

# A PERSPECTIVA DO TRABALHO FEMININO DIANTE DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DE GÊNERO: uma análise à luz do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero

Patrícia Ferreira Carvalho<sup>1</sup>  
Vera Lúcia Frederico<sup>2</sup>  
Camila Aparecida Duarte Diniz<sup>3</sup>  
Aluísio Santos de Oliveira<sup>4</sup>  
Alexandre Pires Duarte<sup>5</sup>  
Marcelo Silva Ângelo Ferreira<sup>6</sup>

*Recebido em: 09.12.2024*

*Aprovado em: 13.12.2024*

**Resumo:** O presente trabalho tem como intuito analisar a perspectiva do trabalho feminino diante de práticas discriminatórias de gênero sob o prisma do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, 2021, instrumento jurídico proposto pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça), como resposta à agenda 2030 da ONU (Organização das Nações Unidas) em seu ODS (Objetivo Desenvolvimento Sustentável) nº 5 - igualdade gênero. O estudo analisa o conteúdo e a aplicação do protocolo dentro da justiça do trabalho/direito do trabalho. O objetivo do trabalho é investigar qual o impacto do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, no direito do trabalho e na valorização e reconhecimento da mulher dentro de uma perspectiva de proteção contra preconceitos e discriminações. A pesquisa foi estruturada em 5 (cinco) partes. A primeira busca analisar o conceito de gênero, suas origens e perspectivas, além de apresentar as definições de “sexo” e “gênero” conforme o Protocolo. A segunda parte traz uma reflexão sobre a mulher no

<sup>1</sup> Graduada em Direito pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira - UNIFUNCESI, Brasil; Advogada – [paticarvalho261@gmail.com](mailto:paticarvalho261@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduada em Direito pela Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira - UNIFUNCESI, Brasil; Advogada - [bonivonluxor@gmail.com](mailto:bonivonluxor@gmail.com)

<sup>3</sup> Mestranda em Ciências Jurídicas, Pós-graduação/Especialização em Direito Privado e Processo Civil, Docente no Centro Universitário Funcesi/UNIFUNCESI, Advogada Pública no SAAE Itabira, [camila.diniz@funcesi.br](mailto:camila.diniz@funcesi.br)

<sup>4</sup> Mestre em Direito Privado. Pós-graduação/Especialização em Direito Privado. Docente no Centro Universitário Funcesi/UNIFUNCESI. Auditor Fiscal de Tributos no Município de Itabira-MG. [aluísio.oliveira@funcesi.br](mailto:aluísio.oliveira@funcesi.br)

<sup>5</sup> Graduado em Direito pela (UNIFENAS 2004); pós-graduado em MBA – Gestão Empresarial com Ênfase em Gestão de Pessoas (FUNCESI 2011); pós-graduado em Ciências Criminais (Universidade Gama Filho 2009). Docente no Centro Universitário Funcesi/UNIFUNCESI. Mestrando em Direito nas Relações Econômicas e Sociais (Milton Campos). [alexandre.duarte@funcesi.br](mailto:alexandre.duarte@funcesi.br)

<sup>6</sup> Doutor/Mestre em Administração de Empresas, Professor Titular na Fundação Comunitária de Ensino Superior de Itabira – UNIFUNCESI, Faculdade de Minas Gerais, FAMIG, Faculdade de Sabará, Brasil, [marcelo.ferreira@funcesi.br](mailto:marcelo.ferreira@funcesi.br), [marcelos.bh01@gmail.com](mailto:marcelos.bh01@gmail.com), [marcelo.ferreira@faculdaledesabara.br](mailto:marcelo.ferreira@faculdaledesabara.br)

mercado de trabalho, destacando as desigualdades e discriminação no ambiente laboral, além da proteção legal existente. A terceira parte é dedicada à análise do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, seus objetivos e fundamentos. Na quarta parte, serão examinados os efeitos do Protocolo no sistema judiciário e sua aplicação em casos concretos. Por fim, a quinta parte traz uma conclusão, discutindo se o Protocolo será efetivo na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária ou se permanecerá como, mais um, instrumento que não provoca mudanças substanciais.

**Palavras-chaves:** Assimetrias. Desigualdades. Discriminações. Julgamento com Perspectiva de Gênero.

---

*THE PERSPECTIVE OF FEMALE WORK IN THE FACE OF GENDER DISCRIMINATORY PRACTICES: an analysis in the light of the trial protocol with a gender perspective*

**Abstract:** Protocol with a Gender Perspective drawn up in 2021, a legal instrument proposed by the CNJ (National Council of Justice), in response to the UN (United Nations) 2030 agenda. in its SDG (Sustainable Development Goal) nº 5 - gender equality. The study analyzes the content and application of the protocol within labor justice/labor law. The objective of the work is to investigate the impact of the Protocol for Judgment with a Gender Perspective on labor law and the appreciation and recognition of women within a perspective of protection against prejudice and discrimination. The research was structured in 5 (five) parts. The first seeks to analyze the concept of gender, its origins and perspectives, in addition to presenting the definitions of “sex” and “gender” according to the Protocol. The second part reflects on women in the job market, highlighting inequalities and discrimination in the workplace, in addition to existing legal protection. The third part is dedicated to the analysis of the Judgment Protocol with a Gender Perspective, its objectives and foundations. In the fourth part, the effects of the Protocol on the judicial system and its application in specific cases will be examined. Finally, the fifth part brings a conclusion, discussing whether the Protocol will be effective in promoting a more just and egalitarian society or whether it will remain another instrument that does not cause substantial changes.

