

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renato Duro Dias; Silvana Beline Tavares; William Paiva Marques Júnior. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-139-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II**

---

#### **Apresentação**

Entre os dias 24 e 28 de junho de 2025 realizou-se o VIII ENCONTRO VIRTUAL do CONPEDI. Como é tradição nos eventos organizados pelo CONPEDI, o Grupo de Trabalho "Gênero, Sexualidades e Direito II" abarcou um conjunto significativo de pesquisas interdisciplinares alicerçadas em variadas correntes teóricas e epistemológicas. Pesquisadoras e pesquisadores de todo país discutiram temas que têm contribuído para resgatar os atravessamentos que as categorias gênero e sexualidades produzem no campo jurídico. Neste conjunto de investigações se fizeram presentes os seguintes trabalhos com suas/seus respectivas/os autoras/es:

- COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA COMO MEIOS PARA SE ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO – AGENDA 2030 DA ONU (ODS 5)

Thiago Marques Salomão

- DIREITOS HUMANOS DA MULHER: REFLEXOS DO MACHISMO ESTRUTURAL NO FEMINICÍDIO

Fernanda Pettersen de Lucena , Hécia Macedo de Carvalho Diniz e Silva

- A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS BRASILEIRA: UMA ANÁLISE À LUZ DA TEORIA TRIDIMENSIONAL DA JUSTIÇA DE NANCY FRASER

- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE: A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO AGRESSOR POR DANOS MORAIS DECORRENTES DA PRÁTICA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Éric da Rocha de Menezes , Jadyohana de Oliveira Melo

- LETRAMENTO DE GÊNERO NA FORMAÇÃO POLICIAL: UMA FERRAMENTA NECESSÁRIA PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL E A PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Valquiria Palmira Cirolini Wendt , Raissa Pereira de Araújo

- O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: INTERSEÇÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS, AGENDA 2030 E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Eduarda de Matos Rodrigues , Calíope Bandeira da Silva , Sheila Stolz

- GÊNERO E JUSTIÇA DO TRABALHO: A PRÁTICA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Roberta Silva dos Santos , Isabella Pozza Gonçalves , Sheila Stolz

- PERFORMATIVIDADE E O PODER SOBRE O CORPO FEMININO: UMA ANÁLISE SOBRE AS MATRIZES DE GÊNERO

Fernanda Martins Prati Maschio , Renato Duro Dias , Amanda Netto Brum

- A REALIDADE DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E O PAPEL DA EDUCAÇÃO NA SUA DESCONSTRUÇÃO: A FORÇA DOS COSTUMES E RAÍZES CULTURAIS X A FRAGILIDADE DO DISCURSO PREVENTIVO E DA PRODUÇÃO LEGISLATIVA PUNITIVA

Eleonora De Nazaré Da Silva Lacerda

- DA COLONIZAÇÃO À COLONIALIDADE: AS LEIS ESTATAIS E A INVISIBILIDADE DA VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA MULHERES INDÍGENAS NO BRASIL

Emilya Maria de Oliveira Brigano

- O PARADOXO DO EMPODERAMENTO FEMININO NO FUNK DENTRO DO CONTEXTO DE UM DIREITO ANDROCÊNTRICO

Raquel Xavier Vieira Braga

Esperamos que estas potentes investigações possam contribuir com o importante debate destas temáticas na área do Direito.

Fica o convite à leitura.

Prof. Dr. Renato Duro Dias

Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Profa. Dra. Silvana Beline Tavares

## **GÊNERO E JUSTIÇA DO TRABALHO: A PRÁTICA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**

### **GENDER AND LABOR JUSTICE: THE PRACTICE OF THE PROTOCOL FOR JUDGMENT WITH A GENDER PERSPECTIVE**

**Roberta Silva dos Santos  
Isabella Pozza Gonçalves  
Sheila Stolz**

#### **Resumo**

Este estudo tem como propósito examinar a implementação e desempenho do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões de litígios trabalhistas, ressaltando o papel fundamental desse instrumento na contínua batalha das mulheres pela igualdade de gênero, sobretudo na esfera trabalhista. Inicialmente, são abordadas principais barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho e no acesso à justiça, tais como: discriminação de tratamento e salarial, segregação de funções e a precarização das condições de trabalho. Em seguida, analisa-se a aplicação efetiva do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões da seara trabalhista, através dos dados coletadas do Portal do CNJ, o qual publiciza o teor das decisões processuais que se valem deste Protocolo para fundamentar seu teor. Assim, resta evidente como este Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero contribui para decisões mais justas e inclusivas. Por fim, a pesquisa sublinha a relevância deste mecanismo como um elemento essencial para assegurar os direitos trabalhistas das mulheres e promover uma interpretação jurídica que leve em conta as questões de gênero.

