



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO
TST/UnB

CASSIE MIRELLA TRAUTMANN

**O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O PROTOCOLO PARA
JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CONSELHO NACIONAL
DE JUSTIÇA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA JURISPRUDÊNCIA**

Orientador: Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho

Brasília

2025

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2	ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS - OEA E CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS	6
3	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU E A AGENDA 2030	7
4	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT.....	8
5	PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO ELABORADO PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.....	11
6	PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	18
7	PERFIL DOS JULGADOR DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	19
8	ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO....	20
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	Erro! Indicador não definido.
	REFERÊNCIAS.....	29

RESUMO

O presente artigo analisa criticamente os impactos e a evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) após a implementação do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A partir do exame quali-quantitativo dos acórdãos, dos fundamentos constitucionais, controle de convencionalidade das decisões e dispositivos internacionais aplicáveis, busca-se demonstrar como a incorporação da perspectiva de gênero tem transformado o raciocínio jurídico no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Os resultados da pesquisa apontam um avanço da jurisprudência do TST, tanto em quantidade, quanto na qualidade da análise, mas ainda se faz necessário a promoção de cursos e incentivo ao uso do Protocolo CNJ, especialmente quanto à análise das interseccionalidades (etnia, gênero, orientação sexual, entre outros marcadores). Aborda-se a obrigatoriedade do uso do Protocolo CNJ para todos os ramos do Poder Judiciário, como ferramenta para os julgadores(as), no caso concreto, atentarem para o julgamento com as “lentes de gênero”, a fim de garantir a equidade e igualdade substancial, para construir uma sociedade mais livre, justa solidária e sem discriminação, tendo como norte os princípios e valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e o reconhecimento dos direitos trabalhistas como sociais, garantias fundamentais e direitos humanos.

Palavras-chave: Protocolo, CNJ, Gênero, Jurisprudência, TST.

ABSTRACT

This article critically analyzes the impacts and evolution of the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) after the implementation of the “Protocol for Judgment with a Gender Perspective” of the National Council of Justice (CNJ). Based on a qualitative and quantitative examination of the judgments, constitutional grounds, conventionality control of decisions and applicable international provisions, the article seeks to demonstrate how the incorporation of the gender perspective has transformed legal reasoning within the Superior Labor Court. The results of the research indicate an advance in the jurisprudence of the TST, both in quantity and quality of analysis, but it is still necessary to promote courses and encourage the use of the CNJ Protocol, especially regarding the analysis of intersectionalities (ethnicity, gender, sexual orientation, among other markers). The mandatory use of the CNJ Protocol for all branches of the Judiciary is addressed as a tool for judges to analyze cases through a “gender lens”, in order to guarantee equity and substantial equality, to build a freer, fairer, more supportive and non-discriminatory society, guided by the constitutional principles and values of human dignity and the recognition of labor rights as social, fundamental guarantees and human rights.

Keywords: Protocol, CNJ, Gender, Jurisprudence, TST.

1 - INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é analisar o impacto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, propõe-se elaborar pesquisa quali-quantitativa dos acórdãos do TST acerca da matéria.

A pesquisa visa verificar como a alta corte trabalhista se valeu do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, nos casos concretos que lhe foram submetidos.

As relações de trabalho são de assimetria de poder, estando o trabalhador(a) em posição de desvantagem e, às vezes, até de vulnerabilidade, de um lado, e do outro lado, o empregador, detentor do poder econômico e das diretrizes de controle e comando. Para combater as desigualdades institucionalizadas o Direito do Trabalho se vale de vários princípios, como por exemplo, o da proteção, da primazia da realidade, *in dubio pro operario*, da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da boa fé e razoabilidade, entre outros.

Pela Resolução 245, de 04/09/2018, o CNJ instituiu a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher, definindo diretrizes e ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres e garantindo a adequada solução de conflitos que envolvam mulheres em situação de violência física, psicológica, moral, patrimonial e institucional, nos termos da legislação nacional vigente e das normas internacionais sobre direitos humanos sobre a matéria¹.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é fruto da necessidade de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres, além de materializar os princípios, valores e fundamentos constitucionais da cidadania e dignidade da pessoa humana, além de os direitos sociais do trabalho serem direitos humanos por si só.

No âmbito internacional convém lembrar que o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará entre outras.

Por sua vez, a Resolução CNJ 492, de 17/03/2023, estabelece a obrigatoriedade, por força do artigo 105 do Regimento Interno CNJ, da adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, conforme as diretrizes do protocolo aprovado pelo

¹ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em: 10 abr. 2025.

Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ 27/2021, além de instituir a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e criar 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 Judiciário².

O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero teve sua adoção recomendada a todos os ramos do poder judiciário pela Recomendação CNJ 128³, de 15/02/2022, e no âmbito do Ministério Público pela Recomendação CNMP 02⁴, de 22/03/2023. Essas recomendações visaram dar efetividade às lentes de gênero aos julgamentos em que há alguma desigualdade de gênero em jogo, a fim de evitar preconceito e discriminação por gênero e outros vieses.

A necessidade de um protocolo para julgamento com perspectiva de gênero decorre das impunidades diante das violências sofridas pelas mulheres, nas mais variadas formas, inclusive institucional, decorrente de uma sociedade patriarcal e ainda sexista. O Poder Judiciário, como fonte, refletiva da sociedade brasileira, pode reproduzir e perpetuar as violências e agressões às minorias, ao aplicar a letra fria da lei sob o argumento da igualdade formal das partes, quando muitas vezes é necessário garantir a igualdade substancial.

O constituinte brasileiro, embebido nos princípios humanistas, elevou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho a *status* de princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, estabeleceu como objetivos fundamentais da República uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Elevou a igualdade entre homens e mulheres e os direitos trabalhistas como sociais à categoria de direitos e garantias fundamentais⁵. Como lembram DELGADO e DELGADO, a multifuncionalidade do direito fundamental ao trabalho digno abrange os pilares da pessoa humana como sujeito, o valor social do trabalho, como objeto, e o *locus* de realização dessa atividade criativa e de produção, como meio ambiente do trabalho hígido e protegido⁶.

² Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em 10 abr. 2025.

³ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em 19 abr. 2025.

⁴ Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Corregedoria/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o_CN_02-2023_-_perspectiva_de_g%C3%AAnero.pdf. Acesso em 19 abr. 2025.

⁵ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 Abr. 2025.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno**. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito Fundamental ao trabalho*

Os valores trazidos no Protocolo CNJ estão alinhados com os da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com o objetivo de tornar a sociedade brasileira mais igualitária, livre, justa e solidária para todos.

No dizer de Sandra Flügel Assad julgar com perspectiva de gênero é um dever de todos os membros do judiciário e decorre tanto das obrigações internacionais assumidas pelo Estado brasileiro, quanto das normas que compõe o ordenamento jurídico interno⁷.

2 - ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA E CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CONDENAÇÕES DO BRASIL

Pela Recomendação 123⁸, de 07/01/2022, o CNJ determinou que os órgãos do Poder Judiciário brasileiro exercessem o controle de convencionalidade, ou seja, que observem se os atos normativos internos guardam compatibilidade com as normas, princípios e decisões produzidas pelos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, no caso do Brasil, da Corte Interamericana de Direitos Humanos, além da ONU.

No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994)⁹ inclui, expressamente, o assédio sexual no local de trabalho como uma das formas de violência contra a mulher:

Artigo 1

Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica.

(...)

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local.

digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito. São Paulo: LTr, 2020, p. 30-31.