**Keywords:** Symmetries. Inequalities. Discriminations. Judgment with a Gender Perspective.

## 1. INTRODUÇÃO

A busca por uma sociedade igualitária, independente de gênero, sexo, cor ou raça, foi impactada diretamente com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Desde então, foi estabelecido em seus artigos iniciais o princípio da igualdade de todos perante a lei, vedando qualquer forma de discriminação. No entanto, apesar de dispor sobre igualdade, quando se trata de direitos entre homens e mulheres há uma linha extensa e perceptível de um cenário totalmente desigual e desamparado, principalmente sob a ótica da criminalização das condutas nas quais as

mulheres são submetidas diariamente, como violência, assédio e importunação. No ramo do direito do trabalho esse cenário é perceptível, seja na disparidade do acesso à justiça, na desigualdade salarial, na discriminação, e nas próprias decisões em si.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), em um cenário em que revela maior escolarização entre as mulheres, os homens ganham cerca de 25% a mais em relação aos rendimentos mensais. A pesquisa vai além, constatando que as mulheres ainda se encontram em uma posição de inferioridade perante a sociedade, voltadas para a ideia enraizada do estereótipo da dona de casa, mãe e esposa, enquanto o homem ainda é visto como o provedor e responsável pelo sustento do lar. Tal cenário é refletido não só na diferença salarial, mas na falta de representação em cargos de liderança, na taxa de ocupação da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como na dupla e até tripla jornada de trabalho que enfrentam diariamente.

Historicamente, os estereótipos de gênero estão enraizados na sociedade, e o sistema jurídico tem contribuído para a naturalização desses estereótipos e para a perpetuação da discriminação contra as mulheres. Decisões judiciais, que frequentemente utilizam termos que reforçam estereótipos como, por exemplo, a normalização de características supostamente “naturais” aos homens e mulheres reforçam ainda mais a discriminação em função do gênero. Códigos, leis e jurisprudência reforçam as desigualdades mascaradas, legitimando papéis sociais tradicionais e pré-estabelecidos entre homens e mulheres.

Ressalta-se que a naturalização citada anteriormente não é limitada aos primórdios da sociedade, visto que é possível identificar tais práticas discriminatórias refletidas em vários aspectos do judiciário na atualidade. A disparidade mascarada por práticas sutis de discriminação necessita de uma profunda análise sob a ótica do gênero e sua origem.

O presente trabalho tem como intuito analisar a perspectiva do trabalho feminino à luz do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado em 2021, instrumento jurídico proposto pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça), como resposta à Agenda 2030 da ONU (Organização das Nações Unidas) em seu ODS (Objetivo Desenvolvimento Sustentável) nº 5 - igualdade de gênero.

Este trabalho tem como objetivo pesquisar como a metodologia do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero possibilita uma prática adequada e eficaz dentro do sistema jurisdicional trabalhista ao trazer uma propositura de superação das desigualdades e de todas as formas de discriminação.

Considerando esta premissa, o presente trabalho foi dividido em 05 (cinco) partes. Na primeira, a pesquisa buscou compreender o conceito de gênero e suas perspectivas e origem do termo. Expõe ainda as considerações conceituais segundo o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, conceituando os termos “sexo” e “gênero”.

Já na segunda, analisou-se a mulher no mercado de trabalho, abrangendo para os horizontes

do trabalho da mulher, bem como foi realizada uma análise sobre as desigualdades e assimetrias que caracterizam a discriminação de gênero no mundo do trabalho e a lei positivada como instrumento de proteção contra a discriminação de gênero.

Na terceira parte foi analisado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero na sua integralidade, e buscou-se entender o que levou à sua criação, seus objetivos e fundamentos, abordando temas importantes como discriminação, violência e assédio no ambiente do trabalho.

Outrossim, na quarta parte foram analisadas sentenças e decisões trazidas pelo banco de dados do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), relacionadas ao ramo da justiça do trabalho e ao direito do trabalho, de julgados sob perspectiva de gênero.

Por fim, a quinta e última parte discorreu sobre o impacto que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero trouxe ao direito do trabalho na valorização e reconhecimento do trabalho da mulher dentro de uma perspectiva de proteção contra o preconceito e a discriminação de gênero.

## 1. GÊNERO E SUAS PERSPECTIVAS CONCEITUAIS

Inicialmente o termo gênero surgiu do latim, referindo-se ao “nascimento” e a formação da família. Na linguagem portuguesa, o termo foi inserido para nomear o feminino, masculino e o neutro. Somente a partir do século XV que a expressão passou a ser usada como sinônimo do sexo biológico dos indivíduos, e dessa forma, os termos feminino e masculino passaram a ser relacionados a fêmea e macho.

Foi a partir do final do século XVIII que o modelo do sexo oposto surgiu, confirmando a existência de diferenças biológicas entre homens e mulheres. Alguns pensadores como Jacques-Louis Moreau, foi um dos pioneiros em defender a tese de que homens e mulheres são diferentes, não só no sexo, mas também no aspecto físico e moral (LAQUEUR, 1990).

Com o advento da Primeira Grande Guerra houve uma transformação do papel da mulher perante a sociedade. Assim, as mulheres deixaram de exercer unicamente a função de mães e esposas e passaram a assumir postos de trabalhos de homens, que haviam sido convocados para servir nos campos de batalha. Então, as mulheres assumiram postos de trabalho como motoristas, enfermeiras, operárias em fábricas e até no serviço público.

Após o fim da guerra, muitos homens perderam a vida e as mulheres começaram a assumir, de maneira definitiva, os postos de trabalho antes ocupados pelos maridos (DIAS; REZENDE, 2009).