**Palavras-chave:** Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, Direito trabalhista, Decisão judicial, Justiça social, Direito das mulheres

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This study aims to examine the implementation and performance of the Protocol for Judging with a Gender Perspective in labor dispute decisions, highlighting the fundamental role of

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Protocol for judging with a gender perspective, Labor law, Judicial decision, Social justice, Women's rights

## INTRODUÇÃO

A luta pela equidade de gênero no mercado de trabalho e no sistema judiciário ainda enfrenta desafios significativos, os quais revelam que a inclusão, respeito e reconhecimento das mulheres nessas searas está longe de ser concretizada, especialmente quando se trata da proteção de seus direitos. Embora tímidos avanços tenham sido alcançados acerca do reconhecimento da importância da igualdade de gênero, as práticas discriminatórias e as desigualdades estruturais persistem, impactando a trajetória profissional e o acesso à justiça de grande maioria das mulheres. Nesse contexto, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero surge como uma ferramenta essencial para garantir que o Poder Judiciário adote uma abordagem mais sensível às questões de gênero, especialmente nas ações trabalhistas, onde a desigualdade é ainda mais evidente, para alcançar, a longo prazo, uma melhora significativa nas decisões exaradas pelos(as) magistrados(as).

No que tange a justificativa da pesquisa tem-se o cenário trabalhista e jurídico atual permeado por discriminação contra as mulheres, sendo necessário enfatizar o contexto histórico do trabalho feminino, para compreender o contexto atual e construir barreiras e estratégias efetivas para lutar contra essa realidade degradante vivenciada pelo público feminino, evidenciando, ademais, a aplicabilidade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero como instrumento efetivo para equidade.

Nesse sentido, é necessário destacar que as mulheres desde o Brasil Colônia, foram designadas para o trabalho doméstico e maternal, de forma escravizada e serviçal, ocupando cargos como amas de leite, cozinheira, faxineira, passadeira etc. Em síntese, as mulheres no Brasil Colônia eram responsáveis pelas tarefas de cuidado, em especial as atividades domésticas e maternais necessárias para manutenção interna de proles abastadas. Enquanto que os homens, no mesmo período histórico, tinham como atribuição trabalhos externos à habitação, visando conquistar elementos básicos para garantir a subsistência do núcleo familiar.

O regime escravista terminou, mas a opressão feminina só ganhou novos contornos, continuando vigente. Haja vista que as mulheres continuaram ocupando os mesmos postos de trabalho, desempenhando as mesmas tarefas, mas com baixa remuneração. O pequeno salário foi estratégico, pois afastou o rótulo de escravidão, ao mesmo passo que não permitiu a emancipação total da mulher, pois as trabalhadoras ainda dependiam de seus companheiros e

país para subsistência básica. Essa dinâmica trabalhista com baixa remuneração e reconhecimento inexistente se perpetuou ao longo dos anos e se ramificou em todos os setores econômicos.

Diante dessa conjuntura histórica, é nítido que as mulheres têm enfrentado barreiras no mercado de trabalho, como a segregação ocupacional, remuneração inferior em relação aos homens e maior vulnerabilidade a formas precárias de trabalho. Além disso, o acesso à justiça para garantir seus direitos trabalhistas é dificultado por um sistema judicial que não leva em consideração as desigualdades específicas vivenciadas por elas. Essas dificuldades reforçam a necessidade de um julgamento que contemple as nuances das relações de trabalho sob a ótica de gênero, para promover decisões mais justas e inclusivas.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, implementado no Brasil em 2023, foi concebido justamente para enfrentar essa problemática, ele orienta os magistrados a considerar, em suas decisões, os contextos históricos, sociais e culturais que agravam as desigualdades de gênero. No âmbito das ações trabalhistas, o Protocolo tem o potencial de transformar a interpretação das leis, reconhecendo as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, bem como as violações de seus direitos, que muitas vezes são invisibilizadas por um olhar jurídico tradicional.

Dessa forma, este artigo tem como objetivo examinar os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho e no acesso à justiça, bem como investigar a aplicabilidade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacando a importância desse instrumento para a construção de uma justiça social mais inclusiva e sensível às questões de gênero. Para o desenvolvimento desta ampla pesquisa a metodologia utilizada foi revisão bibliográfica, em obras e artigos científicos que versam sobre a divisão sexual do trabalho e feminismo, como produções das autoras Silvia Federici e Thaylisi Leite. Além de análise documental, em dados extraídos do Banco de Sentenças do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, disponibilizado no *site* oficial do CNJ, o Conselho Nacional de Justiça.

## **1. AS DIFICULDADES VIVENCIADAS POR MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NO ACESSO À JUSTIÇA**

As mulheres brasileiras enfrentam desafios persistentes no mercado de trabalho e no acesso à justiça, o que reflete as desigualdades estruturais de gênero que ainda marcam a sociedade. Esses impasses se manifestam de diversas formas, desde a segregação ocupacional até a disparidade salarial e as dificuldades no acesso a direitos trabalhistas (Stolz, 2013). A legislação trabalhista no Brasil, embora formalmente igualitária, ainda encontra obstáculos para garantir a plena proteção às mulheres, especialmente na prática cotidiana.