⁷ ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais**. Brasília: Venturoli, 2024, p. 148.

⁸ Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>, Acesso em: 19 abr. 2025.

⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em 21 abr. 2025.

Em 07/09/2021 o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Márcia Barbosa de Souza vs. Brasil¹⁰, esta é considerada a primeira condenação do Brasil pela CIDH relacionada integralmente à violência contra a mulher. Dentre as medidas de reparação estabelecidas pela CIDH, está a “garantia de não repetição: 2.4) a adoção e implementação de um protocolo nacional para a investigação de feminicídios”.

No caso Maria da Penha vs. Brasil¹¹, envolvendo violência contra mulheres, entre as condenações a CIDH imputou ao Brasil o dever de adotar legislação, medidas e procedimentos jurídicos para proteger e resguardar mulheres vítima de violência.

O protocolo CNJ não é fruto direto da condenação do Brasil pela CIDH, mas sim de um conjunto de resoluções e compromissos firmados pelo Estado brasileiro para viabilizar meios eficazes para minimizar e extinguir a discriminação de gênero e por consequência, a erradicação da violência de gênero.

3 - ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E AGENDA 2030

A Agenda 2030 é um compromisso global construído pelos 193 Estados-membros da ONU, inclusive o Brasil, expresso na Resolução 70 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 25 de setembro de 2015, intitulada “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável¹²”.

A Agenda 2030 apresenta possibilidades para a transformação do modelo de desenvolvimento sustentável nas dimensões econômica, social e ambiental, considerando o contexto e as prioridades dos países e localidades regionais.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são parte da Agenda 2030, e expressam, a partir de metas e indicadores, caminhos para a construção de um modelo de desenvolvimento que seja mais sustentável e inclusivo.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e prosperidade mediante a: 1) erradicação da pobreza; 2) fome zero e agricultura sustentável; 3) saúde e bem-estar; 4) educação de qualidade; 5) igualdade de gênero; 6) água potável e saneamento; 7) energia limpa e acessível; 8) trabalho

¹⁰Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_esp.pdf. Acesso em: 19 abr. 2025.

¹¹ Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>. Acesso em: 19 abr. 2025.

¹² Disponível em: <https://docs.un.org/es/A/res/70/1>, Acesso em: 14 abr. 2025.

decente e crescimento econômico; 9) indústria, inovação e infraestrutura; 10) redução das desigualdades; 11) cidades e comunidades sustentáveis; 12) consumo e produção responsáveis; 13) ação contra a mudança global do clima; 14) vida na água; 15) vida terrestre; 16) paz, justiça e instituições eficazes; 17) parcerias e meios de implementação¹³.

Especificamente o ODS 5 visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e no subitem 5.c pretende adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

O ODS 8 contempla o compromisso de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos e, na meta 8.5, inclui a garantia de até 2030 alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; a meta 8.7 é a de tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; a meta 8.8 inclui proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

O ODS 16 procura promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, enquanto o subitem 16.b busca promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

Como se vê, a Agenda 2030 e especificamente os ODS 5, 8 e 16 visam promover relações de trabalho mais decentes, equânimes, dignas, respeitadas dos trabalhadores(as) e livres de assédio.

4 - OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT é a agência da ONU que reúne 187 Estados Membros, empregadores e trabalhadores, e se dedica a promover justiça social, direitos humanos e trabalhistas, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam trabalho decente para todas as

¹³ Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/cnods/agenda-2030>, acesso em: 13 abr. 2025.

mulheres e homens. Por apreço à concisão, este trabalho se fixará aos documentos de maior repercussão com o tema, sem deixar de reconhecer a relevância e importância de todas as Convenções e Declarações da OIT.

Em 10/05/1944 a OIT publicou a Declaração de Filadélfia com objetivos, propósitos e princípios que devem inspirar a política de seus Membros, onde afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar seu bem-estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades¹⁴.

Em 18/12/1979 a OIT publicou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada pelo Brasil em 1984, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 43.77, de 13/09/2002¹⁵, especificamente quanto ao trabalho prevê no artigo 11:

11. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as

¹⁴ Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. Acesso em: 14 abr. 2025.

¹⁵ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 19 abr; 2025.

responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.

A Convenção 190 da OIT, de 2019¹⁶, que versa sobre Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, ainda pendente de ratificação¹⁷ pelo Brasil define:

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho significa comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, sejam eles únicos ou repetidos, que tenham a intenção de causar, ou sejam suscetíveis de causar, danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados no gênero; e

(b) o termo "violência e assédio de gênero" significa violência e assédio direcionados contra pessoas com base em seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nos parágrafos 1 (a) e (b) deste artigo, a violência e o assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados.

(...)

2. Esta Convenção aplica-se a todos os setores, públicos e privados, da economia, tanto formais como informais, nas áreas urbanas e rurais.

(...)

6. Cada Membro deverá adotar legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação, inclusive para as mulheres trabalhadoras, bem como para os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis, ou a grupos em situações vulneráveis que sejam desproporcionalmente afetados pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

As determinações da OIT têm uma abordagem inclusiva para a maior abrangência de trabalhadores dos seus estados membros. A preocupação com ambientes de trabalho saudáveis, pleno emprego, saúde e segurança no trabalho, igualdade e não discriminação, visam assegurar cada vez mais dignidade aos trabalhadores(as).

¹⁶ CONVENÇÃO nº 190, OIT: **Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, Acesso em: 13 abr. 2025.

¹⁷ A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 9/6/1998, declara que os Estados Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, tem o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade o núcleo central dos princípios da OIT e direitos fundamentais que versam sobre: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnbpcapjpcglcfeindmkaj/https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 19 abr. 2025

5 - O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO ELABORADO PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA¹⁸

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é fruto do Grupo de Trabalho¹⁹ instituído pela Portaria CNJ 27, de 2/2/2021, e complementada pela Portaria CNJ 116, de 12/04/2021.

O protocolo representa o amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas²⁰.

Assim, o protocolo se apresenta como uma ferramenta para orientar os julgadores(as), no caso concreto, para o julgamento com as “lentes de gênero”, a fim de garantir uma igualdade substancial e equidade, como forma de construir uma sociedade mais livre, justa e solidária.

O Protocolo está dividido em três partes: conceitos, guia para magistradas e magistrados e questões de gênero específicas dos ramos da Justiça.

O Protocolo CNJ reconhece gênero como o conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos²¹, pois a sociedade impõe papéis diferentes a homens e mulheres. Mas o conceito de gênero permite ir além, expondo como essas diferenças são muitas vezes reprodutoras de hierarquias sociais. Isso porque, em muitos casos, aos homens são atribuídos características e papéis mais valorizados, enquanto às mulheres são atribuídos papéis e características menos valorizados, o que tem impactos importantes na forma como as relações sociais desiguais se estruturam.

O Protocolo CNJ traz os seguintes conceitos e definições²²:

¹⁸Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025

¹⁹ O grupo de trabalho atuou por 6 meses e foi formado por 21 representantes dos diferentes ramos da Justiça e da academia.

²⁰Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf> (apresentação). Acesso em: 15 abr. 2025.

²¹Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 16-17. Acesso em: 15 abr. 2025

²² Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 21. Acesso em: 15 abr. 2025

Sexo: Referente a características biológicas (órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios, cromossomos) dos seres humanos utilizadas para categorização (macho/fêmea).