Logo no intuito de trazer elementos sobre, e até mesmo o conceito de gênero, dentro da abordagem proposta neste trabalho, sob a perspectiva da mulher como gênero feminino, foi necessário lançar um olhar para a década de 1920/1930. Naquele momento, sob o condão de toda

transformação social trazida pela guerra, transcorria a primeira onda do movimento feminista que discutia sobre as diferenças sexuais. Para além desse debate, os horizontes foram abertos trazendo uma concepção em torno do tema gênero. Assim, foi dentro do contexto de debates que o termo gênero foi sendo construído, e porque não dizer, desconstruído, ou seja, foi se transformando na sociedade. Portanto, hoje temos um entendimento mais aceito e bem mais amplo.

As diferenças em função do sexo têm como ponto de partida a infância, quando as brincadeiras são tidas como aquelas apropriadas para meninas e outras para os meninos. Logo de início as meninas já saem perdendo, bem como toda uma sociedade. Às meninas são direcionadas as atividades de cuidado. E assim, no brincar, as meninas cuidam dos bebês, fazem comidinhas nas panelinhas e brincam de casinha. Estas “habilidades” do cuidar do outro podem ser traduzidas como o de se anular e até mesmo ter a valoração de serem atribuições menos complexas. Os meninos brincam com carrinhos (carro: tradução de poder), desmontam e os montam, traduzindo e reafirmando que para tanto é necessário pensar em como desmontar e como montar. Estas funções são concebidas pela sociedade que se traduz como atribuições de determinados papéis que a própria sociedade institucionalizou como papéis em razão do sexo biológico. As estruturas e práticas sociais, para além das culturais, moldam e regulam os gestos, posturas e rituais, bem como outras formas de expressão, singular, que o indivíduo possa ter ou fazer. Essa técnica de moldar aquilo que é comportamental transcende gerações e ainda hoje as reproduzimos.

Dentro do contexto acima exposto, é de relevância citar Simone de Beauvoir (2009) que contextualiza reflexões alinhadas à construção social dos papéis de gênero, o de delineamento das mulheres dentro da sociedade, bem como são definidas em relação aos homens, ou até mesmo sob a perspectiva do olhar masculino. Beauvoir (2009) faz ainda uma crítica em relação à romantização da maternidade, que aprisiona a mulher no papel de mãe e cuidadora. Ainda, Beauvoir (2009) ao defender a libertação sexual da mulher, sustenta a importância da liberdade e autonomia da mulher, destacando a necessidade de as mulheres reivindicarem seus direitos dentro da sociedade, além de construírem a sua própria identidade a partir delas mesmas e não a partir de como eram vistas pela lente do olhar do macho.

O primeiro conceito de gênero foi introduzido por Robert Jesse Stoller (1924-1991); psicanalista e psiquiatra norte-americano que, além da clínica e da pesquisa dedicava-se a estudos antropológicos. Assim, o mundo acadêmico acompanhou o projeto de pesquisa sobre Identidade de Gênero iniciado em 1958. Desta forma, o conceito de gênero começou a ser difundido e foi apresentado o termo Identidade de Gênero em 1963, na Suécia-Estocolmo:

Gênero é um termo com conotações mais psicológicas e culturais do que biológicas; se os termos adequados para sexo são “macho” e “fêmea”, os termos correspondentes para gênero são “masculino” e “feminino”; esses últimos podendo ser bem independentes do sexo (biológico) (Soller, 1968, apud Ann Oakley, 1972, p.64).

Ann Oakley (1972, p. 65) explica que “gênero é um fato visível a maior parte do tempo, sexo não.” Logo, dentro dessa perspectiva pode-se perceber o gênero de alguém pelo contexto social, modo de falar, de se vestir, assuntos de interesse, dentre outras características que possam classificar como feminino e masculino dentro de um contexto cultural. Assim, é possível inferir que “sexo” é um termo ligado à biologia; já “gênero” é um termo psicocultural.

A identidade de gênero pode ser entendida como a compreensão que pessoa tem de si e que faz com que ela interprete um papel feminino ou masculino atrelado à expectativa social sobre um e outro. Em que pese, contemporaneamente, haver o reconhecimento de uma diversidade de gêneros que, segundo a Comissão de Direitos Humanos de Nova York, totaliza 31 identidades de gêneros; este trabalho fez uma abordagem considerando dois gêneros: masculino e feminino, sendo este último o foco dentro de um contexto de discriminação.

### **1.1. Considerações Conceituais Segundo o Protocolo para Julgamento como Perspectiva de Gênero**

Dada a relevância do Julgamento sob a luz das lentes de gênero, o Protocolo para Julgamento como Perspectiva de Gênero traz os conceitos de sexo e gênero, sexualidade e identidade de gênero, com o intuito de esclarecer e dissuadir qualquer confusão conceitual que possa embaraçar decisões judiciais dentro do contexto de vários ramos da justiça. Este trabalho abordou os conceitos de sexo e gênero dentro do contexto trazido pelo protocolo.

#### **1.1.1. Sexo**

Os aspectos biológicos são normalmente utilizados para classificar, ou porque não dizer rotular, pessoas como machos, fêmeas ou ainda intersexuais. Esta rotulagem está embasada nas características e aspectos biológicos, isto é, de acordo com os órgãos sexuais e reprodutivos, bem como o seu perfil hormonal ou até mesmo o seu perfil cromossômico.

Diante dessa visão tão concreta para definir o sexo de um indivíduo torna-se necessário perceber para além do concreto, pois as características biológicas não são fatores que irão definir o comportamento masculino ou feminino das pessoas. Assim, o fator sexo se torna frágil como ferramenta para fazer análise sobre desigualdades. Logo, é necessário que sejam consideradas características que são resultados das interações sociais e culturais que transformam a vida e a vivência das pessoas dentro de uma sociedade. Tendo como relevante este viés, assim será possível compreender as opressões decorrentes de discriminações, bem como perseguições que podem ocorrer no processo de aplicação do direito ou até mesmo na pretensão de se fazer justiça.