Historicamente, o mercado de trabalho foi construído para atender às necessidades de um modelo masculino, com pouca ou nenhuma consideração pelos papéis e responsabilidades que tradicionalmente recaem sobre as mulheres, como as atividades de cuidado com a família. Essa dinâmica é explicada por Federici (2021, p. 73), como medida estatal e econômica que visa garantir a longevidade e produtividade do trabalhador, que se fez necessário para amenizar as mazelas sociais vivenciadas no interior da Inglaterra, em meados de 1860, sobretudo para aumentar a longevidade e produtividade da classe operária. Nesse contexto, houve um remanejamento social para melhor definir os papéis de gênero, onde mulheres foram expulsas de seus postos de trabalho nas fábricas e obrigadas a ocuparem integralmente o posto de trabalhadora doméstica, no interior do lar, sem qualquer remuneração e reconhecimento.

Em concomitância à retirada das trabalhadoras do cenário produtivo, Federici (2021, p. 73), expõe que houve aumento do salário masculino, e o homem passou a ocupar a função de provedor da família, logo houve a figura do salário familiar, isto é, aquela remuneração responsável por garantir o sustento da prole, a qual era conquistada pelo homem. Em síntese, esse modelo social foi implementado para garantir que as atividades de cuidado fossem executadas com excelência e a longo prazo pudesse culminar em maior qualidade de vida para homens e crianças e conseqüentemente no aumento da produtividade. Como resultado desse modelo social, Leite (2020, p. 371) explica que o homem passou a ocupar cargos de trabalho na esfera pública, enquanto que as mulheres ficaram em casa se dedicando exclusivamente à atividade de cuidado.

Enquanto o homem provedor trabalhava, cuidava dos assuntos da política, da economia e do mercado, e conduzia o mundo moderno ao progresso, sua mulher devia ficar em casa, realizando as tarefas de cuidado afeitas à sua sensibilidade, esperando-o sempre prazenteira, doce, paciente, acolhedora e bela – era preciso estar sempre sensual para seu homem também, para não o perder para outra mulher, pois todas seriam rivais em potencial. (Leite, 2020, p. 371)

Com o passar dos anos e o desenvolvimento econômico, o salário familiar proveniente do trabalho masculino deixou de ser suficiente para o sustento da prole, assim a mulher foi reinserida no mercado de trabalho, mas com segregação ocupacional, a qual é uma das formas mais evidentes de discriminação de gênero no mercado de trabalho. As mulheres estão concentradas em setores tradicionalmente menos valorizados e com menores salários, como saúde, educação, serviços domésticos e assistência social.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), amplamente divulgada no *site* do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), no ano de 2023 foi registrado o maior número de pessoas ocupadas no Brasil desde 2012, alcançando um total de 100.984.563 trabalhadores ativos. Dentre eles, destaca-se o número histórico de mulheres no mercado de trabalho, que chegou a 43.380.636, superando o resultado de 2022, que havia registrado 42.675.531 mulheres ocupadas.

A referida Pesquisa do Pnad (2023, p.1), ainda apontou que a região Sudeste liderou em número de mulheres empregadas, somando 20.022.406 trabalhadoras, seguida pela região Nordeste, com 9.332.860, e a região Sul, que registrou 7.023.526 mulheres ativas no mercado de trabalho. No ranking dos estados, São Paulo ocupou a primeira posição com 10.953.039 mulheres empregadas, seguido por Minas Gerais com 4.551.144 e Rio de Janeiro com 3.633.250.

No que diz respeito aos setores de atuação, ainda segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), de 2023, as mulheres se destacaram em "Educação, saúde humana e serviços sociais", representando 9.683.770 das trabalhadoras dessas áreas, seguidas pelo setor de "Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas", que contabilizou 7.938.651 mulheres, e pelo setor de "Serviços Domésticos", com 5.538.947 trabalhadoras.

Em comparação, os homens ocuparam significativamente menos postos em alguns desses setores: 3.340.163 homens na área de educação, saúde e serviços sociais, 11.184.249 no comércio, e apenas 540.797 nos serviços domésticos. É notável que, além do setor de serviços domésticos, o segmento de "Alojamento e Alimentação" é um dos poucos em que a presença feminina supera a masculina.

Isso demonstra que as mulheres se encontram em maior proporção nos setores de cuidado, os quais historicamente possuem menor reconhecimento social e financeiro. Portanto, é comum que a mulher tenha grande carga horária de trabalho com baixo

reconhecimento e remuneração. Ao mesmo passo, áreas como engenharia, tecnologia e finanças, que oferecem melhores condições salariais, ainda são predominantemente ocupadas por homens, perpetuando a desigualdade de oportunidades.

Essa desigualdade também é evidente na disparidade salarial entre homens e mulheres. Mesmo ocupando cargos de mesma relevância ou exigência técnica, as mulheres brasileiras continuam ganhando, em média, 19,4% a menos que os homens, conforme aponta o 1º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, realizado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres. Nos cargos de direção e gerência, a diferença salarial chega a 25,2%.

