446.pdf. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 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. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 29 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 364, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original173529202101186005c6e1b06b3.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 481, de 22 de novembro de 2022**. Dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original125734202211286384b03e81656.pdf>. Acesso em: 15 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 496, de 3 de abril de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original141729202304126436bd7925677.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 518, de 31 de agosto de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1641522023090164f21450651db.pdf>. Acesso em: 29 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 525, de 27 de setembro de 2023**. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1449432023092865159287cb773.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico]. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2023. 94 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023. 326 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Participação feminina na magistratura**: atualizações 2023. Brasília: CNJ, 2023. 21 p.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Relatório anual 2022**: Unidade de Monitoramento e Fiscalização das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Mauro Pereira Martins e Luís Geraldo Sant’Ana Lanfredi (Coord.). Brasília: CNJ, 2023. 90 p.

COPAMSD [Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e outras formas de Discriminação do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia]. **Cartilha da Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**. 2023. Disponível em: <https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2023/07/Cartilha-da-Prevencao-ao-Assedio-Moral-e-Sexual-V.2--Ano-2023-1.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Barbosa de Souza e Outros Vs. Brasil**. Sentença de 7 de setembro de 2021. Disponível em: <https://bitly.ws/YgoL>. Acesso em: 12 out. 2023.

ECUADOR. **Perspectiva de Género en Actuaciones y Diligencias Judiciales**. Quito: Corte Nacional de Justicia, 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/XYWq>. Acesso em: 21 out. 2023.

ENFAM. **A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça**: números e trajetórias. Núcleo de estudos e pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à justiça – Relatório parcial de pesquisa. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito). Brasília: Enfam, 2022.

ENFAM. **Gênero e Direitos Humanos no Poder Judiciário Brasileiro**: Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça. Brasília, Enfam, 2023. 136 p.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional Eleitoral. **Ato n. 475, de 5 de Novembro de 2020**. Disponível em: <https://bitly.ws/38vrq>. Acesso em: 9 dez. 2023.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FEGHALI, Jandira. **A redação do Enem e a ignorância da sociedade patriarcal**: o tempo do cuidado precisa ser compensado na Câmara dos Deputados, estamos na luta para aprovar o PL 2.691/2021. Carta Capital. 14 nov. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/educacao/a-redacao-do-enem-e-a-ignorancia-da-sociedade-patriarcal/>. Acesso em: 28 nov. 2023.

FERREIRA, Marcelle Ragazoni Carvalho. O papel das mulheres na construção de um Judiciário igualitário. **Justiça & Cidadania**, mar. 2023. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-papel-das-mulheres-na-construcao-de-um-judiciario-igualitario/>. Acesso em: 07 out. 2023.

GODOI, Bárbara Klopass Locks de; BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. O direito antidiscriminatório como instrumento para a promoção da igualdade e o combate à discriminação racial no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 236-255, out./dez. 2021.

GOVERNMENT OF KERALA. Finance Department. **Gender & Child Budget 2020-2021**: Plan Schemes. Thiruvananthapuram: Government Press, 2020. Disponível em: <https://bitly.ws/33GGw>. Acesso em: 5 nov. 2023.

GUATEMALA. **Herramienta para incorporar el enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad en sentencias sobre violencia de género**. Cidade da Guatemala: Organismo Judicial Guatemala; ONU, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/oBNd>. Acesso em: 21 out. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Tradução de Fátima Murad. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. p. 595-607. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2009.

HOGEMANN, Edna Raquel; ARAÚJO, Litiane Motta Marins; CIPRIANO, Simone Pires. O machismo no Judiciário e seu reflexo como forma de violência institucional nas Varas de Família. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 7 (2021), n. 6, p. 621-661, 2021.

PARVATI, Pooja. *Promoting women's equal participation in the economy*. **International Budget Partnership**. 21 out. 2020. Disponível em: <https://internationalbudget.org/promoting-womens-equal-participation-in-the-economy/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

Jurisprudencia de Género de las Altas Cortes de Colombia. **Rama Judicial [República de Colombia]**. Disponível em: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/jurisprudencia-de-las-altas-cortes>. Acesso em: 7 dez. 2023.

LIBÓRIO, Bárbara. 1 a cada 4 PLs sobre direito das mulheres no Congresso é desfavorável. **Revista AzMina**, 2020. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/1-a-cada-4-projetos-de-lei-sobre-direito-das-mulheres-no-congresso-sao-desfavoraveis/>. Acesso em: 26 out. 2023.