#### **1.1.2. Gênero**

Dentro de um horizonte conceitual traçado pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a palavra gênero está relacionada ao conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Neste mote, existe então um determinismo cultural de que só exista dois gêneros: o masculino e o feminino. Mas para além desse determinismo existe dentro desses dois grupos pessoas diferentes ao serem consideradas individualidades e expectativas quanto à vida com um ser único. Ou seja, para além das características físicas e biológicas o indivíduo, dentro da sua singularidade, se constrói como pessoa de acordo com o papel por ele escolhido para ser reconhecido socialmente numa interação pessoal diante das representações e interpretações culturais do meio ao qual está inserido.

As expectativas pré-definidas do outro não podem se sobrepor à identidade de uma pessoa e muito menos à sua essência. O reconhecimento do indivíduo por si mesmo transcende o biologismo.

## 2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A priori, é imperativo ressaltar que a evolução da mulher no contexto organizacional é uma trajetória marcada por lutas e conquistas ao longo da história. Até o início do século XIX, os homens eram os únicos provedores de suas famílias, enquanto as mulheres já nasciam com um único objetivo: satisfazer os homens, cuidar do lar e dos filhos (OST, 2009).

A entrada das mulheres no âmbito laboral foi impulsionada após a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra da década de 1970, mas foi com as duas grandes guerras mundiais, entre os períodos de 1914-1918 e 1939-1945, que culminou de fato a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Em um cenário devastado pela guerra, incontáveis vidas humanas foram perdidas e, entre elas, a de vários homens, que até então, eram os únicos provedores de suas famílias; aqueles que sobreviveram estavam, em sua maioria, incapazes de voltar às suas atividades devido aos ferimentos causados no campo de batalha.

Em uma realidade precária e sem alternativas, as mulheres foram obrigadas a deixar suas casas, seus filhos e assumirem a posição de seus maridos nos trabalhos e projetos que eram realizados por eles (DIAS; REZENDE, 2009).

A origem e evolução da mulher no mercado de trabalho se iniciaram com a primeira e segunda guerras mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou e com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (PROBST, 2003, p. 2).

Desse modo, durante esse período as mulheres começaram a trabalhar na fabricação e

produção de armamento para a indústria bélica. Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho em condições extremamente precárias, as mulheres passaram a reivindicar por melhores condições no âmbito laboral; ante a isso, começaram a ser introduzidas leis no intuito de beneficiá-las.

Ficou estabelecido na Constituição de 32 que sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez (PROBST, 2003, p. 2).

No entanto, mesmo após essa conquista, a exploração perdurou por longo período. Jornadas intensas de trabalho de mais de 18 horas diárias e diferença salarial eram uma realidade. A justificativa baseava-se na ideia de que o homem era provedor da casa e, desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar o mesmo salário, pois o homem a sustentava e era o chefe da família.

Após longos anos de luta buscando seus direitos, as mulheres conquistaram espaço em lugares que antes eram vistos como um lugar único e exclusivo para a figura masculina. No entanto, mesmo anos após tais conquistas, a discriminação e o preconceito com a figura feminina no ambiente de trabalho ainda perduram.

É perceptível que ao longo das décadas, a sociedade se transformou e evoluiu; no entanto, as relações assimétricas e hierárquicas ainda se manifestam tanto no ambiente de trabalho quanto na vida familiar. Apesar das conquistas como o direito a frequentar as aulas além do primário e o sufrágio feminino, a sociedade ainda insiste em atribuir à mulher a ideologia do “sexo frágil”, destinando a ela as atividades domésticas, como os cuidados com a casa e a família, enquanto ao homem lhe cabe o papel de provedor e chefe de família.

Desse modo, ainda que as mulheres tenham alcançado o mercado, elas ainda precisam lidar com duplas jornadas de trabalho, devido à necessidade de conciliar o trabalho remunerado com suas funções domésticas.

A representação de papéis masculino e feminino, construídos, reconstruídos e atualizados, desde épocas remotas, indica que a relação hierarquizada com base na diferença entre sexos aponta na direção de um poder dominante exercido pelo homem. Este teria reflexos na divisão de trabalho, na qual a subordinação e desigualdade a que estão submetidas as mulheres confirmam a supremacia masculina, a despeito das oportunidades de emprego que lhes foram criadas com o implemento do sistema capitalista de produção (Coutinho, 2006, p.35).

Para Hirata (2001), a divisão sexual do trabalho afeta não só a participação da mulher e do homem no mercado de trabalho, mas também a forma que essas relações são difundidas na sociedade, de modo que estão diretamente relacionadas à questão de gênero. Tal fato pode ser constatado ao observar a desigualdade salarial, mesmo em situações em que a mulher possui grau

de escolaridade superior ao homem, e, ainda sim, recebe menos pelo serviço prestado.

## 2.1. Os Horizontes do Trabalho da Mulher

É fato que existe uma disparidade no ambiente de trabalho em relação ao gênero. Tal disparidade não é “privilégio” apenas de países de terceiro mundo, como o Brasil, pois nem as maiores economias globais entregam oportunidades equivalentes às mulheres em relação aos homens no âmbito laboral.

As mulheres transpõem inúmeros obstáculos para ingressar no mercado de trabalho, sendo necessário um esforço gigantesco para atingir o propósito de compor a força de trabalho de maneira global, no intuito de prosperar para atingir a realização pessoal, bem como proporcionar prosperidade à família.