Além disso, o Relatório ainda aponta que as mulheres negras são as mais impactadas pela desigualdade de renda. Apesar de representarem 16,9% do total de vínculos empregatícios, o salário médio de uma mulher negra é de R\$ 3.040,89, este valor corresponde a um pouco mais da metade da remuneração recebida pelas mulheres brancas. Esses números revelam um sistema que não apenas privilegia os homens, mas também penaliza duplamente as mulheres de grupos mais vulneráveis.

Para além da desigualdade salarial, as mulheres enfrentam grande sobrecarga de trabalho, vez que possuem dupla jornada, pois além da responsabilidade pelo trabalho mal remunerado e pouco reconhecido, o qual é exercido no âmbito externo ao seu núcleo familiar, elas ainda são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os filhos e outros membros da família, o que limita suas oportunidades de ascensão profissional e crescimento acadêmico, mantendo-as estagnadas nessa posição de exploração, sem tempo e recursos para lutar contra o sistema, assim restando perpetuado a dinâmica machista.

De acordo com dados divulgados pelo Governo Federal, em 2022 foi realizado um levantamento pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), o qual demonstrou que as mulheres dedicam 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Ainda na mesma pesquisa, verificou-se que as atividades ligadas à alimentação, limpeza ou manutenção de roupas, também estavam concentradas nas mulheres.

Essa responsabilidade adicional atribuída às mulheres muitas vezes dificulta o desenvolvimento de suas carreiras e perpetua a divisão sexual do trabalho, contribuindo para a

desigualdade de gênero nas esferas pública e privada. Nessa mesma linha compreende Oliveira (2023, p. 11):

A atribuição das funções domésticas e a tutela de familiares mais vulneráveis às mulheres independe de sua idade e condição social. Esses papéis foram construídos pela sociedade capitalista – para a garantia da reprodução para o mercado – sob o discurso da aptidão natural e do instinto feminino à maternidade e aos cuidados. Desta forma, a divisão sexual do trabalho caracteriza-se por atribuir aos homens uma função de valor social, enquanto relega a mulher à esfera doméstica, desvalorizada social e financeiramente. Por outro lado, articula-se pelo “princípio de separação” e pelo “princípio hierárquico” (Oliveira, 2023, p. 11)

Outro aspecto crucial na análise das dificuldades enfrentadas pelas mulheres é a questão da violência de gênero no trabalho, assédio sexual e moral são experiências comuns para muitas mulheres, especialmente em ambientes de trabalho precarizados ou que perpetuam a cultura patriarcal. Segundo orientação da Controladoria-Geral da União, divulgada pelo *site* do Governo Federal (2024), o assédio moral é caracterizado por comportamentos repetitivos que visam abalar emocionalmente a pessoa. Já o assédio sexual é definido por atos de natureza sexual, praticadas em desfavor de outrem, sem consentimento, infringindo assim a liberdade sexual.

Essas categorias de violência são amplamente invisibilizadas, dificultando a denúncia e a reparação, especialmente quando praticado por superiores hierárquicos, que podem usar sua posição para intimidar as vítimas. A pressão para aceitar avanços sexuais indesejados ou favores em troca de promoções ou manutenção do emprego é uma das formas mais comuns, gerando um clima de insegurança e medo para as vítimas. Assim, as denúncias acerca desses assédios ainda são ínfimas, pois as mulheres muitas vezes temem represálias ou descrédito, tanto de seus superiores quanto dos colegas de trabalho.

A pesquisadora Thaylisi Leite (2020, p. 326) aprofunda esse debate ao enfatizar que o trabalho de cuidado, realizado por mulheres, especialmente negras e pobres, é sustentado por uma lógica de exploração interseccional, que articula gênero, raça e classe. Em suas palavras, o cuidado, embora seja fundamental para o funcionamento da sociedade, é socialmente desresponsabilizado pelo Estado e privatizado nos corpos das mulheres, que assumem essa tarefa sob a imposição de uma obrigação moral e afetiva, sem a devida contrapartida institucional.

Leite (2020, p. 83) também aponta que o sistema jurídico tradicionalmente ignora a centralidade desse tipo de trabalho, contribuindo para a marginalização das trabalhadoras que

o exercem. Isso se evidencia tanto na negligência do reconhecimento legal de seus direitos quanto na forma como as instituições judiciais tratam as demandas dessas mulheres: com distanciamento, falta de escuta e deslegitimação de suas experiências.

De acordo com dados noticiados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no triênio 2020-2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou um total de 419.342 ações relacionadas a assédio moral e sexual. Houve um aumento expressivo de 44,8% no número de processos sobre assédio sexual, enquanto os casos de assédio moral apresentaram um crescimento de 5% durante o período analisado. A falta de uma resposta eficaz por parte das empresas e do sistema judiciário perpetua esse ciclo de violência e impede que muitas mulheres denunciem esses abusos, temendo represálias ou até mesmo a perda de empregos.