Gênero: Referente a características socialmente construídas – muitas vezes negativas e subordinatórias – atribuídas artificialmente aos diferentes sexos, a depender das diversas posições sociais ocupadas por membros de um mesmo grupo.

Identidade de gênero: Identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero – mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo (pessoas cujo sexo e gênero se alinham, são chamadas cisgênero; pessoas cujo sexo e gênero divergem, são chamadas transgênero; existem também pessoas que não se identificam com nenhum gênero).

Sexualidade: Referente à atração sexual e afetiva de um determinado indivíduo (pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais; pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais; e pessoas que se atraem por ambos os gêneros são bissexuais).

Segundo o Protocolo CNJ as desigualdades de gênero decorrem de:

a) Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades: A desigualdade é fruto da existência de hierarquias sociais estruturais, que moldam desde a forma como enxergamos membros de grupos, os papéis a eles atribuídos e relações interpessoais, até práticas institucionais e o direito. Não existe uma desigualdade de gênero única e universal porque as experiências de desigualdade são constituídas por inúmeros marcadores sociais que se interseccionam, como raça e classe, por exemplo. Ou seja, a multiplicidade de opressões opera em diferentes graus e formas sobre as pessoas²³;

b) Divisão sexual do trabalho: É uma construção histórica, social, cultural e artificial que atribui aos diferentes gêneros papéis distintos no que se refere ao trabalho. Por exemplo, a ideia de que mulheres são naturalmente mais aptas ao trabalho de cuidado, doméstico, reprodutivo e com menor remuneração, com jornadas duplas (trabalho “fora de casa” e o trabalho “em casa” de cuidado com a família), enquanto aos homens recaem o trabalho produtivo, público e com melhor remuneração. Essa construção também hierarquiza o trabalho ao valorizar o masculino em comparação ao feminino, ou seja, a divisão sexual do

²³ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 24. Acesso em: 15 abr. 2025

trabalho é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades (materiais e simbólicas)²⁴.

c) Estereótipos de gênero: Os estereótipos traduzem visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais. Quando os estereótipos de gênero permeiam a atividade jurisdicional, consciente ou inconscientemente, podem reproduzir inúmeras formas de violência e discriminação²⁵.

d) Violência de gênero como manifestação da desigualdade: Ocorre quando a violência se dá em razão de uma situação assimétrica de poder, criada por condições materiais, culturais e ideológicas de dominação e exercício de poder de um grupo.

O protocolo apresenta lista não exaustiva dos tipos de violência de gênero: sexual, física, psicológica, moral, patrimonial, institucional e política.

Assédio é violência de gênero que permeia todos os segmentos da justiça, na medida em que sua prática é difusa e afeta especialmente as mulheres que se encontram em posição assimétrica desfavorável, no contexto social no qual elas estão inseridas. Tanto o assédio moral como o sexual dificilmente se esgotam numa conduta isolada e específica, guardando um caráter sistêmico e continuado, que perpetua a violência à vítima no ambiente no qual eles acontecem. Julgar os casos de assédio sob a perspectiva de gênero implica evitar a exposição excessiva da vítima, a revitimização, bem como a criação de mecanismos reparadores para a prevenção do assédio, a responsabilização efetiva e o restabelecimento de uma vida livre de violência²⁶.

O protocolo propõe que o julgador utilize o princípio da igualdade substancial, previsto na Constituição Federal e nos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, ao invés da neutralidade, pois ao manter a abstração, o poder judiciário perpetuaria as assimetrias e desigualdades estruturais da sociedade brasileira. Assim, deve ser afastado o conceito já superado do “homem médio” para a interpretação e aplicação das normas.

²⁴ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 24-27. Acesso em: 15 abr. 2025

²⁵ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 27

²⁶ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 65. Acesso em 16 abr 2025.

O protocolo propõe um guia passo a passo a ser utilizado pelos juízes, a saber:

1. Primeira aproximação com o processo (é possível que desigualdades estruturais tenham algum papel relevante nessa controvérsia?)
2. Aproximação dos sujeitos processuais (existem circunstâncias especiais que devem ser observadas para que a justiça seja um espaço igualitário para mulheres?)
3. Medidas especiais de proteção (Existe alguma assimetria de poder entre as partes envolvidas?)
4. Instrução processual (a instrução processual está reproduzindo violências institucionais de gênero? A instrução está permitindo um ambiente propício para a produção de provas com qualidade? Perguntas estão desqualificando a palavra da depoente de alguma maneira? Perguntas podem estar causando algum tipo de revitimização?)
5. Valoração de provas e identificação de fatos (Uma prova geralmente considerada relevante poderia ter sido produzida? É necessário conferir um peso diferente à palavra da vítima? Provas podem estar imbuídas de estereótipos de gênero? Minhas experiências pessoais podem estar influenciando a minha apreciação dos fatos? Posso estar minimizando algum fato relevante? É possível que dinâmicas de gênero tornem importantes fatos que, pela minha experiência ou visão de mundo, poderiam parecer irrelevantes?)
6. Identificação do marco normativo e precedentes aplicáveis (Além das normas, caberá ao(a) julgador(a), nessa fase, tomar conhecimento dos precedentes nacionais e internacionais que se relacionem à controvérsia, procedendo ao controle de convencionalidade, se for o caso. A atuação do(a) julgador(a) deverá se nortear pela *ratio decidendi* adotada em decisões judiciais proferidas pelas cortes nacionais ou pela Corte Interamericana de Direitos Humanos que envolvam mulheres, nas suas intersecções com outros marcadores da diferença, tais como: raça, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, origem, idade etc, atendendo desse modo ao enfoque interseccional).
7. Interpretação e aplicação do direito (Interpretação não abstrata do direito, de forma atenta a como conceitos, categorias e princípios não são universais e podem ter resultados mais ou menos subordinatórios a partir da lente utilizada; Análise de como a própria lei pode estar impregnada com estereótipos; Análise de como uma norma pode ter um efeito diretamente desigual, ou seja, discrimina pessoas diretamente; Análise de como uma norma aparentemente neutra pode ter um impacto negativo desproporcional em determinado grupo.

A terceira parte do protocolo é quanto sua aplicação a cada ramo do Poder Judiciário, que analisaremos quanto à Justiça do Trabalho, especialmente quanto às desigualdades, discriminações, assédios (violência) e segurança e medicina do trabalho.

O protocolo aponta a necessidade de 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. Na Justiça do Trabalho, inúmeras são as demandas que exigem o olhar sob a perspectiva de gênero, tanto pela relação assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho, independentemente dos partícipes que estão na relação, e que na maioria das vezes se somam a outras vulnerabilidades, como pelos direitos envolvidos nos casos concretos²⁷.

As desigualdades no mundo do trabalho são inúmeras, além da relação de trabalho, por si só, ser de assimetria de poder, há a divisão sexual do trabalho, com diferenças de funções e salários entre homens e mulheres, com hierarquização do trabalho produtivo do homem, e acúmulo de trabalho doméstico e de cuidado com o realizado na relação de trabalho, para as mulheres. Isso gera dificuldade de acesso a postos de trabalho mais qualificados e com maior remuneração pelas mulheres que para ascender na carreira, ou precisam renunciar à maternidade ou necessitam de uma rede de apoio, geralmente o trabalho doméstico de outras mulheres, via regra, pretas e com baixos salários.