Manifesto por Juristas Negras no Supremo Tribunal Federal. **Nós, mulheres da periferia**. 15 mar. 2023. Disponível em: <https://nosmulheresdapерiferia.com.br/wp-content/uploads/2023/03/manifesto-por-jurista-negra-no-stf.pdf>. Acesso em: 08 out. 2023.

MATAS, Glòria Poyatos. **Un método manejable para juzgar con perspectiva de género en el orden de lo social**. Orientadoras: María del Carmen López Aniorte e Francisca Ferrando García. 2022. 559 f. Tese (doutorado) – Universidad de Murcia, Escuela Internacional de Doctorado, Murcia, 2022.

MENDES, Liz Elaine de Silvério e Oliveira; MACÊDO, Maurides; ARBUES, Margareth P. Ações afirmativas para equidade de gênero nas carreiras jurídicas. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.1, p. 10.755-10774, jan. 2021.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (México). **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020. Disponível em: <https://bitly.ws/Hau5>. Acesso em: 16 out. 2023.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. FGV, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 26 out. 2023.

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

MOURA Maria Thereza Rocha de Assis; MACHADO, Adriana Franco Melo; ROSSI, Maria Paula Cassone. A equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel do Conselho Nacional de Justiça para sua concretização. **Revista CNJ**, Edição Especial Mulheres e Justiça, p. 59-68, ago. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/359/172>. Acesso em: 6 out. 2023.

Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255. **Conselho Nacional de Justiça**. 17 nov. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255/>. Acesso em: 8 out. 2023.

OACNUDH [Escritório Regional para a América Central do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos]; ONU Mulheres. **Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação das mortes violentas de mulheres por razões de gênero (femicídio/feminicídio)**. Tradução de Lucas Cureau. Brasília, 2014. Disponível em: <https://bitly.ws/Ygw6>. Acesso em: 15 out. 2023.

ONU Mulheres Brasil. **Diretrizes Nacionais Femicídio**: investigar, processar e julgar com perspectiva de gênero as mortes violentas de mulheres. ONU Mulheres: Brasília, 2016. 132 p. Disponível em: <https://bitly.ws/Ygoz>. Acesso em: 20 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc). **Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial**. Tradução: Marlon da Silva Malha e Ariane Emílio Kloth. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2008. 179 p. Disponível em: https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf. Acesso em: 30 set. 2023.

PARÁ. Tribunal de Justiça. **Portaria nº 3493/2019-GP, de 19 de julho de 2019**. Institui Comitê Deliberativo com a finalidade de incentivar, mobilizar e monitorar ações visando participação feminina no âmbito institucional do Poder Judiciário do Estado do Pará. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br//CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=856267>. Acesso em: 8 dez. 2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo n. 0000879-48.2022.5.09.0652**. Rescisão indireta. Elementos presentes. O art. 483 da CLT estabelece um rol taxativo de motivos que possibilitam ao empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e a respectiva indenização. O reconhecimento da rescisão indireta demanda a observância dos mesmos requisitos necessários à configuração da justa causa cometida pelo empregado: gravidade, imediatidade e impossibilidade de prosseguir o trabalho em razão da falta cometida. No caso, foi comprovada a falta grave da empregadora. Recurso da ré a que se nega provimento. Relator: Edmilson Antonio de Lima. Curitiba, 30 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yHA>. Acesso em: 12 nov. 2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000676-08.2022.5.09.0872**. Assédio sexual - Ônus da prova - Configuração. O assédio sexual e o dano moral são institutos distintos, com peculiaridades próprias e requisitos específicos, que, portanto, não se confundem. Caracteriza-se o dano moral quando a pessoa se sente prejudicada em seus valores subjetivos, de âmbito moral. Já o assédio sexual é crime definido pela Lei Federal 10.224/01, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal, e se caracteriza pelo ato praticado pelo superior hierárquico, que usa de sua posição para obter favores sexuais dos subordinados. O assédio sexual pode render ensejo a indenização por dano moral, porquanto ocorre agravo à honra da pessoa admoestada. Por ser fato constitutivo de seu direito, incumbe ao empregado a comprovação do ato ilícito, lesivo à sua honra e dignidade (artigo 818, I, da CLT). Não se olvide que a prova do assédio sexual é de extrema dificuldade, devendo o julgador apreciar as circunstâncias, coerências e contradições existentes nas versões das partes, além

da observação, como permite o art. 375 do CPC, das regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece, de forma a não se admitir solução que vilipendie os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Comprovada nos autos a inequívoca exposição do nome da autora em grupos de aplicativo de telefonia celular (whatsapp), com mensagens de conotação sexual, e a inegável omissão da empresa ao permitir a troca de tais mensagens em grupos corporativos denominados "Vendas", correta a condenação em indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual. Sentença mantida. Relatora: Rosemarie Diedrichs Pimpão. Curitiba, 15 de setembro de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yjm>. Acesso em: 11 nov. 2023.