Dentro do contexto capitalista existe a possibilidade da troca de mercadorias. Considerando a força de trabalho uma mercadoria, o mercado de trabalho pratica disparidades salariais entre mulheres e o homens ao desempenharem a mesma função. Esta lógica liberal capitalista abre margem para um questionamento: o Estado como garantidor dos contratos trabalhistas, estaria aqui chancelando uma injustiça social?

Historicamente, desde os primórdios da humanidade, a divisão de trabalho sempre ocorreu. Esta vertente tem o seu valor ao ser considerado que havia uma compreensão, consciente ou não, da divisão sexual do trabalho, intimamente relacionada ao gênero. Aos olhos da sociedade a mulher ocupava apenas a função de reprodução de algo proposto e pensado por um homem, enquanto a este cabia a esfera produtiva: era a cabeça pensante que ocupava altos cargos decisórios. Neste contexto o homem, o Pai, tomava a posição de provedor, traduzindo o patriarcalismo de chefe da casa.

Dentro da perspectiva de divisão sexual do trabalho é marcante a desigualdade de ocupação no âmbito laboral, bem como no contexto do trabalho doméstico que foi direcionado como função típica do gênero feminino por estar relacionada a cuidados e a uma suposta fragilidade da mulher. Nesta toada desenvolveu-se a cultura machista de desvalorização do trabalho da mulher, bem como da mulher sendo ela sujeito de direitos.

Por outro lado, uma parcela bem restrita de mulheres vem conquistando respeito profissional mas, ainda assim, precisam conviver com a presença de artifícios discriminatórios, e as vezes até situações constrangedoras, como propostas abomináveis no ambiente de trabalho, o chamado “assédio”, por parte de homens que são, em sua maioria, colegas de trabalho.

## 2.2. Assimetrias e Desigualdades que Caracterizam a Discriminação de Gênero no Mundo do Trabalho

A assimetria de gênero se traduz como um problema histórico e cultural de nossa sociedade ao longo do tempo. A perpetuação deste problema se traduz em uma questão estrutural de uma

sociedade machista fundada em um patriarcalismo persistente. Dentro desta perspectiva social ao homem foi delegado o papel de provedor, tendo um trabalho remunerado e economicamente ativo. Ou seja, havia dentro do contexto de seu trabalho fazer diferença para o crescimento da sociedade como um todo.

Havia em termos psicológicos a perspectiva da autoestima para o homem na concretude do fazer, do realizar algo e de se realizar como pessoa através do seu reconhecimento, como sujeito de direitos inserido em uma sociedade. Já as mulheres assumiram naturalmente os serviços domésticos. Serviços estes com conotação de serem improdutivos economicamente para a sociedade, traduzidos como repetitivos, sem demandar maiores estratégias para serem solucionados e fáceis, como, por exemplo, a ilusão e desvalorização dos cuidados domésticos e familiares.

Nesta toada a mulher foi excluída e se excluiu da vida produtiva, afundando-se em atividades de reprodução, tanto na esfera maternal quanto doméstica, não tendo nenhum reconhecimento ou direitos.

Qualquer que seja a sua posição no espaço social, as mulheres têm em comum o fato de estarem separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, que tal como a cor da pele para os negros, ou qualquer outro sinal de pertencer a um grupo social estigmatizado, afeta negativamente tudo o que elas são e fazem, e está na própria base de um conjunto de diferenças homólogas [...] (BOURDIEU, 2011, p.111).

Atualmente quando se analisa a assimetria entre homens e mulheres dentro do mercado de trabalho, está diretamente relacionado à questão da assimetria de gênero na inserção do mercado de trabalho, bem como na desocupação, ou seja, na não empregabilidade. Para além, a assimetria também pode ser abordada pela qualidade de postos de trabalho, ao compararmos a remuneração entre homens e mulheres, logo seria a assimetria de gênero na remuneração percebida.

O modelo tradicional de homem provedor e mulher cuidadora foi fragilizado dentro do capitalismo na medida em que a demanda por produção aumentava. Assim nesta relação entre ofertantes e demandantes no mercado de bens e serviços, a mulher “sai” de casa e “entra” no mercado de trabalho, ela “decide” trabalhar. Vários são os fatores dentro do espectro capitalista que condicionaram esta decisão e, dentre eles, o baixo salário que era fornecido ao dito provedor da família.

As necessidades de uma sociedade capitalista cresciam e o suporte financeiro familiar não era capaz de supri-las. Portanto, como a mão de obra constitui importante fator de produção, a mulher ao assumir a sua entrada no mercado de trabalho se reinventa dentro de um modelo de trabalho feminino voltado a conciliar o seu trabalho formal, produtivo, com os seus serviços de cuidadora da família, trabalho reprodutivo.

O chamado “trabalho produtivo” é [foi] exercido pelos homens, enquanto as mulheres [compartilhavam] seu tempo “naturalmente” entre a produção de

mercadorias fora de casa, a execução de tarefas domésticas e os cuidados da família – o dito “trabalho reprodutivo” (MELO; CASTILHO, 2009 apud PASSOS; GUEDES, 2018. P.71).

“O homem não vê a necessidade de conciliar, pois não existe para ele uma norma social, segundo a qual ele deva realizar o trabalho doméstico e de cuidados concomitante ao trabalho profissional” (HIRATA 2015, p.5).

Nesse cenário, as mulheres não encontram outra alternativa senão a flexibilização no trabalho, os trabalhos temporários ou em horários parciais. Esta situação de divisão sexual do trabalho dificulta em muito a inserção, a permanência e a possibilidade de a mulher ter postos de trabalhos melhores e bem remunerados.