A discriminação nas relações de trabalho pode acontecer desde a fase pré-contratual até a dispensa. O ambiente de trabalho é um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico. As práticas discriminatórias quando olhadas pela perspectiva de gênero, somadas a outras interseccionalidades, como orientação sexual, raça e classe social, ganham proporções ainda maiores, especialmente, porque estas trabalhadoras se mantêm na base da pirâmide nas estruturas organizacionais, tornando as discriminações em relação a elas mais propícias e, não raras vezes, naturalizadas²⁸.

²⁷ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 103. Acesso em 16 abr 2025.

²⁸ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 107-108. Acesso em 16 abr 2025.

A Lei 9.029/1995²⁹ e a Convenção 111 da OIT³⁰ vedam qualquer forma de discriminação no acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, vedando a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Na relação de emprego e no ambiente de trabalho várias interseccionalidades podem gerar situações discriminatórias, excludentes e tratamento desigual, seja vertical ou horizontal, por exemplo, viés de gênero, racial, orientação sexual, trabalhadoras gestantes e lactantes.

A OIT defende o trabalho digno, o que entre outros, inclui a obrigação do empregador de promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, o que por si só demanda a repressão de toda e qualquer forma de assédio no trabalho, seja praticado pelo empregador, superior hierárquico ou colega de mesmo nível.

O assédio praticado no trabalho além da violência física e psicológica, ainda implica violência econômica, pois na maioria das vezes culmina no término do contrato de trabalho, seja pela dispensa ou pelo pedido de demissão da vítima do assédio, gerando revitimização e empobrecimento.

O assédio sexual, além de punível na esfera criminal (artigo 216-A do Código Penal), quando se dá no curso do contrato de trabalho, pode ser por chantagem ou *quid pro quo*, geralmente cometido por superior hierárquico que se utiliza das prerrogativas que o cargo lhe confere para exigir, propor ou solicitar a prática de conduta sexual, sob ameaça de punição à recusa ou de benefícios pela aceitação. O assédio sexual também pode ser por intimidação ou ambiental e se configura por provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, de maneira insistente, impertinente e hostil, criando situação ofensiva, de intimidação, de exposição ou humilhação, manifestando relações de poder ou de força que não decorrem necessariamente de hierarquia³¹.

O Protocolo CNJ no caso de assédio sexual alerta que a violência costuma se dar de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária

²⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso e 21 abr. 2025.

³⁰ Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_230646.pdf. Acesso em 21 abr. 2025.

³¹ ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais**. Brasília: Venturoli, 2024, p. 59.

e indireta³². Conforme defendem BALAZEIRO E SANTANA, a admissão de provas indiciárias em casos como de assédio sexual para caracterização desse ilícito pode se revelar como importante instrumento de proteção além de possibilitar a reparação das vítimas trabalhadoras. Da mesma forma, possibilita a efetivação das garantias de um Constitucionalismo Humanista e Social também para mulheres, as quais são um dos alvos centrais da violência de gênero do mundo do trabalho³³.

O Protocolo CNJ sugere reflexões, não exaustivas, a serem feitas pelo julgador trabalhista com as “lentes de gênero” a saber:

1. Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher? 2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante? 3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento. 4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/ assediador que deve ser julgado e não a vítima. 5. As justificativas para o comportamento do agente agressor são baseadas em estereótipos, patologias ou vícios? Estes fatores não podem servir como salvaguarda para o agente agressor no sentido de naturalizar os atos de violência de gênero, desresponsabilizando-o. 6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? As pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens³⁴.

Quanto à segurança e medicina do trabalho o protocolo pretende o equilíbrio no meio ambiente de trabalho, que considere a variabilidade humana e promova a isonomia de direitos

³² Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 114. Acesso em 16 abr 2025.

³³ BALAZEIRO, Alberto Bastos e SANTANA, Raquel Leite da Silva. **Assédio Sexual a partir da jurisprudência do TST: prova indiciária e “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” como soluções estruturais para a efetividade do constitucionalismo humanístico e social**. In: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (Coords.). *Constitucionalismo Humanista e Social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023, cap. 26.

³⁴ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 114. Acesso em 16 abr 2025.

e a proteção a ambos os sexos, com a exclusão do risco ocupacional para todas e todos, e não com a exclusão das trabalhadoras de profissões com risco³⁵.

O protocolo sugere ao julgador trabalhista, com as lentes de gênero, as seguintes questões:

1. A parte reclamante está sujeita à discriminação interseccional por tratar-se de imbricação das discriminações de gênero, raça e classe? 2. A norma de saúde ou segurança no trabalho aplicável no caso concreto é compatível com o marco jurídico internacional? 3. A norma de saúde ou segurança corresponde a algum aspecto específico de um papel ou estereótipo de gênero? 4. A parte reclamante é contemplada (ou invisibilizada) por proteção normativa necessária, diante da existência de risco para sua saúde ou segurança? 5. A norma legal cria desvantagem, desigualdade, discriminação ou desproteção específica no caso concreto? 6. As características pessoais da parte reclamante são consideradas para a avaliação ergonômica do posto de trabalho?”³⁶

Como conclui Francisco das C. Lima Filho constatando o juiz que o gênero, a raça ou a origem de uma das partes a coloca em condições menos favoráveis do que a outra, inclusive quanto à produção da prova, deverá, tomando em consideração essa desigualdade material ou substancial, atribuir o encargo a outra que tenha maior aptidão para produzi-la, de modo que possa preferir um julgamento justo ou, pelo menos, que se aproxime da justiça³⁷.

6 - PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Em 2024 o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho lançaram os protocolos para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva; da infância e adolescência e de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo³⁸. Esses protocolos estão alinhados com o Protocolo CNJ e com a Agenda 2030 da ONU, ODS 5 (igualdade de gênero), ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), ODS 10 (reduzir as desigualdades sociais) e ODS 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

³⁵ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 117. Acesso em 16 abr 2025.

³⁶ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. p. 117. Acesso em 16 abr 2025.

³⁷ LIMA FILHO, Francisco das C. **Julgamento sob perspectiva de gênero: um novo olhar do Judiciário sobre questões de gênero**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. V. 34, n. 41, outubro 2023.

³⁸ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>. Acesso em: 19 abr. 2025.

Em consulta ao sítio de pesquisa de jurisprudência do TST verifica-se que ainda não há acórdão com referência ao Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva.

7 - PERFIL DO JULGADOR DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Segundo os dados do 2º Censo do Poder Judiciário divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2024, respondido por 85.344 servidores(as) correspondendo 31,44%% dos(as) servidores(as) e 7.341 magistrados, equivalente a 40,51%% dos(as) juízes(as)³⁹ de todos os ramos do poder judiciário. No TST, 30⁴⁰ magistrados responderam à pesquisa (100% de participação), enquanto 969 servidores responderam à pesquisa de um total de 2.173 servidores, representando 44,6% de participação.

Os resultados do censo quanto aos magistrados não trouxeram dados exclusivos do Tribunal Superior do Trabalho, mas sim dos Tribunais Superiores (que engloba STF, TST, STJ, TSE, STM), destes 92,3% dos ministros se declararam brancos e 83,9% das ministras se declararam brancas, e 50,8% com mais de 56 anos. A composição atual do TST é de 7 Ministras e 20 Ministros⁴¹.

Verifica-se que a composição eminentemente masculina e branca revela que o TST possui perfil sociodemográfico compatível com o apurado no 2º Censo do Poder Judiciário de 2024, ou seja, o magistrado é predominantemente homem, branco, cisgênero, heterossexual, sem deficiência, cristão e que declarou não ter feito cursos de capacitação⁴² nos últimos 12 meses, que são auxiliados, com predominância, por servidoras, brancas, cisgênero, heterossexuais, sem deficiência, cristãs e que não fizeram curso de capacitação nos últimos 12 meses⁴³.