Em termos legais, embora a legislação trabalhista brasileira reconheça e combata o assédio moral e sexual, a efetividade dessas normas ainda é limitada pela dificuldade em comprovar tais condutas. Muitas vezes, a palavra da vítima é colocada em dúvida, e a ausência de provas concretas, como testemunhas ou gravações, prejudica o andamento das ações judiciais. Essa realidade reforça a importância de políticas de prevenção mais efetivas dentro das empresas, além de canais de denúncia que garantam confidencialidade e segurança às trabalhadoras.

No que tange ao acesso à justiça, a situação se agrava ainda mais, vez que as barreiras culturais, institucionais e econômicas impedem que muitas mulheres consigam denunciar abusos e reivindicar seus direitos (Gusmão; Stolz, 2021). A estrutura do Judiciário, frequentemente insensível às especificidades de gênero e raça, tende a reproduzir padrões discriminatórios e a culpabilizar as vítimas, o que desestimula a busca por reparação judicial. Leite (2020, p. 76) faz uma denúncia contundente contra essa violência institucional, que silencia as vozes femininas, mantendo a hierarquização dos corpos e das experiências.

Quando as mulheres recorrem ao sistema judiciário para reivindicar seus direitos trabalhistas, elas encontram um cenário igualmente desafiador. O acesso à Justiça no Brasil é limitado por questões econômicas, sociais e culturais, e as mulheres, em especial, enfrentam dificuldades adicionais devido a essas barreiras estruturais. Destaca-se que a maioria dos magistrados que formam o Poder Judiciário brasileiro, ainda são homens brancos, conforme dados divulgados pelo Portal do CNJ, sobre o Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM), até o início de fevereiro de 2025, 59,53% dos juízes são

homens brancos, ou seja, há pouca representatividade femininas nesses espaços de poder judicial.

Além disso, o alto custo dos processos, a morosidade do sistema e a falta de sensibilidade de muitos operadores do direito às questões de gênero dificultam que as trabalhadoras busquem reparação pelas violações sofridas. Essa realidade desestimula muitas mulheres a recorrerem à Justiça para assegurar seus direitos, perpetuando a sensação de impunidade e desigualdade.

A falta de uma abordagem com perspectiva de gênero no Judiciário é uma questão fundamental que deve ser solucionada. Embora a legislação trabalhista brasileira seja formalmente igualitária, a aplicação das leis nem sempre leva em conta as especificidades das experiências femininas no mercado de trabalho. A ausência de uma análise de gênero nas decisões judiciais perpetua a invisibilização das dificuldades enfrentadas pelas mulheres, resultando em sentenças que não abordam de maneira adequada as desigualdades estruturais, e culminam em decisões injustas.

Nessa toada, houve a criação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído no Brasil pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que foi criado justamente para enfrentar essa questão da disparidade de gênero. Ele orienta juízes e magistrados a considerar os contextos de desigualdade ao julgar casos que envolvem questões de gênero, promovendo decisões mais justas e inclusivas.

No contexto das ações trabalhistas, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero desempenha um papel crucial, pois ele reconhece que as relações de trabalho das mulheres são profundamente impactadas por fatores sociais, culturais e econômicos que as colocam em posição de desvantagem. A implementação do Protocolo visa garantir que os julgamentos considerem essas particularidades, oferecendo uma proteção mais efetiva aos direitos das mulheres. Isso se torna ainda mais relevante em casos de assédio sexual, discriminação salarial e violação de direitos trabalhistas, onde as nuances das experiências femininas frequentemente passam despercebidas por uma visão jurídica tradicional.

O Protocolo também busca enfrentar a cultura de impunidade que permeia muitos casos de violência e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Ao estabelecer diretrizes claras para que magistrados adotem uma perspectiva de gênero em suas decisões, promove a conscientização sobre as desigualdades que afetam as mulheres e, assim, contribui

para a construção de um sistema judiciário mais inclusivo e equitativo. No entanto, sua plena aplicabilidade ainda enfrenta desafios, especialmente no que diz respeito à capacitação de magistrados e advogados para lidarem com as questões de gênero de forma adequada e sensível.

Por fim, a superação das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e no acesso à Justiça depende de uma combinação de fatores, incluindo mudanças culturais, políticas públicas eficazes e a implementação de instrumentos jurídicos que promovam a equidade de gênero. Assim a adoção de uma perspectiva de gênero nas decisões judiciais, como promovido pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, é um passo essencial nessa direção, uma vez que esse instrumento não apenas busca corrigir as desigualdades estruturais no ambiente de trabalho, mas também fortalece o direito das mulheres a uma justiça que reconhece e valoriza suas especificidades e desafios.