PARVATI, Pooja. *Promoting women's equal participation in the economy*. **International Budget Partnership**. 21 out. 2020. Disponível em: <https://internationalbudget.org/promoting-womens-equal-participation-in-the-economy/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

PERÚ. **Protocolo de Administración de Justicia con Enfoque de Género del Poder Judicial**: Resolución Administrativa 000114-2022-CE-PJ. Lima: Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial del Perú, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVQ>. Acesso em: 21. out. 2021.

Política de Participação Feminina, s.d. **Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/>. Acesso em: 13 out. 2023.

PIMENTEL, Sílvia. **Gênero e direito**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/122/edicao-1/genero-e-direito>. Acesso em: 18 out. 2023.

PINHEIRO *et al.* **Gênero é o que importa**: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2023. 44p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12380/1/TD_2920_web.pdf. Acesso em: 25 nov. 2023.

RIBEIRO, Kelly. Por uma jurista negra no STF: Soraia Mendes está entre as candidatas: Em 132 anos, a mais alta corte do País nunca teve uma mulher negra como ministra. **Catarinas**. 8 ago 2023. Disponível em: <https://catarinas.info/por-uma-jurista-negra-no-stf-soraia-mendes-esta-entre-as-candidatas/>. Acesso em: 8 out. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020021-53.2022.5.04.0304**. Adicional de insalubridade. Contato com produtos químicos de limpeza. Álcalis Cáusticos. Ausência de equipamentos de proteção individual suficientes a elidir a insalubridade. Devido. Trabalhadora que exerce atividade em contato com produtos químicos de limpeza em cuja composição há álcalis cáusticos, sem o uso de equipamentos de

proteção individual suficientes a elidir o agente insalubre, faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do anexo 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78. Aplicação da Súmula 142 deste TRT4. Relatora: Anita Job Lubbe. Porto Alegre, 25 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33D6C>. Acesso em: 18 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo n. 0020712-26.2021.5.04.0232**. [...]. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre, 21 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33ygv>. Acesso em: 10 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020525-48.2020.5.04.0007**. Indenização por danos morais. Inconstitucionalidade do artigo 223-G, § 1º, da CLT. O §1º do artigo 223-G da CLT, incluído pela chamada "reforma trabalhista", fixa critérios para a quantificação das indenizações por danos morais deferidas nas ações trabalhistas, a partir de parâmetros que consideram a natureza da ofensa e o último salário contratual do ofendido. Porém, o Tribunal Pleno do TRT4, no julgamento do pedido de declaração de inconstitucionalidade originado no julgamento de recurso ordinário nos autos do proc. no 0021089-94.2016-5.04.0030 - RO, declarou a inconstitucionalidade § 1º do artigo 223-G da CLT, inserido pela Lei no 13.467/2017, ressaltando que os critérios de arbitramento de indenizações por danos morais nele previstos caracterizam inegável discriminação e afronta ao direito à igualdade, violando os artigos 5º, caput, e 3º, IV, da Constituição Federal. Relatora: Denise Pacheco. Porto Alegre, 17 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33xmR>. Acesso em: 8 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020070-83.2021.5.04.0028**. Dano Moral. Perspectiva de gênero. Indenização devida. Punir e eliminar as discriminações de gênero é exigência necessária e indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária. No ambiente laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa aspectos puramente profissionais, reproduzindo violências histórico-culturais que atingem a esfera íntima e moral da trabalhadora, causando evidente dano. No caso, a reclamante foi humilhada e recebia remuneração inferior à dos homens, sem nenhuma justificativa para tanto. Assim, em consonância com o enfoque preconizado pelo CNJ na Recomendação no 128/2022 e ante a realidade particular vivenciada pela autora é devida indenização em danos morais. Relator: Luiz Alberto de Vargas. Porto Alegre, 18 de maio de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33y99>. Acesso em: 9 nov. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020525-63.2020.5.04.0002**. Equiparação salarial. A equiparação salarial decorre da identidade das tarefas realizadas por empregados, cujo trabalho possua o mesmo valor, perfeição técnica e produtividade, em benefício do mesmo empregador e na mesma localidade, conforme disposto no art. 461 da CLT. Quando comprovada a identidade de funções, independentemente de demonstração de diferenciação de produção ou de perfeição técnica, são devidas as diferenças salariais. Indenização por danos morais. Assédio moral. A indenização por danos morais, na esfera laboral, tem por objetivo reparar uma lesão de ordem

