

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

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 Napolini - 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

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (Piauí), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

**A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA
DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE
DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS**

**THE APPLICATION OF JUDGMENT PROTOCOLS FROM A GENDER
PERSPECTIVE IN BRAZILIAN LABOR JUSTICE: ANALYSIS OF JUDICIAL
DECISIONS FROM REGIONAL COURTS**

Barbara Bedin ¹

Resumo

O artigo trata sobre a aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2021 e pelos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho elaborados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em conjunto com o Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT) e da Escola Nacional de Magistrados Trabalhistas (ENAMAT) em 2024, em acórdãos de Tribunais do Trabalho brasileiros. Esses documentos foram elaborados a partir de uma condenação que o país sofreu da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no Caso 12.263 - Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil (2021). A CIDH, entre outras reparações, determinou a tomada de providências para proteger as mulheres de qualquer tipo de violência no âmbito do Poder Judiciário. A partir daí surgiram os Protocolos do CNJ e do TST, sendo que as diretrizes do primeiro passaram a ter sua aplicação obrigatória entre magistrados e magistradas em 2023, enquanto os Protocolos do TST não tiveram menção sobre a obrigatoriedade de sua aplicação. A Justiça do Trabalho brasileira está aplicando os Protocolos, conforme determina o CNJ? A metodologia utilizada foi uma revisão de literatura, através de pesquisas em livros e artigos científicos selecionados através de busca on line, revistas científicas e pesquisa de decisões judiciais no Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero do CNJ. Entre as decisões pesquisadas, verificou-se a referência maior ao Protocolo do CNJ do que ao documento elaborado pelo próprio Tribunal Superior.

were prepared based on a conviction that the country suffered by the Inter-American Court of Human Rights (IACHR) in Case 12,263 - Márcia Barbosa de Souza and Others v. Brazil (2021). The IACHR, among other reparations, determined that measures be taken to protect women from any type of violence within the Judiciary. From then on, the CNJ and TST Protocols emerged, with the former's guidelines becoming mandatory for judges in 2023, while the TST Protocols did not mention their mandatory application. Is the Brazilian Labor Court applying the Protocols, as determined by the CNJ? The methodology used was a literature review, through research in books and scientific articles selected through online searches, scientific journals and research of judicial decisions in the Bank of Sentences and Decisions with application of the CNJ's Protocol for Judgment from a Gender Perspective. Among the decisions researched, there was a greater reference to the CNJ Protocol than to the document prepared by the Superior Court itself.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Trial protocols, Gender, Labor law, Human rights, Violence against women

1 INTRODUÇÃO

No dia 19 de agosto de 2024 a Justiça do Trabalho brasileira lançou três Protocolos de julgamento para orientar os magistrados e magistradas a observarem e considerarem em suas decisões as desigualdades históricas e estruturais de nossa sociedade. Esses documentos tiveram origem através de iniciativas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT) e da Escola Nacional de Magistrados Trabalhistas (ENAMAT) que organizaram grupos de estudos para elaborá-los.

Os Protocolos do TST, CSJT e ENAMT surgiram a partir do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e publicados no ano de 2021. Nesse documento, o CNJ reconheceu a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia nos casos de julgamento judiciais, em todas as áreas e a necessidade de aplicação de determinadas diretrizes para reduzir a desigualdade social e, especificamente a de gênero.

O CNJ já vinha implementando diretrizes para ampliar a participação feminina no Poder Judiciário e enfrentamento à violência contra as mulheres como, por exemplo, através da Resolução nº 254 de 04 de setembro de 2018 que “Institui a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências” (CNJ, 2018) e a Resolução nº 255 de 04 de setembro de 2018 “Institui a Política Nacional de incentivo à participação Institucional Feminina no Poder Judiciário”. (CNJ, 2018a)

Além disso, a Resolução nº 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.” (CNJ, 2021) O Protocolo do CNJ foi discutido e elaborado por um Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, sendo que o documento foi apresentado através da Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022. (CNJ, 2022).

E através da Resolução CNJ nº 492/2023, ficou determinado que a aplicação desse Protocolo seria obrigatória para toda a magistratura a partir do ano de 2023. (CNJ, 2023) Em que pese a justificativa desses Protocolos serem a necessidade de alinhar os documentos com a agenda internacional da Organização das Nações Unidas (ONU), em especial com a redução das desigualdades sociais, de gênero e paz, justiça e instituições eficazes, ele se efetivou a partir de uma condenação que o Brasil teve na Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*.

Nesse caso, uma menina de 20 anos, preta e pobre chamada Márcia Barbosa, saindo do interior da Paraíba e indo para João Pessoa na busca de emprego para melhorar sua condição de vida e da sua família foi brutalmente assassinada por um deputado estadual, uns dias após chegar na capital, no ano de 1998. O inquérito policial demorou para iniciar e o processo judicial demorou anos para tramitar, sendo que o autor do crime foi condenado 9 anos após o fato, mas recorreu em liberdade e faleceu de infarto enquanto aguardava o julgamento do recurso. Assim, ele não ficou um só dia preso e não cumpriu a sua pena.

Ao reconhecer a responsabilidade internacional do país pela violação dos direitos às garantias judiciais, à igualdade perante a lei e à proteção judicial, além de condenação em dinheiro, retratação do país em site oficial e outras medidas, a CIDH determinou que o Brasil criasse um protocolo nacional voltado à investigação de mortes violentas de mulheres em razão do gênero.

Assim, o assunto foi escolhido pelo interesse em verificar a aplicação dos Protocolos na Justiça do Trabalho brasileira, sendo esse o seu objetivo. Surge, então, o problema de pesquisa: A Justiça do Trabalho brasileira está aplicando os Protocolos, conforme determina o CNJ?