## **2. A APLICABILIDADE DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO EM DECISÕES TRABALHISTAS**

Diante do exposto, é evidente que a organização social atual é permeada por discriminação de gênero, sobretudo em relação ao sexo feminino. Isso se deve ao fato de que as mulheres ainda são condicionadas a se dedicar a atividades domésticas e maternas, enquanto os homens desfrutam de plena liberdade para se dedicar a qualquer ocupação que lhes interesse. Ressalta-se, ainda, que o reconhecimento financeiro e social atribuído ao trabalho feminino e masculino apresenta diferenças significativas. Conforme destaca Biroli (2016, p. 3), “as mulheres continuam a dedicar mais tempo às tarefas domésticas e a ter rendimentos médios menores do que os homens pelo trabalho desempenhado fora de casa”.

A saber dessa distinção de gênero no mundo do trabalho, a qual se perpetua em todas as searas organizacionais da sociedade, foi necessário que o setor jurídico implementasse medida capaz de promover a equidade de gênero, ao menos nos julgamentos processuais. A partir desse posicionamento, o Conselho Nacional de Justiça implementou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em 17 de julho de 2023, através da Resolução n. 492.

Esse Protocolo tem como escopo estabelecer que os magistrados tenham capacitação focada em gênero, raça, etnia e direitos humanos, obrigatoriamente, e que apliquem esses

conhecimentos nos julgados proferidos, de modo interseccional, para dirimir as desigualdades sociais fruto das discriminações desses grupos. Em detalhes, a ementa da Resolução, *in verbis*:

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. (CNJ, 2023)

Destaca-se que o *site* oficial do Conselho Nacional de Justiça, CNJ, disponibiliza um Banco de Sentenças, onde são publicadas todas as decisões judiciais que aplicam o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Neste Banco de Sentenças, as decisões são separadas por área do Direito, mas para fins de brevidade e delimitação acadêmica, somente foram consideradas as sentenças que versam sobre Direito Trabalhista.

Foram sete decisões, sendo três oriundas do Tribunal Regional de São Paulo, TRT 2, uma decisão do Tribunal Regional de Brasília, TRT 10, uma sentença de Anápolis, TRT 18, um julgamento proveniente de Maceió, TRT 19 e uma decisão de São José dos Pinhais, TRT 9. Contudo, apenas estão disponíveis no *site* a íntegra de três decisões, quais sejam: uma sentença do TRT 2, uma decisão do TRT 9 e uma do TRT 10.

De pronto, salta aos olhos a decisão do processo n. 1000720-39.2022.5.02.0020, proferida pelo TRT 2, haja vista que na exordial trabalhista a Reclamante trouxe à baila o assédio sexual sofrido por outro funcionário, assim foi solicitado indenização por danos morais, em razão da violação sofrida. Ocorre que o julgador de primeiro grau indeferiu o pedido e acolheu como válida as declarações emitidas no testemunho do próprio assediador.

Entretanto, em sede recursal, o Desembargador Sérgio Roberto Rodrigues, ora Relator da decisão, acolheu a irrisignação da vítima, reconhecimento o assédio sexual sofrido, pois as provas testemunhais levantadas pela Reclamante corroboravam sua narrativa, evidenciando com clareza a conduta ilegal e perturbadora do assediador. Além do mais, ao longo da decisão, o referido Desembargador reconheceu a importância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em razão da dificuldade que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Sobretudo, asseverou que o assédio sexual e moral em desfavor das mulheres, culmina em maior fragilidade e implica na dificuldade de colocação no mercado de trabalho bem como promoções profissionais.

Na mesma toada, outra decisão que se destaca é o julgamento do processo n. 0000795-15.2021.5.09.0965, do TRT da 9ª Região, no qual a Reclamante buscou a tutela jurisdicional para solicitar a redução de sua carga horária de trabalho para 20 horas semanais, em razão da deficiência de seu filho, devidamente diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista, condição que demanda cuidados especiais e atenção materna para garantir seu desenvolvimento saudável. Em síntese, prezando pela saúde do menor, a genitora pleiteou a redução da jornada de trabalho a fim de dedicar mais tempo ao filho.

Ao final do processo judicial, a magistrada julgou procedente o pedido da Reclamante para a redução da carga horária de trabalho para 20 horas semanais, sob o fundamento de que a assistência ao menor constitui condição mínima para o seu desenvolvimento e está diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana. Ademais, a julgadora destacou que a redução da jornada de trabalho da genitora será destinada aos cuidados com a saúde do filho, e não ao lazer, tratando-se, portanto, de uma necessidade básica. Por fim, a magistrada mencionou outras decisões judiciais que reconhecem e valorizam pleitos semelhantes apresentados por mulheres.

Por derradeiro, a última decisão trabalhista analisada do Banco de Sentenças do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, no campo Direito do Trabalho, proferida pelo TRT 10, se refere a ação trabalhista, n.º 0000598-54.2022.5.10.0009, ajuizada para dirimir reclamações do trabalhador acerca das horas extras, intervalo intrajornada e assédio moral por excesso de cobrança por produtividade. Ressalta-se que na íntegra desta decisão publicada no Banco de Sentenças do CNJ, as partes possuem nomes masculinos, embora esteja disposta no rol de sentenças que aplicam o Protocolo com Perspectiva de Gênero.