Observa-se que o perfil do magistrado brasileiro corresponde ao conceito do homem médio que é utilizado como régua para o julgamento como padrão de igualdade formal e

³⁹ Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. p. 12. Acesso em 13 abr 2025.

⁴⁰ Como o TST é composto por 27 ministros, depreende-se que os 3 extras sejam Desembargadores Convocados.

⁴¹ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/ministros>. Acesso em: 19 abr 2025.

⁴² Segundo o censo 32,7% dos(as) magistrados respondentes informaram que não concluíram nenhum curso de capacitação nos últimos 12 meses. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. p. 43. Acesso em 13 abr 2025.

⁴³ Acerca dos servidores os dados do Censo são genéricos para todo o poder judiciário, assim, infelizmente não é possível traçar o perfil específico dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho. Quanto aos cursos de capacitação realizados pelos(as) servidores(as) nos últimos 12 meses: 28,6% deles(as) indicaram que não fizeram nenhum curso nos últimos 12 meses.

equidade, mas que exclui as interseccionalidades da maioria da população brasileira reforçando a necessidade de se buscar a igualdade substancial.

8 - ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A análise está baseada na pesquisa de jurisprudência realizada no sítio oficial do TST⁴⁴, limitada aos acórdãos publicados de 01/10/2021 até 17/04/2025. Foram utilizados os seguintes parâmetros: “Documentos”: opção “Acórdãos”; “Período”: campo “Publicação”; Chaves de pesquisa: expressão “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” inseridas na “Pesquisa Livre”: campo “Contendo as palavras (e)”, a fim de não limitar a busca às ementas, e entre aspas, para o resultado trazer as correspondências exatas. Foram localizados 49 acórdãos⁴⁵. Acrescentado à chave de pesquisa, no campo “contendo as palavras (e)” as expressões “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” “agenda 2030”, apareceram 17 acórdãos. Trocando a expressão “agenda 2030” por “OIT” apareceram 20 acórdãos. Utilizando-se apenas a expressão “perspectiva de gênero” apareceram 72 acórdãos.

Verifica-se que no período de 01/10/2021 a 16/03/2023 foram publicados 165.047 acórdãos pelo TST, destes apenas 6 têm a expressão “perspectiva de gênero”, representando 0,0036% das decisões. No período de 17/03/2023 até 17/04/2025 foram publicados 276.475 acórdãos pelo TST, ou seja, apenas 0,017% (49) destes utilizaram o marcador “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, ainda que seja de observação obrigatória para todo o poder judiciário desde a Resolução CNJ 492 de 17/03/2023.

Apenas para título ilustrativo utilizando-se os mesmos parâmetros da pesquisa com as expressões “gênero” e “assédio” no campo “contendo as palavras (e)” aparecem 291 acórdãos no período de 01/10/2021 a 17/04/2025, abrindo a reflexão de porque ainda são poucos os acórdãos que se utilizam do protocolo CNJ para julgamento.

Por apresentar um número maior de resultados vamos considerar a expressão “perspectiva de gênero” (72) na análise.

Quanto ao órgão colegiado prolator do acórdão utilizando-se a expressão “perspectiva de gênero” os percentuais, no período de 01/10/2021 a 17/4/2025 (72 acórdãos), são: SDI-I (4,16%), SDI-II (2,7%), 1ª Turma (5,5%), 2ª Turma (4,16%), 3ª Turma (23,6%), 4ª Turma (1,38%), 5ª Turma (18%), 6ª Turma (12,5%), 7ª Turma (16,6%) e 8ª Turma (5,5%).

⁴⁴ Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

⁴⁵ <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#149287ff2e708ef5e87c88fca5718df0>

Na **SDI-I** foram localizados 3 acórdãos⁴⁶ versando sobre a aplicação da escala de revezamento que pudesse favorecer o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres trabalhadoras do comércio. Ainda que no voto do relator não se tenha tratado especificamente do protocolo CNJ, este foi citado em um dos votos vencedores que integrou o acórdão, além de tratar de temas correlatos como a divisão sexual do trabalho de cuidado não remunerado e culturalmente exercido pelas mulheres.

Na **SDI-II** apareceram 2 acórdãos que não adentraram ao mérito da questão, pois em 1 foi reconhecida a perda do objeto do mandado de segurança e no outro o termo apenas constou da transcrição de um julgado⁴⁷.

Na **1ª Turma** o resultado foi de 4 acórdãos, sendo 3 em que a expressão aparece apenas em ementas transcritas⁴⁸, e 1 que a turma deu provimento ao recurso da trabalhadora para majorar valor da indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de assédio sexual, com fundamento no Protocolo CNJ⁴⁹.

Da **2ª Turma** apareceram 3 acórdãos versando sobre a estabilidade da trabalhadora gestante, dos quais em 2 o Protocolo CNJ foi utilizado como reforço argumentativo⁵⁰ e 1 a expressão aparece na transcrição do acórdão regional⁵¹.

Na **3ª Turma** foram localizados 17 acórdãos dos quais, 10 efetivamente apreciaram o mérito⁵², enquanto 6 transcreveram a decisão da 1ª e/ou 2ª instância ou de jurisprudência⁵³; 1

⁴⁶ E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022; Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022 e E-ED-RR-1606-46.2016.5.12.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022.

⁴⁷ Ag-EDCiv-ROT-322-71.2019.5.13.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 18/10/2024 e ROT-22341-86.2020.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/03/2023.

⁴⁸ RR-555-65.2021.5.17.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 07/01/2025 (valor da indenização por assédio moral); RR-790-84.2019.5.21.0041, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 18/11/2024 (escalada de revezamento quinquenal) e RR-0000505-92.2023.5.09.0071, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 16/10/2024.

⁴⁹ RR-0020112-94.2021.5.04.0461, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 12/12/2024.

⁵⁰ Ag-AIRR-11069-07.2021.5.03.0027, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/04/2025 e RR-1000256-53.2023.5.02.0481, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/04/2025.

⁵¹ AIRR-0011735-25.2018.5.15.0012, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 03/04/2025.

⁵² RRAg-2030-90.2017.5.09.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/11/2024 (assédio moral); AIRR-0000549-79.2022.5.08.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Jose Godinho Delgado, DEJT 18/10/2024 (assédio sexual); Ag-AIRR-10528-18.2021.5.15.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/10/2024 (remoção de beneficiária e medida protetiva vítima de violência doméstica); RRAg-11608-79.2016.5.15.0102, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/06/2024 (assédio moral); EDCiv-RRAg-971-39.2015.5.09.0242, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 03/05/2024 (assédio moral); AIRR-170-71.2022.5.17.0011, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Adriana Goulart de Sena Orsini, DEJT 05/04/2024 (assédio moral e sexual praticado pelo autor); RRAg-971-39.2015.5.09.0242, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado,

que apesar de a Turma utilizar os fundamentos do Protocolo CNJ e das Convenções nº 111 e 190 da OIT, negou provimento ao recurso da trabalhadora, vítima de violência doméstica, que postulava o reconhecimento de dispensa discriminatória, por óbice da Súmula 126/ TST, por ter o tribunal Regional da 9ª Região consignado que o rompimento do vínculo de emprego foi por “reestruturação interna e corte de pessoal”⁵⁴.