O artigo foi dividido em três tópicos. O primeiro, tratará sobre o *Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros Vs. Brasil*, decisão da CIDH que deu origem ao movimento no campo jurídico brasileiro que elaborou os Protocolos. O segundo tratará sobre como a legislação aborda os grupos de pessoas mais vulneráveis ao longo do tempo e sua evolução e do que os Protocolos tratam, especificamente aqueles elaborados pelo TST. E por fim, o terceiro tópico analisará quatro decisões de Tribunais do Trabalho que julgaram aplicando os Protocolos.

A metodologia a ser utilizada para a realização desse artigo será uma revisão de literatura, através de pesquisas em livros e artigos científicos selecionados através de busca *on line*, revistas científicas e pesquisa de decisões judiciais no Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero do CNJ que tratem do assunto.

2. O CASO MÁRCIA BARBOSA DE SOUZA E OUTROS VS. BRASIL - CASO 12.263

De acordo com o Relatório nº 10/19, no Caso 12.263, a CIDH recebeu uma petição assinada pelo Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e o Movimento Nacional de Direitos Humanos (MNDH)/Regional Nordeste argumentando que o Estado Brasileiro deveria ser responsabilizado pelo assassinato de Márcia Barbosa de Souza por um ex-deputado estadual

em junho de 1998, bem como pela situação de impunidade que se seguiu na apuração do crime. (CIDH, 2019)

Nesse documento, há a narrativa dos fatos, as informações disponíveis sobre Márcia e sua família, as dificuldades em abrir a ação penal contra o acusado, o Deputado Aécio Pereira de Lima, o trâmite do processo criminal e o seu falecimento antes do resultado do processo. Os denunciadores mostraram a “agenda de impunidade” relacionada ao caso e que havia um quadro de impunidade acentuado por conta da discriminação contra a mulher.

O deputado foi condenado por homicídio e ocultação de cadáver a 9 anos 3 meses e 9 dias de prisão. Recorreu em liberdade e morreu de causas naturais em 2008, extinguindo-se a punibilidade e o arquivamento do processo. O corpo do assassino teve tratamento de parlamentar (CIDH, 2019, p. 26):

[...] foi velado no Salão Nobre da Assembleia Legislativa do Estado, cuja Casa Legislativa cancelou a realização da primeira sessão legislativa do primeiro dia do semestre do corrente ano, por determinação do Deputado Presidente, após comunicação oficial a todos os parlamentares. Também foi decretado luto oficial por três dias e o velório foi prestigiado por vários políticos, entre eles o então Governador do Estado da Paraíba.

Além do deputado, existiam quatro corréus que também tiveram os processos arquivados por falta de provas indiscutíveis de sua participação no homicídio e ocultação de cadáver. (CIDH, 2019). De acordo com o Relatório nº 10/19 a violação do direito à vida e a violência contra a mulher sofrida por Márcia Barbosa de Sousa foi devidamente comprovada atribuindo-se a responsabilidade ao Estado brasileiro por ser tolerante com esse tipo de violência naquele contexto e permitir a impunidade do assassino. (CIDH, 2019).

O Relatório aponta, também, que o réu usou da prerrogativa de parlamentar, para ter sua imunidade reconhecida, já que a Assembleia Legislativa negou o pedido de licença dele para ser investigado em duas ocasiões. Verificou-se que o prazo de investigação e processo penal não foi razoável, mas se estendeu demasiadamente e que a investigação não foi suficientemente diligente, já que não sanou deficiências probatórias e esgotar todas as linhas de investigação, permitindo que os corréus fossem absolvidos por falta de provas. (CIDH, 2019).

Além de outras, o Relatório nº 10/19 recomenda ao Estado brasileiro (e que foi acolhido na sentença) (CIDH, 2019, p. 23):

Dispor mecanismos de não repetição que incluam: i) adequar o quadro normativo interno para assegurar que a imunidade de altos funcionários do Estado, incluindo a imunidade parlamentar, se encontre devidamente regulada e delimitada para os fins buscados e que na própria norma se adotem as salvaguardas necessárias para que a

mesma não se constitua em um obstáculo para a devida e pronta investigação de casos de violações de direitos humanos; ii) assegurar que as decisões dos órgãos respectivos relacionadas com a aplicabilidade de imunidade de altos funcionários em casos concretos sejam devidamente fundamentadas e cumpram com os padrões estabelecidos no presente relatório de mérito; e iii) continuar adotando todas as medidas necessárias para o cumprimento integral da Lei Maria da Penha e dispor de todas as medidas legislativas, administrativas e de política pública para prevenir, investigar e punir a violência contra as mulheres no Brasil.

A Sentença desse Caso acolheu o Relatório nº 10/19 da CIDH, tratando também das questões preliminares de competência da Corte e falta de esgotamento dos recursos internos alegado pelas partes e Comissão. Tratou do caso concreto contextualizando-o com a violência doméstica contra a mulher no Brasil e a admissibilidade das provas documentais, periciais e testemunhais. No mérito, tratou sobre os direitos às garantias judiciais, à igualdade perante a lei, a observância da norma interna e dos tratados internacionais, o direito à integridade pessoal dos familiares de Márcia Barbosa e, por fim, determinou as reparações a serem feitas pelo Brasil. (CIDH, 2021).

O reconhecimento pela CIDH de que a violência de gênero afeta a sociedade brasileira de forma generalizada e estrutural, mostra que o Estado brasileiro precisa aplicar o julgamento na perspectiva de gênero para respeitar os instrumentos internacionais a qual se obrigou e que tratam do tema.

De acordo com Nalin e Spinieli (2022, p. 25), a preocupação da CIDH com as questões de igualdade de gênero e não discriminação contribuem para os avanços na própria formação epistemológica do direito e da concepção de cidadania para mulheres:

Na medida em que a Corte IDH contribui para a construção de uma agenda jurisprudencial preocupada com a efetivação do direito à igualdade de gênero e não discriminação por meio de julgamentos que evidenciam metodologias de inclusão dessa pauta no sistema de justiça, também são vistos avanços na própria formação epistemológica do direito e da concepção de cidadania para mulheres. A formação da justiça de gênero interamericana aos poucos é endossada por decisões progressistas, que reconhecem protetivo das mulheres em situação de violência e violações de garantias na região e procuram introduzi-las enquanto sujeitos demarcados por violências simbólicas gestadas até mesmo no âmbito do sistema de justiça criminal.