Dentro do contexto acima exposto haverá por consequência uma discriminação, caracterizando uma assimetria de gênero, na inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho.

Assim, a mulher é renegada pela sociedade de maneira atroz, considerando que atualmente existem várias mulheres, incluindo, principalmente, as mães solas, que são as provedoras do sustento familiar. Para além, quando a mulher não quer renunciar ao seu trabalho economicamente produtivo, usa a estratégia de incumbir à outras mulheres a função do cuidado de sua família e de sua casa, ou seja, delega trabalho reprodutivo.

Ainda assim, usando de tal estratégia, visando seu desenvolvimento profissional, a mulher dentro do mercado de trabalho esbarra em barreiras invisíveis (“teto de vidro”) que ocasionam profunda dificuldade em galgar postos de maior status, remuneração e maior responsabilidade dentro de uma empresa, fato que impede as mulheres de ascender profissionalmente.

De acordo com o Banco Mundial em seu resumo de estudos de Mulheres, Empresas e o Direito, de 2024, em todo o mundo as mulheres ocupam apenas um em cada cinco cargos em conselhos de administração de empresas.

Dados do Banco Mundial, no mesmo estudo acima mencionado, traz quantitativamente a assimetria salarial entre gêneros: para cada dólar pago aos homens, as mulheres recebem apenas 77 (setenta e sete) centavos. A assimetria da remuneração entre mulheres e homens pode ser encontrada nos mais variados tipos de postos de trabalho. Em que pese haver um ponto de contradição, levando-se em conta que há um número expressivo de casos de discrepância salarial em que o grau de instrução das mulheres é mais elevado. (BANCO MUNDIAL, 2024).

Diante do exposto, a desigualdade em função do gênero é um fator notável no mercado de trabalho e está na contramão da direção preconizada na Constituição Federal de 1988, na qual estão assegurados direitos iguais para homens e mulheres, principalmente no ramo trabalhista. A segmentação e segregação no mercado de trabalho diz sobre uma assimetria na contratação e podem ser vistas como consequências das desigualdades e discriminações de gênero no mundo do trabalho.

### 2.3. A Lei Positivada como Instrumento de Proteção Contra a Discriminação em Razão do Gênero

A sociedade se transforma; conseqüentemente e paralelamente o direito também.

No intuito de promover reflexões sobre o arcabouço legal que traz em seu cerne questões de proteção do trabalho feminino, são apresentados alguns diplomas normativos.

Em maio de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no Brasil. Nessa norma foram reguladas as relações de trabalho individuais e coletivas. A CLT foi proposta dentro de uma perspectiva de proteção do trabalhador. Assim, esse instrumento normativo traz a vedação da discriminação salarial para trabalho de mesmo valor em função de sexo, proteção do trabalho da mulher em função de especificidades características ao gênero e dentre estas a questão do trabalho que exige força muscular.

Para além das fronteiras jurídicas brasileiras a proteção contra a discriminação e a favor da igualdade entre os sexos foi lançada desde 26 de junho de 1945, pela ONU (Organização das Nações Unidas) e assinada por 50 países: A Carta das Nações Unidas.

O preâmbulo da Carta assim contextualiza: ... “reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla”. [...]. (ONU, 1945)

O Brasil promulga várias convenções propostas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), trazendo harmonização normativa ao alinhar regras internas ao direito internacional. Dentre essas convenções é de grande relevância citar as convenções nº 100 (de 1951 e promulgada em 1957) e nº 111 (de 1958 e promulgada em 1968) que trazem em seu conteúdo, respectivamente, a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento, especificamente, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. O artigo 1º da Convenção 111 da OIT assim compreende o termo discriminação:

“a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados” (OEA, 2024).

Em 1979 a ONU foi mais categórica no que tange às mulheres, ao instituir a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW). Esta

convenção só foi promulgada pelo Brasil em março de 1984. Assim, a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher hoje tem escopo de ser Tratado Internacional de Direitos Humanos, sendo parte do bloco constitucional dentro da hierarquia normativa.

Em 1988 a Constituição Federal constituiu um marco dentro de uma transição democrática que veio estabelecer normativamente direitos humanos, marcando a vida jurídica e política do Brasil e assim solidificando o Estado Democrático de Direito.

Neste contexto, esse diploma normativo, logo em seu artigo 3º, inciso IV, traz como objetivo fundamental da República promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A igualdade formal é positivada no caput do artigo 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza”.

A igualdade de gênero está marcada no inciso I do mesmo artigo: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”. No que é referente aos direitos sociais dos trabalhadores o artigo 7º consagra a proteção contra a discriminação em razão do gênero. O artigo mencionado acima prevê em seus incisos, o direito à licença da gestante com duração de 120 dias, dentro de um viés de proteção à maternidade; prevê também o direito à creche para as crianças de zero a cinco anos, quesito que possibilita o emprego formal da mulher, bem como a manutenção da mulher no mercado de trabalho, conforme o inciso XX.

Ao longo do texto constitucional constata-se a vertente da não discriminação de maneira persistente. Para além, também estão ali inseridas a proteção da mulher no que tange à estabilidade da gestante, ou garantia do emprego. Diante do arcabouço constitucional a CLT foi modificada e teve alguns dispositivos revogados, dentre eles aquele que autorizava o marido ou o pai interferir no contrato de trabalho da mulher.

Ao perseguir a igualdade de gênero no mundo, a ONU, em 2015, propõe a Agenda 2030. Esta agenda é constituída por 17 ODS (Objetivos para Desenvolvimento Sustentável), dentre estes o 5º objetivo traz a igualdade de gênero como eixo.