Na **4ª Turma** apareceu apenas 1 acórdão que tratou da hipossuficiência probatória se valendo dos fundamentos do Protocolo CNJ e da Agenda 2030 para negar provimento ao recurso da empresa, reconhecendo a perspectiva de gênero, ainda que o TRT da 9ª Região não tenha reconhecido o assédio sexual e sim assédio moral praticado por superior hierárquico da trabalhadora, para classificar a conduta como tipificada no artigo 216-A do Código Penal e assédio sexual por intimidação⁵⁵.

Na **5ª Turma** o resultado foi de 13 acórdãos dos quais apenas 2 efetivamente apreciaram o mérito⁵⁶, enquanto 9 transcreveram decisão da 1ª e/ou 2ª instância ou de jurisprudência⁵⁷, 2 citaram o termo protocolo, mas não desenvolveram a análise quanto à sua aplicação⁵⁸.

DEJT 09/02/2024 (assédio moral); RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/10/2023 (creche); RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023 (assédio moral); RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 30/06/2023 (caso Miguel); AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023 (assédio sexual/moral).

⁵³ AIRR-0000326-14.2023.5.21.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/04/2025 (redução de carga horária de genitor de filho com TEA); AIRR-0011605-67.2022.5.15.0053, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/04/2025 (gestante); AIRR-0000087-36.2023.5.05.0017, 3ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 21/02/2025 (assédio moral); RR-241-83.2021.5.09.0091, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/10/2024 (assédio moral); AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023 (estabilidade gestante); Ag-AIRR-10583-67.2021.5.03.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/08/2023

⁵⁴ Ag-AIRR-892-52.2021.5.09.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 21/02/2025.

⁵⁵ AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023.

⁵⁶ RR-11190-88.2015.5.15.0131, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/03/2024 (transgênero – banheiro e nome social) e RRAg-952-62.2019.5.06.0020, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023 (reembolso de despesas de apresentação pessoal).

⁵⁷ Ag-RRAg-10913-67.2021.5.03.0011, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 13/12/2024 (intervalo art. 384 da CLT); RRAg-AIRR-20906-17.2020.5.04.0020, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 08/11/2024; RR-1312-40.2015.5.09.0121, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 23/08/2024; RRAg-20588-59.2015.5.04.0521, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 09/08/2024; Ag-AIRR-10435-34.2021.5.03.0084, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024; Ag-RR-364-79.2016.5.21.0008, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 26/04/2024 (creche); Ag-RRAg-10124-12.2021.5.15.0051, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/03/2024; Ag-AIRR-1000934-52.2018.5.02.0252, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 23/02/2024; Ag-RRAg-20680-97.2019.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 23/02/2024.

⁵⁸ RR-1149-43.2018.5.10.0019, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 14/06/2024 (redução da jornada de mãe de criança com hidrocefalia); RR-21228-59.2018.5.04.0003, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/12/2023 (redução de jornada de mãe de criança com TEA).

Na **6ª Turma** foram localizados 9 acórdãos dos quais 4 transcreveram decisão da 1ª e/ou 2ª instância ou jurisprudência⁵⁹ e 5 apreciaram o mérito⁶⁰.

Na **7ª Turma** o resultado foi de 12 acórdãos sendo que 9 efetivamente apreciaram o mérito⁶¹, 2 apenas transcreveram decisão da 1ª e/ou 2ª instância ou de jurisprudência⁶² e 1 citou o termo protocolo, mas não desenvolveu a análise quanto à sua aplicação⁶³.

Por fim, na **8ª Turma** apareceram 4 acórdãos, entre os quais 2 transcreveram decisão da 1ª/2ª instância ou jurisprudência⁶⁴ e 2 efetivamente apreciam o mérito, sendo o acórdão principal e o de embargos de declaração⁶⁵.

Conforme os resultados acima, o fato de aparecer a expressão “perspectiva de gênero” no acórdão não significa que tenha sido efetivamente apreciado e fundamento no mérito da decisão, pois em 22 dos acórdãos encontrados (30,5%) apenas houve a reprodução da expressão na transcrição da decisão do Tribunal Regional ou de algum julgado do TST.

⁵⁹ Ag-AIRR-560-87.2022.5.19.0010, 6ª Turma, Relator Ministro Antonio Fabricio de Matos Goncalves, DEJT 28/02/2025; RRAg-890-17.2021.5.09.0069, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/02/2025; Ag-AIRR-885-47.2018.5.10.0012, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Fabio Tulio Correia Ribeiro, DEJT 10/11/2023; RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023.

⁶⁰ RR-1282-19.2016.5.08.0114, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 19/12/2024(dispensa discriminatória); AIRR-10325-27.2019.5.03.0174, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 13/12/2024 (discriminação de pessoa transgênero); RRAg-1596-08.2016.5.11.0008, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 09/08/2024 (assédio moral por homofobia); RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023 (assédio moral); RR-1001564-40.2017.5.02.0383, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 22/09/2023 (objetificação da mulher).

⁶¹ RRAg-774-79.2018.5.06.0172, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/04/2025(indenização dano moral coletivo); EDCiv-Ag-AIRR-1399-43.2017.5.10.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 08/11/2024; Ag-AIRR-1001469-69.2021.5.02.0027, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/10/2024 (assédio moral); RR-Ag-41-58.2017.5.21.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/08/2024 (jornada de trabalho); RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024(assédio sexual); Ag-AIRR-1399-43.2017.5.10.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 14/06/2024 (assédio sexual); AIRR-21056-50.2019.5.04.0014, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/03/2024; RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023(assédio sexual – ação civil pública); RR-1001898-12.2016.5.02.0706, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/06/2023 (indenização despesas com apresentação pessoal).

⁶² AIRR-0101144-83.2019.5.01.0006, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/10/2024 (assédio sexual); ARR-1415-11.2015.5.12.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 08/03/2024 (indenização despesas com apresentação pessoal).

⁶³ EDCiv-Ag-AIRR-1001469-69.2021.5.02.0027, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/02/2025.

⁶⁴ AIRR-1033-94.2022.5.07.0014, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 18/03/2024 e AIRR-0020879-13.2019.5.04.0006, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 06/03/2023.

⁶⁵ ED-RR-228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 11/12/2023 e RR-228-39.2017.5.10.0013, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 12/12/2022 (dispensa discriminatória).

Quanto ao ano de publicação do acórdão, conforme os parâmetros da pesquisa, foram encontrados os seguintes resultados: no ano de 2021 não foi localizado nenhum acórdão, em 2022 foram encontrados 4 acórdãos, em 2023, 18 acórdãos, em 2024, 38 acórdãos, e em 2025 (até 17/4/2025), 12 acórdãos. Fazendo concluir que tem aumentado a análise pelo TST quanto à perspectiva de gênero, especialmente após da obrigatoriedade de observação por todas as instâncias e ramos do poder judiciário, com a Resolução CNJ 492, de 17/3/2023.

Verifica-se que na maioria dos processos em que houve reforma do acórdão regional, esta foi no sentido de proteger os direitos humanos e garantias constitucionais fundamentais, envolvidos, ainda que seja apenas condenando ou majorando a indenização por danos morais. Não houve nenhum acórdão no sentido de reformar a decisão regional para prejudicar a parte postulante do direito, ainda que exista um número razoável de acórdãos em que se aplica o óbice da Súmula 126/TST e não se aprecia o mérito quanto à perspectiva de gênero.