Tais questões são importantes, uma vez que a legislação é feita por pessoas que vivem na sociedade e levam consigo as questões culturais que incluem o patrimonialismo patriarcal e a construção de uma mulher inferior e submissa e que refletem tais pensamentos nos processos judiciais, conforme explicam Miranda et. al (2024, p. 11):

[...] em relação às estruturas de poder e o acesso à justiça, verifica-se o papel decisivo do Direito em naturalizar a condição inferior da mulher e perpetuar as diferenças entre

os homens e as mulheres. As decisões judiciais revelam que os estereótipos conferem proteção legal de forma distinta em relação ao gênero, nas quais os magistrados reproduzem comportamentos aceitáveis ou não de acordo com as expectativas sociais construídas.

E com base na condenação que o Brasil recebeu da CIDH é que surgiram os Protocolos para julgamento na perspectiva de gênero do CNJ e os Protocolos para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva; para atuação e julgamento com perspectiva da infância e adolescência e para atuação e para julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo do TST. No próximo tópico se apresenta uma pequena contextualização jurídica e social dos vulneráveis no decorrer da história brasileira e a apresentação dos Protocolos do TST.

3. O ESPAÇO DOS VULNERÁVEIS NO CONTEXTO LEGAL DO ESTADO BRASILEIRO

A legislação em determinado país e não é diferente no Brasil, legitima o que determinam as relações de poder e a ordem política de cada época, uma vez que a fundamentação jurídica é uma forma de narrativa cultural e suas decisões produzem identidades sociais. (Moreira, 2017).

Dessa forma, os valores dos grupos sociais de cada época se refletem nas decisões judiciais quando se trata do julgamento dispensado aos grupos daqueles considerados vulneráveis com mulheres, crianças, idosos e negros.

Um exemplo disso é o Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890 que regulamentava o ingresso de imigrantes no Brasil. O artigo 1º estabelecia a livre entrada no país de indivíduos “válidos e aptos para o trabalho” que não estivessem sujeitos à processos criminais em seu país de origem, com exceção dos indígenas da Ásia, ou da África que somente poderiam ser admitidos no país mediante autorização e condições estabelecidas pelo Congresso Nacional. (Brasil, 1890).

Esse Decreto tratava de benefícios dados aos imigrantes que chegassem ao país, incluído o pagamento da passagem integral ou parcial, transporte para o local onde pretendiam se fixar e valores para despesas de repatriamento e passagens. No entanto, os proprietários de terra seriam beneficiados pelos favores desse Decreto se colocassem imigrantes europeus em suas propriedades (artigo 20). (Brasil, 1890).

Na década de 1910 estava se discutindo Projetos na Câmara dos Deputados e no Senado a respeito de reparações em casos de acidentes de trabalho. O Senador Adolpho Gordo apresentou um dos Projetos que sofreu críticas pelo Centro Industrial do Brasil na forma do pagamento das pensões a filhos e viúvas, publicadas no Jornal do Comércio, em 10 de setembro de 1917. (Moraes, 2009).

Nessa manifestação havia a indignação pela limitação da jornada de trabalho em 8 horas, porque crianças válidas e fortes não poderiam trabalhar antes dos 14 anos e porque moças robustas e aptas pela lei até para casar e constituir família, seriam obrigadas a trabalhar poucas horas. (Moraes, 2009). Assim, infere-se que a jornada de trabalho era maior do que 8 horas diárias, crianças com menos de 14 anos trabalhavam e mulheres tinham uma jornada de trabalho extensa.

Já o Código Civil de 1916, estabelecia que “a mulher não pode, sem autorização do marido: exercer profissão” (inciso VII, do art. 242) e que “presume-se a mulher autorizada pelo marido: para a compra, ainda a crédito, das coisas necessárias a economia doméstica” (inciso I, do art. 247). (Brasil, 1916). Entre tantas outras legislações relacionadas ao gênero, em 03 de julho de 2023 foi publicada a Lei nº 14.611, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tratando sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. (Brasil, 2023), sendo que a Constituição Federal de 1988, já estabelecia a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” em seu inciso XXX, do artigo 7º. (Brasil, 1988).

Os exemplos de legislações relacionadas com a tentativa de embranquecimento do país após o final da escravidão, o trabalho de menores de 14 anos nas fábricas, no início do século XX e a necessidade de autorização para o trabalho das mulheres ou para administrar a economia doméstica no Código de 1916, refletem como os vulneráveis são tratados de acordo com a época.

Desde 1998, quando aconteceu o assassinato de Márcia Barbosa de Souza, a legislação protetiva contra a violência de gênero tem surgido e se aperfeiçoado a exemplo da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha) e a Lei 13.104/15 (alteração do CP para prever o feminicídio como qualificadora do crime de homicídio) e esses avanços são citados na decisão do Caso 12.263.

O CNJ através da Portaria CNJ nº 27/2021, determinou a formação de um grupo de estudos para elaborar o que se apresentou como Protocolo para julgamento na perspectiva de gênero, ou seja, foi bem específico, conforme a determinação da CIDH. (CNJ, 2021)

A Justiça do Trabalho utiliza o Protocolo do CNJ, mas publicou o seu documento próprio, onde determinou que se observassem nos julgamentos não só as questões na perspectiva de gênero, mas ampliando seu alcance também para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva; para atuação e julgamento com perspectiva da infância e adolescência e para atuação e para julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, documento que será objeto de estudos no próximo tópico.