No Brasil, em resposta e no intuito de alcançar o objetivo 5º proposto na agenda 2030, o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) instituiu, em 2021, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero que abarca questões de gênero nos seguintes ramos: Justiça Federal, Estadual, Trabalhista, Eleitoral e Militar. Dentro do contexto da Justiça do Trabalho:

“Não se pode negar a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas, várias delas, inclusive, elevadas ao status constitucional, nos termos do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, o que se pretende na parte especial deste protocolo, é apontar 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” (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - 2021. p.103).

É notável a pujança de conteúdo legal na tentativa de trazer mais igualdade ou de eliminar as desigualdades impostas às mulheres. Em que pese toda essa pujança, de acordo com o Resumo Executivo de Dados do Estudo Mulheres, Empresas e o Direito, de 2024 do World Bank, o Brasil tem um perfil de pontuação que chega a 80 pontos considerando as estruturas legais, mas pontua em 55,8 quanto ao quesito de mecanismos de apoio para que as leis sejam efetivamente aplicadas (BANCO MUNDIAL, 2024).

### **3. O PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS**

Os trabalhos para elaboração do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero iniciaram com a constituição de um grupo de trabalho, criado pela Portaria CNJ nº 27 de 02 de fevereiro de 2021, com o propósito de concretizar o que até então era apenas uma recomendação do CNJ (Conselho Nacional de Justiça). Este ano de 2021 coincide com a época em que o Brasil respondia diante da Corte Interamericana de Direitos Humanos pelo emblemático caso de feminicídio de Marcia Barbosa que, com apenas 20 anos, foi assassinada em 1998 por um Deputado Estadual da Paraíba, que ficou impune. A Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Estado Brasileiro, dentre outras punições, a adotar um protocolo de investigação de mortes violentas de mulheres em razão do gênero.

Em que pese, em todos os sentidos, esta tragédia social, em 2015, em Nova York, a ONU (Organização das Nações Unidas) instituiu a Agenda 2030. Esta Agenda se constitui em 17 ODS (Objetivos para Desenvolvimento Sustentável), sendo que o 5º objetivo traz a igualdade de gênero como eixo. Assim dentro deste propósito foi instituído o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero à qual se comprometeram o STF (Supremo Tribunal Federal) e o CNJ.

Os fatores acima mencionados foram de crucial importância para que o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero fosse concretizado, saindo do patamar de uma simples recomendação para uma política judiciária positivada.

No último dia 19 de outubro de 2024 o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero fez apenas 4 (quatro) anos de lançamento. Sendo assim instituído pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça), como pretensa política judiciária, para contribuir com a erradicação da desigualdade de gênero no âmbito judiciário e assim concretizar a garantia de igualdade entre homens e mulheres fundamentada no princípio constitucional de acesso à justiça.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado trazendo influências do protocolo do México, que já havia sido elaborado em 2013 devido àquele país também ter sofrido condenações da Corte Interamericana de Direitos Humanos. O Protocolo abarca questões de gênero específicos aos ramos da Justiça Federal, Estadual, Trabalhista, Eleitoral e Militar.

#### **3.1. A Justiça do Trabalho**

Tendo este trabalho foco no Direito Trabalhista, a análise do protocolo será feita desde então dentro do contexto da Justiça do Trabalho, localizada na Parte III do Protocolo: Questões de Gênero Específicas dos Ramos da Justiça, item 4.

“Não se pode negar a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas, várias delas, inclusive, elevadas ao status constitucional, nos termos do art. 7º da Constituição Federal. No entanto, o que se pretende na parte especial deste protocolo, é apontar 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” (Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero - 2021. Pag. 103).

### 3.1.1. Desigualdades e Assimetrias

Dentro de uma perspectiva de que aos homens, na grande maioria das vezes, é destinada sua ocupação à esfera produtiva à qual ocupa funções de alto valor agregado, ou seja, cargos decisórios e de relevância dentro da sociedade, a tradução deste contexto é de que o trabalho masculino vale mais do que o feminino. Fato este no qual se faz perpetuar as desigualdades em todo seu espectro.

A divisão sexual do trabalho, em que a mulher se desdobra no trabalho doméstico, de cuidado, que não é remunerado, além de se submeter ao seu trabalho formal ou informal no qual recebe a sua remuneração, impõe às mulheres “a dupla jornada feminina”. Esta assimetria é um dos principais fatores que dificultam a ascensão das mulheres na carreira., instituindo assim o teto de vidro: expressão comumente utilizada na literatura especializada que se refere às restrições na carreira das mulheres, sem que haja motivação aparente (HIRATA, 2015).

Para o Protocolo a desigualdade de oportunidade no ingresso e progressão na carreira aborda as dificuldades das mulheres em ascender a cargos superiores e executivos; elas acabam delegando as atividades domésticas a outras mulheres, mantendo assim um número elevado de mulheres neste tipo de trabalho subvalorizados.

Neste mote as mulheres que conseguem ascender profissionalmente, na maioria das vezes, abrem mão de escolhas pessoais, bem como da maternidade. Isso porque elas se submetem aos padrões masculinos.

Existem vários fatores, *sui generis*, relacionados ao contexto da realização da mulher na sua carreira, um deles é a sua dupla jornada de trabalho. A expressão Teto de Vidro hoje é utilizada para se referir às restrições na carreira das mulheres, sem que haja causa aparente.

A abordagem do protocolo quanto à desigualdade salarial é feita baseada em pesquisa do Dieese em 2020, trazendo uma comparação entre mulheres e homens considerando vários itens comparativos, tais como: salário médio mensal em ocupações que exigem ensino superior, valor do

salário por hora quando ocupam mesmo cargo e o resultado não surpreende, pois as mulheres continuam recebendo menos que os homens.