Nessa ação judicial, as duas partes interpuseram recurso, dada a insatisfação da decisão jurisdicional de primeiro grau, a qual indeferiu os pedidos de pagamento de horas extras, mas condenou a Reclamada ao pagamento do intervalo intrajornada, pois ao longo do vínculo trabalhista o Reclamante não exercia seu descanso, em razão de restrição imposta pelo Empregador. No que tange ao dano moral pleiteado, em razão do assédio sofrido pela alta cobrança por produtividade, que ocorria em circunstâncias vexatórias para o trabalhador, foi julgada improcedente, sob a justificativa que a ameaça de demissão não se caracteriza como 'ameaça' no sentido jurídico.

Contudo, no julgamento dos recursos, o Desembargador responsável reconheceu a tempestividade das peças interpostas, mas negou-lhes provimento, por entender que a decisão supracitada estava coerente com o arcabouço probatório. Frisa-se que ao longo da decisão recursal, não houve nenhuma referência ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de igual modo não há qualquer fundamentação ou menção ao fato de trabalhadoras mulheres enfrentarem impasses em demasia, quando comparado com trabalhadores masculinos.

Em suma, observa-se que há alguns entraves no *site* oficial do CNJ, em especial no espaço virtual do Banco de Sentenças do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Já que não há a possibilidade de acessar na íntegra metade das decisões judiciais trabalhistas que foram guiadas por este Protocolo. E ainda, uma decisão judicial que compõe as estatísticas, ao longo de sua fundamentação não faz nenhuma menção ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Em contrapartida, nas ações com acesso liberado, é possível perceber o grande impacto que esse protocolo causou na decisão judicial, haja vista que os magistrados reconheceram a situação dificultosa das mulheres e foram favoráveis aos seus pedidos, garantindo assim, a efetivação dos direitos das trabalhadoras.

## CONCLUSÃO

A organização social se orienta por diretrizes machistas, sexistas e classistas que visam impossibilitar que as mulheres ocupem espaços de poder e tenham plena liberdade, evitando assim a qualquer custo a independência feminina, sob pena de afetar a conjuntura social. Como resultado dessa articulação, as mulheres, historicamente, são repelidas dos postos de trabalho bem remunerados e condenadas a desempenharem apenas atividades de cuidado, com baixa remuneração. Além disso, as mulheres ainda acumulam dupla função, pois além desse trabalho mal remunerado, ainda são obrigadas a desempenharem tarefas de cuidado no interior do lar, em prol de sua própria família, sem qualquer remuneração ou reconhecimento.

Limitada por esta conjuntura que impede a mulher de obter reconhecimento — seja ele financeiro ou moral —, é evidente que seu ingresso no mercado de trabalho ainda se apresenta como um processo problemático e marcado por tratamentos discriminatório e exploração. Assim, é comum que, ao conseguirem adentrar o mercado de trabalho produtivo,

as mulheres se deparem com diversas situações ultrajantes, tais como assédio moral e sexual, intransigência, preconceito e ausência de remuneração compatível com as funções desempenhadas. Como instrumento de defesa diante de tantas afrontas e desrespeitos, uma alternativa eficaz é a busca pela tutela jurisdicional trabalhista, exercida pela Justiça do Trabalho.

O Poder Judiciário liderado em sua composição por homens e composto por uma estrutura hierárquica marcada por cargos de autoridade tem sido responsável nem sempre favoráveis às mulheres na qualidade de reclamantes. Dada a perspectiva frequentemente machista, sexista e classista de alguns(algumas) magistrados(as), as mulheres, via de regra, não são devidamente tuteladas pela Justiça do Trabalho. Como resposta a essa desconsideração e intolerância, a criação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero configura-se como uma alternativa relevante para enfrentar essas questões.

O Banco de Sentenças criado pelo CNJ a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, disponível no próprio endereço eletrônico do CNJ, visa publicizar todas as decisões judiciais que aplicam o Protocolo em sua fundamentação e decida o litígio em prol das mulheres. Embora diversas melhorias possam ser implementadas nesse canal virtual, como por exemplo a lentidão de carregamento dos dados ou até mesmo instabilidade dos arquivos dispostos no *site*, esse espaço deve ser reconhecido, pois o portal consegue reunir decisões judiciais de todas as searas do Direito, visando publicizar ao máximo a atuação deste Protocolo.

Nesses casos a publicização é uma importante ferramenta, pois é por meio dela que as decisões se tornam mais acessíveis a nação, e a atuação do Judiciário passa a ser popularizada, saindo deste reduto excludente, passando a cumprir o seu verdadeiro papel diante da sociedade, efetivando a justiça social e a equidade de gênero. Ao mesmo passo, esse movimento de divulgação ainda é importante para incentivar outros(as) magistrados(as) a aplicarem o Protocolo em seus julgamentos, gerando assim jurisprudência consolidada acerca da equidade de gênero.