3.1 PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Protocolo do CNJ, trata especificamente das questões de gênero, sendo que no documento há uma introdução (primeira parte) apresentando os conceitos de sexo, gênero, identidade de gênero e sexualidade, as questões centrais sobre a desigualdade de gênero e o gênero e o direito. Na segunda parte, apresenta um guia para magistrados e magistrada de como se aproximar da lei e interpretá-la no caso concreto, a valoração da prova e o controle de convencionalidade, direitos humanos e perspectiva de gênero. Na terceira e última parte, apresenta exemplos de questões pontuais onde é possível identificar as questões de gênero da Justiça Federal, Estadual, Eleitoral, do Trabalho e Militar. (CNJ, 2021)

Os Protocolos elaborados pelo TST em conjunto com CSJT e a ENAMAT foram publicados no ano de 2024 e têm o título de “Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho”. Em seu prefácio, o documento trata sobre o caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, e a determinação da CIDH que o Estado brasileiro criasse “um protocolo nacional voltado à apuração de mortes violentas de mulheres em razão do gênero.” (TST, 2024).

O Prefácio também faz referência ao “Protocolo para juzgar con perspectiva de género” elaborado pela Suprema Corte de Justiça do México no ano de 2013, em decorrência de uma condenação que o país sofreu na CIDH, além dos instrumentos internacionais que contemplam a defesa de mulheres contra a violência de gênero, além do Protocolo do CNJ de 2021. (TST, 2024). Assim, surgiu a iniciativa de desenvolver protocolos de julgamento específicos para a Justiça do Trabalho. No entanto, além da questão do gênero, o documento se aprofundou na complexidade do mundo do trabalho (TST, 2024, p. 10):

O conceito de gênero, contudo, não daria conta da complexidade do mundo do trabalho, onde as assimetrias sociais primeiro se manifestam. O Direito do Trabalho, como referido a seguir, “é interseccional na origem”. Por isso a proposta de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva”, capaz de visibilizar os impactos decorrentes da

intersecção entre as categorias gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência e etária; bem como de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência”; e de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo”.

Os Protocolos apresentam a metodologia de elaboração do documento com a realização de duas audiências públicas e a participação de várias entidades que tiveram a palavra nas sessões, como a Associação Brasileira para Ação pelos Direitos das Pessoas, a Autistas – Abraça; o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; o Ministério Público do Trabalho; a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA; o CEAM Chiquinha Gonzaga/SPM-RIO; OAB-RJ; o Sindicato das trabalhadoras domésticas de Campinas; a Associação Nacional da Advocacia Negra – ANAN; os Iguais Associação LGBTQ+ da Paraíba; a Coletiva de Estudos Transfeministas e Queer – CERTRANS entre outras. Foram realizados encontros com representantes de todos os Tribunais Regionais do Trabalho. (TST, 2024)

Os Protocolos são coordenados pela Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Helena Mallmann, organizado pelas Juízas do Trabalho Patrícia Maeda, Gabriela Lenz de Lacerda e Adriana Meireles Melonio e com os subgrupos de trabalho Gênero e Sexualidade, Raça e Etnia e Pessoas com Deficiência e Pessoas Idosas, além da colaboração de Grazielle de Luca, servidora do TST e Viviane Christine Martins Ferreira, Juíza do TRT5. (TST, 2024)

No Capítulo 1 dos Protocolos se trata dos direitos humanos para todas as pessoas abordando os tratados internacionais, controle de convencionalidade, sistema global da Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios de Yogyakarta, o sistema regional da Organização dos Estados Americanos (OEA) e sobre a CIDH. (TST, 2024)

No Capítulo 2 dos Protocolos se trata do contexto histórico do gênero e sexualidade, a compreensão sobre ambos, a identidade de gênero, a orientação sexual, as diversas formas de violências de gênero e sexualidade no mundo do trabalho (assédio moral e sexual), as decisões da CIDH em matéria de gênero, questões específicas de gênero e sexualidade como a empregabilidade, igualdade salarial, jornada de trabalho, pessoas gestantes e lactantes, entre outros. (TST, 2024)

No Capítulo 3 dos Protocolos se trata sobre os aspectos históricos sobre o racismo, os estereótipos raciais e racismo: conceitos e classificações, as violências, a perspectiva interseccional de raça e gênero, a evolução legislativa e as decisões da CIDH em matéria de raça e etnia. (TST, 2024)

No Capítulo 4 dos Protocolos se trata sobre todas as questões relacionadas às pessoas com deficiência como o histórico dos direitos humanos, evolução legislativa internacional e nacional, o conceito político de PCD, a discriminação da PCD através do capacitismo, questões específicas das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. (TST, 2024)

No Capítulo 5 dos Protocolos se trata sobre todas as questões relacionadas às pessoas idosas como a história do envelhecimento, as discriminações através do etarismo ou idadeísmo, os estereótipos, a legislação internacional e nacional e as decisões da CIDH em matéria de pessoas idosas. (TST, 2024)

Depois dessa introdução e apresentação de conceitos, legislação e situações de forma fundamentada, há os Capítulos 6 e 7 dos Protocolos que trazem um guia de atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva e um passo a passo para aplicação da perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. (TST, 2024)

O documento apresenta a função jurisdicional do judiciário trabalhista, apresenta os artigos relacionados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estudos realizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e os principais instrumentos normativos aplicáveis em todas as áreas abrangidas pelos Protocolos, em especial a dignidade da pessoa humana e o acesso à justiça, como direito ou garantia fundamental, conforme artigos 1º, III, 3º, I e IV, e 5º, XXXV, da CF/88. (TST, 2024)

4. ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS SOB A ÓTICA DOS PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse tópico a intenção é analisar decisões da Justiça do Trabalho que abordaram os Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Não foi localizado um banco de sentenças ou decisões que reunisse assuntos relacionados a aplicação dos Protocolos para atuação e julgamento especificamente na Justiça do Trabalho, mas no site do CNJ há um Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero de todos os ramos do Direito. Lá está registrado o objetivo no qual ele foi criado (CNJ, 2025):

[...] para auxiliar a implementação da Resolução CNJ n. 492/2023, que tornou obrigatórias as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário, e para ampliar o acesso à justiça por mulheres e meninas. Anteriormente, a adoção do referido protocolo por juízes e juízas foi objeto da Recomendação CNJ n. 128/2022.