psicológica causada por uma das partes integrantes do contrato de trabalho. Quando comprovada a existência de assédio moral, é devida a indenização por dano moral, a teor do art. 5º, X, da CF. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Porto Alegre, 22 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33xkf>. Acesso em: 8 nov. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça. **Resolução GP n. 35 de 27 de agosto de 2019**. Cria grupo de trabalho para auxiliar a administração do Tribunal de Justiça na coordenação e fiscalização do cumprimento da Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018, do Conselho Nacional de Justiça e dá outras providências. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/orgaos-administrativos/grupo-de-trabalho-da-politica-de-incentivo-a-participacao-institucional-feminina-no-pjsc>. Acesso em: 8 dez. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça (2ª Câmara de Direito Civil). **Apelação Cível n. 2008.015190-9**. Indenização por danos morais - autor impedido de entrar em evento promovido pela ré - baile de gala - homem vestido de mulher - traje inadequado - autor tratado com respeito e urbanidade pelos seguranças e organizadores - inexistência de indícios da ocorrência de tratamento discriminatório - ato ilícito não caracterizado - dano moral - inocorrência - recurso desprovido [...]. Relator: Jaime Luiz Vicari. Florianópolis, 24 de setembro de 2009.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1ª Câmara). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000613-91.2017.5.12.0025**. Dano moral. Conduta antijurídica de discriminação racial praticada pela empresa, consistente em determinar o alisamento do cabelo de empregada negra. Indenização. [...]. Relatora: Viviane Colucci. Florianópolis, 17 de julho de 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (1ª Vara do Trabalho de Chapecó). **Ação Trabalhista em Rito Ordinário n. 0000926-27.2022.5.12.0009**. [...]. Magistrada: Michelle Denise Durieux Lopes Destri. Chapecó, 21 de junho de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33ytW>. Acesso em: 14 nov. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (3ª Câmara). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0000318-12.2021.5.12.0026**. Adicional de insalubridade. Material de limpeza. Álcalis cáusticos. Indevido. A insalubridade decorrente do contato com álcalis cáusticos prevista no Anexo 13 da NR 15 está relacionada ao seu manuseio no processo de fabricação, situação em que há contato com a substância no seu estado bruto. Não se confunde, assim, com o uso de produtos para limpeza e higienização, como a água sanitária, pois estes detêm concentração reduzida de álcalis cáusticos. Relator: Cesar Luiz Pasold Junior. Florianópolis, 17 de outubro de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33DLS>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (3ª Vara do Trabalho de Lages). **Ação Trabalhista em Rito Sumaríssimo n. 0000097-53.2023.5.12.0060**. [...]. Magistrada: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues. Lages, 16 de agosto de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yx8>. Acesso em: 14 nov. 2023.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (4ª Vara do Trabalho de Joinville). **Ação Trabalhista em Rito Ordinário n. 0000676-08.2022.5.09.0872**. [...]. Magistrado: Marcelo Tandler Paes Cordeiro. Joinville, 12 de setembro de 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/33yrB>. Acesso em: 12 nov. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. **Curso de Formação aborda Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. 10 maio 2023. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=91611>. Acesso em: 8 dez. 2023.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (México). **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**. Ciudad de México: SCJN, 2020.

URUGUAY. **Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres**. Grupo Interagencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay – GIG; Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial – CEJU; Fiscalía General de la Nación, 2020. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVp> Acesso em: 21 out. 2023.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. Orientador: Prof. Dr. Roger Raupp Rios. 2022. 239 f. Dissertação (mestrado profissional) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito, Brasília, 2022. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/174070/discriminacao_por_motivo_yoshida.pdf. Acesso em: 05 out. 2023.

YOSHIDA, Maria Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. **Revista CNJ**, Brasília, DF, v. 3, n. 2, p. 82-91, jul./dez. 2019.