Em suma, embora este Protocolo e o Banco de Sentenças disponibilizado pelo CNJ, tenham sido implementados há pouco tempo é possível perceber dois casos em que a normativa e a ferramenta habilitada surtiram efeitos, reparando injustiças e afrontas sofridas por duas mulheres, garantindo a efetivação dos direitos trabalhistas básicos a essas pessoas.

Ainda que seja um pequeno percentual, a mudança na vida dessas trabalhadoras foi considerável. A tendência, acredita-se, é o aumento desses índices e a melhora no sistema de divulgação dessas decisões.

## REFERÊNCIAS

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 59 n. 3, p. 719-754, jul./set. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMYL6fGJ8KkLcQs/?lang=pt>. Acesso em: 8 abril. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Assédio Moral e Sexual*. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d>. Acesso em 10 abril 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres no mercado de trabalho: uma evolução constante rumo à igualdade**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-no-mercado-de-trabalho-uma-evolucao-constante-rumo-a-igualdade>. Acesso em: 06 abril 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º relatório de transparência salarial**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 4 abril 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ação Trabalhista n.º 0000795-15.2021.5.09.0965. Juíza de Direito: Sandra Mara de Oliveira Dias. São José dos Pinhais, PR. **TRT 9**. São José dos Pinhais, 10 jun. 2022. Disponível em: [https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F07%2FDocumento\\_eee2937.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=eb5bc93ba51bcfe580ed8e45b336c6e5d6ea97422930943d182867c9d477a74f](https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F07%2FDocumento_eee2937.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=eb5bc93ba51bcfe580ed8e45b336c6e5d6ea97422930943d182867c9d477a74f). Acesso em: 1 abril 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000598-54.2022.5.10.0009. Relator: Alexandre Nery de Oliveira. Brasília, DF. **TRT 10**.

Brasília, 31 jul. 2024. Disponível em: [https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F08%2FDocumento\\_193594e.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=625cabca2c9534ae7f0894d0ae8206694138b1d8ab5f16cbed0bfcffc5d7d2fe](https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F08%2FDocumento_193594e.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=625cabca2c9534ae7f0894d0ae8206694138b1d8ab5f16cbed0bfcffc5d7d2fe). Acesso em: 1 abril 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n.º 1000720-39.2022.5.02.0020. Relator: Sérgio Roberto Rodrigues. São Paulo, SP. **TRT 2**, São Paulo, 26 mar. 2024. Disponível em: [https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F07%2FDocumento\\_d6950ad.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=fbc5f4aa610358c314732baaf36bb97aa0f593546d4098051550444a65499a11](https://formularios.cnj.jus.br/index.php?gf-download=2024%2F07%2FDocumento_d6950ad.pdf&form-id=467&field-id=9&hash=fbc5f4aa610358c314732baaf36bb97aa0f593546d4098051550444a65499a11). Acesso em: 1 abril 2025.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Banco de Decisões e Sentenças: protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. CNJ, 2024. Disponível em: <https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=f3bb4296-6c88-4c1f-b3bb-8a51e4268a58&sheet=03bb002c-6256-4b1d-9c93-a421f1bf8833&theme=horizon&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,cursel>. Acesso em: 1 abril 2025.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **CNJ 20 anos: juízes e juízas formam Justiça cada vez mais plural**. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-20-anos-juizes-e-juizas-formam-justica-cada-vez-mais-plural/>. Acesso em: 09 abr. 2025.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Em três anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-e-assedio-moral-e-sexual/#:~:text=De%202020%20a%202023%2C%20a,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20aumentaram%205%25>. Acesso em: 2 abril 2025.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectivade-genero/>. Acesso em: 2 abril. 2025.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n.º 492 de 17 de março de 2023**. CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 2 abril 2025.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**, volume 1. São Paulo: Boitempo, 2021.

GUSMÃO, C. F; STOLZ, Sheila. The socio-occupational vulnerability of Brazilian domestic workers during the coronavirus pandemic: The aggravation of social injustices. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 12, p. 121-140, 2021. Disponível em: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/60575>. Acesso em: 12 março. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 3 abril 2025.

LEITE, Taylisi de Souza Corrêa. **Crítica ao feminismo liberal: valor-clivagem e marxismo feminista**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. e-ISBN: 978-65-88470-07-7

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **O ABC da violência de gênero**. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 8 abril 2025.

OLIVEIRA, Magna Izabel de. **Mulheres e mercado de trabalho brasileiro: um estudo sobre direitos trabalhistas, acesso à justiça e representatividade feminina**. (Dissertação). São Paulo: FLACSO/FPA, 2023. 142 f.

STOLZ, Sheila. Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela Constituição cidadã. In: MACHADO, Ednilson Donisete; BREGA FILHO, Vladimir; KNOERR, Fernando Gustavo (Coord.). **Direitos fundamentais e democracia I** [Recurso eletrônico *on-line*]. Organização CONPEDI/UNICURITIBA CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, 2013. p.479-502. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=71cc107d2e0408e6>. Acesso em: 15 fev.. 2025.