Não há a descrição de que forma esse banco de dados é alimentado, mas tem a indicação de que as decisões foram cadastradas nos anos de 2024 e 2025, sendo que a minoria contém a data do julgamento delas. Além disso, verificou-se que até o dia 02 de junho de 2025 havia 10.285 registros de decisões de todos os ramos da Justiça.

Para essa pesquisa, utilizou-se o Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero do CNJ com os seguintes filtros: Ramo da Justiça: Justiça do Trabalho; Área do Direito: Direito do Trabalho; Processo é sigiloso: Não; Classe do Processo: 1031-Recurso Ordinário; Número de decisões: 8; Decisões do ano de 2025: 4.

As decisões se referem ao período de 07/03/2025 até 30/05/2025, sendo que uma decisão é do TRT1, duas decisões são do TRT2 e uma decisão é do TRT13. A opção foi por restringir a análise às decisões do ano de 2025 porque os Protocolos do TST já estariam em vigor há quatro meses com maior probabilidade de sua aplicação. Depois da seleção das decisões buscou-se conhecer o processo e seu conteúdo diretamente no site do Tribunal que julgou o processo.

4.1 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA -1000947-55.2024.5.02.0312 (TRT2)

Esse processo foi julgado na 17ª Turma - Cadeira 1, do TRT2, no dia 07/03/2025 e tendo como Relatora a Desembargadora Catarina Von Zuben.

Trata-se de um empregado que foi despedido por justa causa por ter assediado uma colega de trabalho, sendo que requereu a reversão da despedida por justa causa em demissão sem justo motivo por falta de provas a respeito do assédio. O acórdão manteve a decisão da sentença e não reverteu a justa causa pelo cometimento de ato faltoso grave, com punição imediata e proporcional.

Houve a comprovação de que duas empregadas registraram Boletim de Ocorrência contra esse empregado onde:

[...] descrevem de forma minuciosa as investidas do autor em relação às colegas de trabalho com comentários "de baixo calão" e inclusive, com "toques físicos encostando apertos desnecessários e desrespeitosos". Os relatos constantes dos boletins de ocorrência indicam de forma convincente o comportamento reiterado e inadequado do reclamante com vistas a obter vantagens, inclusive sexuais, de suas subordinadas. (São Paulo, 2025)

Para fundamentar a coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho a 17ª Turma fundamentou o acórdão no artigo 8º da CLT, na Convenção 190 da OIT, no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ 27/2021), fazendo referência que sua adoção pela magistratura brasileira se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do CNJ e com o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo TST em conjunto com o CSJT e a ENAMAT. Ao citar o Protocolo do CNJ, a relatora assim refere:

Consoante os termos do referido Protocolo, o assédio sexual dificilmente esgota-se numa conduta isolada e específica, possuindo um caráter continuado que perpetua a violência à vítima no ambiente em que acontece. As práticas de assédio moral e sexual se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder, típica das relações de trabalho (como no caso dos autos). (São Paulo, 2025)

Ao citar os Protocolos do TST em conjunto com o CSJT e a ENAMAT a relatora também se manifesta sobre o objetivo desse documento:

[...] orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. Nos termos do Protocolo, o assédio sexual no ambiente de trabalho constitui grave forma de discriminação e violência de gênero decorrente de uma manifestação de poder, a qual pode estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação, a opressão de gênero, a cultura de acessibilidade e de objetificação sexual do corpo de mulheres.

O Protocolo clama ao juiz a "pensar a partir de uma posição de, a compreender o direito como um instrumento de transformação social subalternidade" e como forma de corrigir as desigualdades sociais e de gênero, atentando à estrutura hierárquica de poder que coloca pessoas em posições privilegiadas e outras em situação permanente de subjugação. (São Paulo, 2025)

Ao justificar a importância dada a palavra das empregadas na valoração das provas, a relatora reproduziu o conteúdo do Protocolo do CNJ:

A respeito da valoração das provas, o mencionado Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do CNJ, quando da apresentação do passo 5 ("Valoração das provas"), propõe ao magistrado ponderar os casos em que as circunstâncias fáticas podem levar testemunhas a terem algum impedimento (formal ou informal) para depor, como por exemplo pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas têm medo de perder o emprego se testemunharem. A conclusão do Protocolo é que, em um julgamento atento ao gênero, **a palavra da mulher deve ter um peso elevado**. Tal o caso dos autos.

O Protocolo propõe à Justiça do Trabalho olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam.

Discorre referido Protocolo que "O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação. A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora." (São Paulo, 2025)

Os Protocolos do CNJ e do TST foram citados, inclusive reproduzindo os trechos que se adequavam ao contexto e à situação concreta que foi julgada. Esses documentos não foram citados isoladamente, mas em conjunto com a legislação trabalhista pertinente ao caso analisado.

4.2 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA - 1002033-82.2023.5.02.0381 (TRT2)

Esse processo foi julgado na 17ª Turma - Cadeira 1, do TRT2, no dia 31/03/2025 e tendo como Relatora a Desembargadora Catarina Von Zuben.

Trata-se de uma bancária que era assediada moralmente pelo gerente departamental que tinha um comportamento grosseiro e ríspido. Reiteradas vezes a reclamante se queixou a respeito do comportamento do gerente e à violência moral que estava sofrendo, reclamações estas que foram encaminhadas ao setor de RH; contudo, o empregador (banco) não tomou qualquer providência acerca do assunto, não se tendo notícia sequer de investigação ou apuração dos fatos.

O tratamento inadequado por parte do superior hierárquico afetou a saúde psicológica e emocional da empregada/reclamante, sendo o reclamado condenado ao pagamento de uma indenização a título de danos morais no valor de R\$ 30.000,00 que a reclamante pretendia aumentar, mas o recurso foi negado.