Apenas 3 acórdãos conceituam gênero e nesses essa referência surge como sendo uma construção cultural, mas muitos reproduzem trechos do Protocolo CNJ. Em 13 acórdãos houve a identificação de assimetria ou desigualdade de gênero no caso concreto. Nove acórdãos identificaram violência de gênero no caso concreto, sendo que em 8 deles se reconheceu ser caso de violência sexual e 1 de violência psicológica. Seis acórdãos identificaram ser caso de interseccionalidades, sendo identificado os vieses raciais e de sexualidade, além do gênero.

O julgamento sob perspectiva de gênero não está limitado à incidência apenas em situações que envolvem mulheres, pois os julgados revelam situações de ação civil pública com a abrangência de coletividade, além de 2 casos de transexuais e outros cujos autores são homens.

Passando para a análise qualitativa dos resultados, no processo RR-11190-88.2015.5.15.0131⁶⁶ a turma deu provimento ao recurso de revista do(a) trabalhador(a) para condenar a empresa em indenização por danos morais por esta restringir o acesso do uso de banheiro feminino e não ter autorizado o uso o nome social no crachá. Curiosamente neste caso, em todo o tramite processual, pois já transitou em julgado, foi utilizado o nome de registro e não o nome social da parte postulante.

Situação diversa aconteceu nos autos AIRR-10325-27.2019.5.03.0174⁶⁷, em que a ação tramitou com nome social da parte, e se manteve a decisão do Tribunal Regional, que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de atos

⁶⁶ RR-11190-88.2015.5.15.0131, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/03/2024.

⁶⁷ AIRR-10325-27.2019.5.03.0174, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 13/12/2024.

discriminatórios em relação à reclamante, pessoa transgênero que se identifica como mulher. Neste caso, a turma fundamentou a decisão com base no Protocolo CNJ, princípios e fundamentos constitucionais e a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pelo Brasil.

No RR-1406-93.2019.5.17.0001⁶⁸ a turma deu provimento ao recurso do trabalhador, homem, para reconhecer o assédio moral organizacional e racismo estrutural (interseccionalidades), e restabelecer a sentença, valendo-se de farta fundamentação no Protocolo CNJ, Convenções 111 e 190 da OIT.

No AIRR-170-71.2022.5.17.0011⁶⁹ foi negado provimento ao recurso do autor que pretendia reverter sua demissão por justa causa, nos termos do artigo 482, “b”, da CLT, pelo cometimento de falta grave, no caso, assédio moral e sexual contra funcionária do cliente da empresa reclamada que recebeu a denúncia via SAC. Na fundamentação a turma além de aplicar o Protocolo CNJ valeu-se da Convenção 190 da OIT, por entender ser de aplicação imediata ao tratar da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação.

No RRAg-10131-03.2022.5.18.0013⁷⁰ a turma, valendo-se dos princípios e conceitos do Protocolo CNJ quanto a dificuldade probatória nos casos de assédio sexual e necessidade de uma readequação da distribuição do ônus da probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da importância da prova indiciária e indireta, reformou acórdão regional que afastou o assédio porque não estaria provada a “repulsa da vítima”. No entender da turma restou provada a existência de microagressões à vítima, combinadas com ambiente de trabalho hostil e intimidador, considerando o depoimento da vítima transcrito na sentença (e no acórdão regional), e assim, reconheceu a existência do assédio sexual cometido pelo supervisor hierárquico da vítima.

Nos julgados decorrentes de ação civil pública foram providos os recursos do Ministério Público para condenar as empresas ao pagamento de indenização (ou majoração) por danos morais coletivos decorrentes de assédio moral por discriminação contra mulheres e homossexuais com fundamento no Protocolo CNJ⁷¹.

⁶⁸ RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023.

⁶⁹ AIRR-170-71.2022.5.17.0011, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Adriana Goulart de Sena Orsini, DEJT 05/04/2024.

⁷⁰ RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024.

⁷¹ Como exemplificam o RRAg-774-79.2018.5.06.0172, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/04/2025 e RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023.

O RRAg-597-15.2020.5.06.0021⁷² ganhou repercussão no noticiário nacional pela gravidade da conduta dos empregadores que culminou na morte do filho e neto das trabalhadoras (Miguel, que estava sob os cuidados de uma das empregadoras, caiu do nono andar do prédio/residência dos empregadores, enquanto sua mãe prestava serviços domésticos durante o isolamento social causado pela pandemia de Covid-19). Na ação civil pública, movida pelo MPT, restaram reconhecido vários ilícitos trabalhistas praticados pelos empregadores contra as trabalhadoras domésticas e com fundamento no Protocolo CNJ, Convenções 111, 155, 189 e 190 da OIT e nas declarações no âmbito da OEA, a Turma, manteve, entre outras condenações, reconhecimento de dano moral coletivo, oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no mundo do trabalho.

Por fim, quanto à análise qualitativa dos julgados, cabe apreciar, em apartado, por não constar do resultado da pesquisa jurisprudencial, por se tratar de segredo de justiça, mas diante da gravidade dos fatos, o RR-301-48.2012.X.XX.0325⁷³. A turma deu provimento ao recurso da trabalhadora, determinando o restabelecimento da sentença, com fundamento no Protocolo CNJ, Convenção 190 da OIT, Agenda 2030 da ONU, princípios e fundamentos da CF/88, quanto à condenação da empresa reclamada à indenização por danos morais e patrimoniais e à declaração de nulidade do pedido de demissão da autora, diante do reconhecimento da justa causa patronal, pela conduta omissiva da empresa em razão de assédio sexual/estupro sofrido pela autora e cometido por superior hierárquico. O Tribunal Regional descaracterizou o estupro e o assédio sexual sob o fundamento de que os fatos não teriam ocorrido no ambiente empresarial. A turma do TST realizou o correto enquadramento jurídico, pois no acórdão regional fora transcrito o inteiro teor da sentença e da prova oral produzida. Foi registrado que o estupro, apesar de não ter ocorrido na empresa, teve ação iniciada nela, quando o supervisor da trabalhadora determinou que esta trabalhasse até mais tarde, fazendo-a perder o transporte fornecido pela empregadora e aumentando a sua vulnerabilidade. Também restou provado que a empresa tomou ciência das agressões, mas apenas transferiu o agente agressor para outra unidade. Assim, a turma reconheceu a existência de ambiente de trabalho hostil e degradado, e aplicando a Convenção 190 da OIT afastou a alegação da empresa de que os fatos não teriam acontecido na empresa, pois nos termos do artigo 3º da referida convenção é irrelevante o fato de o assédio (ou no caso o

⁷² RRAg-597-15.2020.5.06.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 30/06/2023.

⁷³ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/frigor%C3%ADfico-%C3%A9-condenado-a-indenizar-trabalhadora-v%C3%ADtima-de-estupro-cometido-por-supervisor>. Acesso em: 23 abr 2025.

estupro) ter se dado fora do ambiente laboral, pois ocorreu no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, e determinou o encaminhamento dos autos ao Ministério Público do Trabalho pela gravidade dos fatos.

Diante dos resultados da pesquisa observa-se um aumento no número de julgados que passaram a apreciar os casos sob a perspectiva de gênero com base no Protocolo CNJ, especialmente após a Resolução CNJ 492, de 17/3/2023, que determinou sua observância obrigatória para todo o poder judiciário. Verificou-se, ainda, que as fundamentações passaram a adotar, além do Protocolo CNJ, o controle de convencionalidade, com a apreciação das Convenções da OIT e decisões da CIDH. Porém, é salutar reforçar a necessidade de que todos os processos que versam sobre questões de perspectivas de gênero observem o Protocolo CNJ, por obrigatoriedade do CNJ e que as decisões no TST também passem a apreciar os protocolos específicos da Justiça do Trabalho.