Para fundamentar a coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho a 17ª Turma fundamentou no artigo 8º da CLT, na Convenção 190 da OIT, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ 27/2021), cuja adoção pela magistratura brasileira se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça e com o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo TST em conjunto com a ENAMAT.

Da mesma forma que na decisão anterior, os Protocolos do CNJ e do TST foram citados, inclusive reproduzindo os trechos que se adequavam ao contexto e à situação concreta que foi julgada. Esses documentos não foram citados isoladamente, mas em conjunto com a legislação trabalhista pertinente ao caso analisado.

4.3 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA - 0100766-30.2022.5.01.0069 (TRT1)

Esse processo foi julgado na 8ª Turma, do TRT1, no dia 03/04/2025 e tendo como Relatora a Desembargadora Dalva Amélia de Oliveira.

Trata-se de uma bancária que alega ter sofrido assédio moral por ser chamada de “sapatão” por conta de sua orientação sexual, bem como pelas instalações sanitárias inadequadas tornando o meio ambiente do trabalho insalubre. A prova oral produzida no processo comprovou de maneira inequívoca que a obreira fora vítima de assédio moral vertical praticado por parte de seus superiores hierárquicos através de cobrança de metas excessivas de maneira desrespeitosa, que a reclamante havia sido chamada de “sapatão”. Além disso, foi comprovado que havia a inadequação das instalações sanitárias no ambiente de trabalho, com problemas de vazamento e cheiro de esgoto.

Em que pese ter tido a comprovação do assédio moral por parte dos superiores hierárquicos por conta de cobranças de metas excessivas através da prova testemunhal, inclusive afirmando que os empregados deveriam ser “prostitutos e prostitutas” e fazer “o que o cliente pedisse”, a Relatora limitou-se aos pedidos do processo, já que a demandante havia mencionado somente ser chamada de “sapatão”, ou seja, a autora foi vítima de discriminação sexual (gênero) devidamente comprovado e pelas instalações sanitárias inadequadas para o uso dos empregados.

Diante do porte empresarial do banco e entendendo que ofensa perpetrada é de natureza grave (inciso III do §1º do art. 223-G da norma consolidada), a sentença foi reformada para majorar o valor da indenização por danos morais de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Para fundamentar a decisão do acórdão a Relatora fez referência ao Protocolo Para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, com o qual se comprometeram o STF e o CNJ. No acórdão a Relatora refere e reproduz diversos trechos do Protocolo do CNJ:

O móvel do novo direcionamento interpretativo reside no fato inconteste de que a legislação é fruto do pensamento majoritário masculino - em razão da baixa aderência feminina na vida pública - marcadamente do homem, branco, hétero, típico do sistema patriarcal até então vivenciado pela sociedade. Com o desenvolvimento dos preceitos democráticos nas sociedades ocidentais mais desenvolvidas, perseguir a abolição de todas as formas de desigualdade tornou-se a grande bandeira levantada pelos filósofos e teóricos do direito e que acabaram por fincar suas raízes nas convenções internacionais, bem assim nos diplomas constitucionais e normativos.

Considerando que o Poder Judiciário é também majoritariamente composto pelo seguimento masculino, o documento de que estamos a falar propõe ao julgador despir-se de seus preconceitos ou estereótipos, - assim considerados o tipo padrão que a sociedade constrói, com

suas ideias preconcebidas, discriminando pessoas ou grupos sociais e rotulando-as de forma preconceituosa, especialmente no que concerne ao comportamento das mulheres e de grupos LGBTQI+ -e procurar produzir o seu julgamento não apenas sob a ótica da lei abstrata, mas procurando dar voz às vítimas de preconceitos e de toda sorte de ilícitos a elas perpetrados. (Rio de Janeiro, 2025)

Fez referência, ainda, que a aplicabilidade do Protocolo não é feita de forma isolada, mas deve ter o embasamento teórico e legal para deferir ou não os pedidos relacionados:

Contudo, o mencionado Protocolo faz um alerta: “Aplicar o método interpretativo não significa dizer que a resolução será, em toda e qualquer situação, favorável à pretensão de grupos subordinados, mas sim que esse modo de julgar permitirá uma atuação jurisdicional mais transparente, legítima, fundamentada e respeitosa às partes envolvidas,”

A par do novo e avançado modelo interpretativo, também não desconhece esta Relatora, até por dever de ofício, todo o arcabouço Constitucional e legal, as convenções Internacionais das quais o Brasil é signatário, que regulam e normatizam os princípios que norteiam a gama de Direitos Humanos, esteio da democracia, que tem na dignidade do homem seu começo, meio e fim. (Rio de Janeiro, 2025)

A decisão fez questão de referir que a aplicação do Protocolo do CNJ foi feita em conjunto com todo o arcabouço Constitucional e legal, além das convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, não sendo utilizado de forma isolada ou fora de contexto, sendo analisado cada caso e suas peculiaridades.

4.4 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA - 0001446-35.2024.5.13.0026 (TRT13)

Esse processo foi julgado na 1ª Turma, do TRT13, no dia 30/05/2025 e tendo como Relator o Desembargador Arnaldo José Duarte do Amaral. Trata-se de um Recurso Ordinário interposto por uma reclamada pretendendo a reforma da sentença que a condenou ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados e repercussões legais para uma empregada.

Na sentença, a decisão referiu que “ao garantir um descanso dominical mais frequente para a mulher, o art. 386 da CLT materializa uma “proteção do mercado de trabalho da mulher”, de modo que é expressamente vedada a sua supressão ou redução pelo art. 611-B, inciso XV,

da CLT.” (Paraíba, 2025) O acórdão fundamentou sua decisão em decisões do TST na qual ele a reproduziu, destacando-se o trecho que segue:

[...] o reconhecimento da possibilidade tratamento diferenciado da mulher tem guarida constitucional, de forma a assegurar a plenitude do princípio da igualdade, e, ao fazê-lo, também se valeu de dados da realidade, entre os quais de componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho. Some-se a isto a aprovação, pelo Conselho Nacional de Justiça, da obrigatoriedade de os órgãos do Poder Judiciário observarem, em seus julgamentos, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme Resolução nº 492/2023.

Referido Protocolo, criado em 2021, tem por objetivo, a partir do reconhecimento da influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas sofridas pelas mulheres ao longo do tempo teve na produção e aplicação do direito, criar “cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas”. Destina-se, assim, a orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que as decisões sejam produzidas sob as chamadas “lentes de gênero” para avançar-se na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade. Julgar com lentes de gênero, por sua vez, significa não reforçar - nem ignorar - por meio da imperatividade da decisão judicial e sob o mito da “neutralidade” e “universalidade” da lei formal e abstrata, os estereótipos e os padrões de poder /subordinação desde sempre existentes entre homens e mulheres, levando-se em consideração, ainda, os demais marcadores

interseccionais de vulnerabilidade, como raça, classe social e orientação sexual. Sob esta tica, no particular, a apuração da situação mais “benéfica” para as empregadas deve ser guiada pelo aspecto da divisão sexual do trabalho e da assimetria de poder dela resultante. (Paraíba, 2025)

No acórdão o Relator não faz qualquer menção aos Protocolos, tanto do CNJ como do TST, no entanto, mantém a sentença e fundamenta a sua decisão em acórdãos do TST que fazem referência ao Protocolo do CNJ e o direito fundamental previsto no artigo previsto no artigo 7º, XX, da Constituição Federal (“a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”).

A título ilustrativo, um recurso de revista julgado pelos Ministros da Sétima Turma do TST em 26 de março de 2025 no qual se discutia o aumento do valor da indenização por dano moral coletivo, decorrente de “assédio moral e conduta discriminatória em razão de gênero (contra mulheres e homossexuais) praticada pela gerente da empresa” (Brasil, 2025) foi utilizado como fundamento da manutenção da condenação e majoração do valor de R\$ 30.000,00 para R\$ 100.000,00 além de outras legislações, somente o Protocolo do CNJ.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O arcabouço legal de um país e não é diferente com o nosso é elaborado de acordo com o contexto social de cada época. Através desse artigo, verificou-se que a legislação é uma

forma de dominação e poder contra os grupos mais vulneráveis, entre eles as mulheres. A legislação está evoluindo, mas ainda carece de que os instrumentos legais criados para a proteção da mulher contra todas as formas de violência sejam aplicados de forma efetiva.

O CNJ já vinha fazendo um movimento para criar Resoluções para a proteção das mulheres contra qualquer forma de violência e o estímulo para a sua maior participação no âmbito institucional do Poder Judiciário, em observância ao arcabouço internacional que o Brasil é signatário e que tratam do tema.

No entanto, a condenação do Brasil no Caso 12.263, acelerou a criação de instrumentos (Protocolos) orientando para que o Poder Judiciários, em todas as suas esferas, evitasse que as mulheres sofressem violência ou fossem discriminadas duplamente, uma quando os fatos aconteceram e a segunda vez, dentro do próprio processo judicial.

Assim, o CNJ criou o Protocolo para julgamento na perspectiva de gênero, onde sua aplicação se tornou obrigatória a partir de 2023 e em 2024 foi editado pelo TST em conjunto com o CSJT os Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho de uma forma mais ampliada para além da perspectiva de gênero.

O artigo foi dividido em três tópicos. O primeiro, tratou sobre o *Caso Márcia Barbosa de Souza e Outros Vs. Brasil*, decisão da CIDH. O segundo tratou sobre como a legislação aborda os grupos de pessoas mais vulneráveis e do que os Protocolos do CNJ e TST tratam, esmiuçando mais aqueles elaborados pelo TST. E por fim, o terceiro tópico analisou quatro decisões de Tribunais Regionais do Trabalho que julgaram aplicando os Protocolos.

Das quatro decisões analisadas que foram julgadas no ano de 2025 e retiradas do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero do CNJ, duas delas (TRT2) analisaram os casos e fizeram referência aos Protocolos do CNJ e TST para fundamentar o acórdão. Uma delas (TRT1) ao apresentar as fundamentações de seu julgamento utilizou o Protocolo do CNJ para embasá-lo e uma delas (TRT13) não mencionou os Protocolos em sua decisão, mas fundamentou ela em acórdãos do TST que aplicavam o Protocolo. Ou seja, na amostragem utilizada para pesquisa nesse artigo, pode-se concluir que direta ou indiretamente, os Tribunais do Trabalho estão aplicando os Protocolos do CNJ e TST.

Verificou-se, também, que o Protocolo do CNJ foi mais citado do que os Protocolos do TST se inferindo que pode ser por causa da publicação mais recente dos Protocolos do TST e, assim o judiciário trabalhista ainda está se apropriando do documento e, por esse motivo, forma menos utilizados. Outra possibilidade é de que há a obrigatoriedade de aplicação pelo CNJ do seu Protocolo através da Resolução 492/23, mas dos Protocolos do TST não. Assim, os Tribunais do Trabalho se ocupam em referir o documento que é obrigatório.

Com uma análise sob a perspectiva de gênero, verificou-se que das quatro decisões pesquisadas, a única que não fez referência direta aos Protocolos foi aquela em que o Relator era um homem, enquanto nas demais, eram todas mulheres. Assim, fica no imaginário do leitor se esse fato tem relação com as questões de gênero tratadas nessa pesquisa.