Como lembra Patrícia Maeda o mundo do trabalho observa as relações de poder estabelecidas na sociedade, correspondendo muitas vezes à intersecção de diferenças de classe, gênero e raça, o desenvolvimento de uma epistemologia que observe a perspectiva interseccional de gênero não só é compatível, mas também recomendável de ser observada nas demandas trabalhistas, a fim de se aprimorar a prestação jurisdicional com a finalidade de realização da justiça social, que norteia o ordenamento jurídico nacional e o compromisso internacional de efetivação de direitos humanos⁷⁴.

9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo notícia vinculada no sítio do CNJ de 25/03/2025⁷⁵, o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário, que funciona em caráter nacional e permanente e tem a função de monitorar a aplicação da Resolução CNJ 492/2023, bem como elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema de justiça nas causas centrais ao protocolo de gênero, monitorou até àquela data 8.134 decisões, sendo 19 de Tribunais Superiores e 556 da Justiça do Trabalho. Tais números estão em consonância com o resultado da pesquisa, quando se leva em consideração o uso do marcador “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”.

⁷⁴ MAEDA, Patrícia. **Julgamento com perspectiva de gênero à luz das convenções internacionais de Direitos Humanos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 60, 2022, p. 53-54.

⁷⁵ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/julgamento-com-perspectiva-de-genero-em-dois-anos-resolucao-impulsionou-mais-de-8-decisoes/>. Acesso em: 15 abr. 2025

A Resolução CNJ 429/2023, além de ter determinado a obrigatoriedade da adoção do Protocolo, previu também a obrigatoriedade de capacitação de juízes relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, com perspectiva interseccional. Em contrapartida, conforme dados do 2º Censo do Poder Judiciário, o percentual mais alto dos juízes e dos servidores declarou não fazer cursos de capacitação, tornando-se urgente a promoção de cursos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para fins de formação, capacitação e atualização dos servidores com ênfase em direitos humanos e as interseccionalidades (gênero, etnia, orientação sexual entre outros marcadores), para além da simples divulgação dos Protocolos CNJ e da Justiça do Trabalho⁷⁶.

O trabalho é um dos alicerces da vida das pessoas, além de auferir meios de subsistência, traz dignidade e autoestima aos trabalhadores(as). Quando acontece uma situação de desrespeito, discriminação e/ou violência nessa relação, a Justiça do Trabalho, ao ser convocada a agir, deve garantir os meios de igualdade substancial para promover a justiça social da melhor maneira possível. Os Protocolos CNJ e os da Justiça do Trabalho surgem como forte instrumento para o combate dos vieses discriminatórios, promoção e proteção dos direitos sociais fundamentais do trabalho como direitos humanos que são. Por outro lado, é salutar a promoção de ambiente de trabalho saudável, livre de assédios e condições de trabalho digno e decente, como previsto na Agenda 2030 da ONU.

O Protocolo CNJ propõe novas metodologias de interpretação e valoração da prova, com ênfase na prova indiciária e depoimento da vítima, especialmente nos casos de assédio, para evitar a revitimização e impunidade do agressor, a fim de garantir a igualdade substancial, numa perspectiva de direitos humanos, devendo, para tanto, se afastar do conceito de homem médio e do formalismo normativo. O TST, em sua atuação tradicional, ao aplicar friamente e, muitas vezes de forma espartana, o óbice da súmula 126, não estaria mantendo o sistema de discriminação e desigualdades eventualmente fixado nas instâncias ordinárias, com a manutenção do *status quo*? Não seria uma forma de perpetuação das desigualdades de gênero?

Assim, nessa metodologia, o julgamento imparcial pressupõe a postura ativa de desconstrução e superação dos vieses, na busca por decisões que considerem as diferenças e desigualdades históricas dos grupos com marcadores sociais, para eliminar todas as formas de discriminação. Mais do que corrigir distorções pontuais, o julgamento com perspectiva de

⁷⁶ O TST promoveu um único curso com a temática do Protocolo CNJ em 2023.

gênero dá voz e escuta aos trabalhadores(as) visibilizando os impactos das opressões de gênero, raça e classe sobre a trajetória laboral das minorias.

São necessárias políticas públicas e educação das bases, mas até que haja repercussão social se fazem urgentes decisões judiciais que visem a acabar com os feminicídios, assédios, de todos os tipos, no ambiente de trabalho, as diferenças salariais, sobrecarga de trabalho da mulher pelo trabalho de cuidado invisibilizado e pela maternidade solo, entre outras tantas violências e discriminações que assombram as mulheres diariamente.

O TST, na função de estabilizador da jurisprudência trabalhista deve contribuir para eliminação de todas as formas de discriminação, quando instado a se manifestar. Conforme demonstrou a pesquisa, na maioria dos processos apreciados pelo TST quando houve reforma do acórdão regional, esta foi no sentido de proteger os direitos humanos e garantias constitucionais fundamentais, envolvidos. Não houve nenhum acórdão no sentido de reformar a decisão regional para prejudicar o trabalhador(a) postulante do direito, ainda que exista um número razoável de acórdãos, aplicando o óbice da Súmula 126/TST e não apreciando o mérito quanto à perspectiva de gênero.

O Tribunal Superior do Trabalho tem cumprido a sua missão na busca por justiça social, mas pode contribuir ainda mais, nos casos concretos, a decidir pela efetividade de trabalho digno e decente para todos, respeitadas as interseccionalidades e vulnerabilidades, com ambiente de trabalho saudável e livre de todas as forma de assédio, a fim de garantir os objetivos de desenvolvimento sustentável 5 (igualdade de gênero), 8 (emprego pleno e trabalho decente) e 16 (acesso à justiça e cumprimento de leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável) da Agenda 2030 da ONU. Também cabe ao TST contribuir para a efetivação dos direitos trabalhistas, visando garantir a dignidade da pessoa humana, conferindo a máxima eficácia possível aos direitos humanos, no exercício da sua função jurisdicional.

REFERÊNCIAS

ASSAD, Sandra Flügel. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais**. Brasília: Venturoli, 2024.

BALAZEIRO, Alberto Bastos e SANTANA, Raquel Leite da Silva. **Assédio Sexual a partir da jurisprudência do TST: prova indiciária e “protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” como soluções estruturais para a efetividade do constitucionalismo humanístico e social**. In: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria

Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (Coords.). *Constitucionalismo Humanista e Social na jurisprudência do TST*. Leme: Mizuno, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CONVENÇÃO nº 190, OIT. **Convenção sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. 21 jun. 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190, Acesso em: 19 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Estado Democrático de Direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno**. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020.

LIMA FILHO, Francisco das C. **Julgamento sob perspectiva de gênero: um novo olhar do Judiciário sobre questões de gênero**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. V. 34, n. 41, outubro 2023.

MAEDA, Patrícia. **Julgamento com perspectiva de gênero à luz das convenções internacionais de Direitos Humanos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 60, 2022.

ONU BR. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. ONU BR. A Agenda 2030. 25 set. 2015. Disponível em: <https://docs.un.org/es/A/res/70/1>, Acesso em: 14 abr. 2025.

SILVA, Adriana Manta da. **O gênero como categoria de análise nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho: reconfiguração epistemológicas a partir do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ**. Brasília: Venturoli, 2024.