A dificuldade na pesquisa das decisões judiciais da Justiça do Trabalho brasileira utilizando os Protocolos do CNJ e do TST se apresenta por não ter um banco de dados que reúna, especificamente as decisões sobre o tema na esfera trabalhista, além do que, os Protocolos elaborados pelos TST são recentes sendo que os processos que podem ter esse viés ainda não chegaram ao TST. Essa situação, deixa o caminho aberto para outras pesquisas na área que pode ser feita através dos Tribunais Regionais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de Junho de 1890**. Regularisa o serviço da introdução e localização de imigrantes na Republica dos Estados Unidos do Brazil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição Federal [1988]**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113104.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL (Tribunal Superior do Trabalho). **TST-RRAg - 774-79.2018.5.06.0172 (7ª T.)**. (...) Indenização por Dano Extrapatrimonial Coletivo. Assédio Moral. Protocolo para Julgamento Com Perspectiva de Gênero. Insurgência Apenas Contra o Valor Fixado. Pretensão De Majoração. (...) Iii - Recurso De Revista Do Autor (MPT). Ação Civil Pública. Indenização Por Dano Extrapatrimonial Coletivo. Assédio Moral. Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva De Gênero. Insurgência Apenas Contra o Valor Fixado. Pretensão de Majoração. Transcendência Política. Relator: Ministro ALEXANDRE AGRA BELMONTE, 26 de março de 2025. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=G9GCZUWSJZ0Tq2W5FIIfAbfBy4-pHglMzVIa0LD.consultaprocessual-38-5zmjg?conscsjt=&numeroTst=774&digitoTst=79&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&consulta=Consultar>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Banco de Sentenças e Decisões**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 05 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero** [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Dados eletrônicos (1 arquivo: PDF 132 páginas). Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e www.enfam.jus.br. Acesso em: 03 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 492, de 17 de março de 2023**: Brasília, 2023a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023**: Brasília, 2023b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 254 de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/violencia-contra-a-mulher/legislacao-3/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 255 de 04 de setembro de 2018a**. Institui a Política Nacional de incentivo à participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: 01 jun. 2025.
[/https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf). Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 364, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da CIDH no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: [/https://atos.cnj.jus.br/files/original173529202101186005c6e1b06b3.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/original173529202101186005c6e1b06b3.pdf). Acesso em: 01 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria CNJ nº 27/2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-2021/>. Acesso em: 05 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Recomendação nº 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento na Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: [/https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf). Acesso em: 05 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução CNJ nº 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 direito 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. Disponível em: [/https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf). Acesso em: 01 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Relatório nº 10/19 Caso 12.263**. Relatório de Mérito Márcia Barbosa de Souza e familiares vs. Brasil. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/decisiones/corte/2019/3.%20BR%2012.263%20Barbosa.PDF>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Caso Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/casos-contenciosos-brasileiros/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Sentença de 7 de setembro de 2021**. Caso Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil. Disponível em: [/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf). Acesso em: 01 jun. 2025.

MIRANDA, Kíria de Almeida; OLIVEIRA, Odenir Augusto de; ANDRÉ, Glauco Moreira; REIS, Ana Beatriz Carvalho. Estereótipos de Gênero e o Acesso à Justiça: análise do caso Márcia Barbosa de Souza. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 4, 2024. ISSN 2447-0961 (p. 1-22). Disponível em: <https://doi.org/10.56083/RCV4N4-220>. Acesso em: 10 abr. 2025.

MORAES, Evaristo de. **Os acidentes no trabalho e sua reparação**. São Paulo: Ltr, 2009.

MOREIRA, Adilson José. **Cidadania sexual: estratégia para ações inclusivas**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

NALIN, Ana Paula Rodrigues; SPINIELI, André Luiz Pereira. Caso Márcia Barbosa de Souza e a Justiça de Gênero na Corte Interamericana de Direitos Humanos (p. 23-25). **Boletim IBCCRIM** - Ano 30 - n.º 356 - julho de 2022. Disponível em: https://www.publicacoes.ibccrim.org.br/index.php/boletim_1993/article/view/1495/809. Acesso em: 10 abr. 2025.

PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (1ª T). **Acórdão nº 0001446-35.2024.5.13.0026**. Recurso Ordinário. Domingos Trabalhados. Empregada Mulher. Descanso Dominical. Art. 386 da CLT. Norma Coletiva. Objeto Ilícito. (...) Proteção do Mercado de Trabalho da Mulher. Perspectiva de Gênero. Relator: Arnaldo José Duarte do Amaral, julgado em 30 de maio de 2025, João Pessoa. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/jurisprudencia/81892db2f4292d659d02679409c9b3c8>. Acesso em: 05 jun. 2025.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (8ª T). **Acórdão nº 0100766-30.2022.5.01.0069**. Direito Material do Trabalho. Bancário. Horas Extras. Função de Confiança.(...) Acúmulo de Funções. Plus Salarial. Ausência de Previsão Legal. Relatora: Dalva Amélia de Oliveira, julgado em 03 de abril de 2025, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100766-30.2022.5.01.0069/2#d3bac23>. Acesso em: 05 jun. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (17ª T). **Acórdão nº 1000947-55.2024.5.02.0312**. Dano Moral. Assédio Sexual. Julgamento Com Perspectiva De Gênero. Aplicação dos Protocolos do CNJ e do TST. Valoração das Provas à Luz da Premissa de Superação dos Estereótipos de Gênero. Gerente que Assedia suas Subordinadas. Justa Causa Mantida. Relatora: Catarina Von Zuben, Julgado em 07 de março de 2025, São Paulo. <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000947-55.2024.5.02.0312/2#816402a>

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (17ª T). **Acórdão nº 1002033-82.2023.5.02.0381**. Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Assédio Moral. Julgamento com Perspectiva de Gênero. Aplicação dos Protocolos do CNJ e do TST. Valoração das Provas à Luz da Premissa de Superação dos Estereótipos de Gênero. Responsabilidade do Empregador pelos Atos dos Prepostos. Dever de Indenizar. Relatora: Catarina Von Zuben, julgado em 31 de março de 2025a, São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/2e304d093e33135909649fd0cbe633e5>. Acesso em: 05 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho** / [organização] Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 01 jun. 2025.