Considerando a interseccionalidade ao comparar salários de mulheres negras e não negras, homens negros e não negros, em todos os cenários para as mulheres negras as distorções são ainda maiores. Assim, essa realidade tão desigual está relacionada à precarização dos postos de trabalhos direcionados às mulheres bem como ao de escolaridade.

### 3.1.2. Discriminação

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero aborda este tema, discriminação, desde a fase pré-contratual até a dispensa. Na fase pré-contratual - seleção automatizada, a discriminação se dá de maneira velada com uso de algoritmos, onde o contratante usa métodos sutis para inviabilizar a contratação, estabelecendo critérios alheios à atividade profissional.

Já na fase contratual e extinção do contrato, as práticas discriminatórias permanecem excludentes, principalmente ao considerar diversas interseccionalidades. A orientação sexual, raça, cor da pele são fatores estigmatizantes no mercado de trabalho. No ambiente de trabalho a permanência do trabalhador torna-se inviável diante de discriminações veladas, sutis, intencionais ou dissimuladas, que levam ao pedido de demissão.

No tocante à maternidade, o fato de apenas a mulher “correr o risco” de uma gravidez, elas são excluídas, do mercado de trabalho, em função de todas as prerrogativas decorrentes da maternidade.

### 3.1.3. Violência e Assédio no Ambiente de Trabalho

Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho podem sobrevir dentro de uma perspectiva de que a relação de trabalho pressupõe subordinação, dentre outros fatores. Embora exista o fato de haver subordinação dentro de um viés de poder, a violência e o assédio não fazem parte do contrato de trabalho e assim não se pode naturalizar tais condutas.

Dentro de uma perspectiva de discriminação/subordinação o protocolo traz motivos isolados tais como: pobreza, raça e origem, dentre outros, bem como a combinação interseccional de fatores que podem expor grupos minoritários como vítimas de violência e assédio.

A violência e assédio de gênero no trabalho trazem como consequências a não contratação ou a não permanência da mulher como força de trabalho. É relevante destacar que, de acordo com a doutrina e jurisprudência trabalhista, para caracterizar assédio sexual, no contexto do trabalho, é prescindível o requisito hierárquico.

A violência e o assédio podem ser experimentados por mulheres quando são interrompidas em suas falas de maneira contumaz ou até mesmo quando a elas são dirigidas explicações

exaustivas e repetitivas, concretizando o imaginário masculino de que o gênero feminino é incapaz de compreender aquilo que se fala. A apropriação de ideias vindas de mulheres que, a princípio, são ignoradas por homens no ambiente de trabalho também caracteriza violência e assédio.

### 3.1.4. Segurança e Medicina do Trabalho

De acordo com o Protocolo o desafio do Direito do Trabalho está em sair do entendimento de uma simples proteção do trabalho da mulher para se direcionar através da perspectiva de promover e proporcionar condições de trabalho visando igualdade de gênero, vislumbrando reconhecimento das diferenças entre os sexos.

Assim, através das lentes de gênero é possível enxergar que, em função da divisão sexual do trabalho que resulta na dupla jornada para as mulheres é possível observar a sobrecarga de trabalho da mulher impactando na sua saúde de forma diferente, quando elas ficam expostas a agentes nocivos à saúde se comparado com os homens.

No tocante à segregação horizontal e segregação vertical no mercado de trabalho, ambas trazem impactos na saúde da mulher.

No caso da segregação horizontal, ela pode expor as mulheres a riscos laborais diferenciados em relação aos homens. Partindo da presunção de que o trabalho da mulher não exige esforços, por outro lado o fator ergonomia é preponderante dentro da perspectiva de gênero. Há que se haver um equilíbrio ergonômico voltado para perspectiva de gênero considerando a variabilidade dentro da singularidade de cada pessoa.

Quanto à segregação vertical a expressão “Teto de Vidro” pode justificar que o esforço da mulher para alcançar uma posição de comando é muito maior que o do homem para provar ser capaz. Assim, para alcançar o objetivo por ela proposto, a mulher prorroga a jornada de trabalho produtivo e a este se soma o trabalho reprodutivo doméstico. Esta sobrecarga de responsabilidades pode levar a uma estafa física e mental.

Considerando a saúde das trabalhadoras gestantes e lactantes, em que pese, muitas condições de risco à sua saúde não serem reconhecidas, portanto, sem tratamento normativo, a essas mulheres é vedado trabalho com agrotóxicos, ambientes com gases, vapores anestésicos, bem como atividades com quimioterápicos.

## **4. ANÁLISE DE SENTENÇAS E DECISÕES, DENTRO DO DIREITO DO TRABALHO, TRAZIDAS PELO CNJ E FUNDAMENTADAS EM CONSONÂNCIA COM O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, CONSIDERANDO O RECORTE DE DEZEMBRO DE 2023 A OUTUBRO 2024**

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero traz um passo a passo para que

os(as) magistrados(as) possam ser conduzidos (as) a julgar sob as lentes de gênero. Para tanto, dentro do contexto do passo a passo, é apresentada sugestão de roteiro para: aproximação do processo e dos sujeitos processuais, acesso à justiça, medidas protetivas, instrução probatória, fatos e valoração das provas e, por fim, identificação e aplicação do direito.

Para além do tocante à Justiça do Trabalho, ao longo do conteúdo são lançados questionamentos e reflexões de situações que possam caracterizar condutas discriminatórias em demandas que envolvam mulheres em todos os ramos da justiça. Logo o(a) magistrado(a) é auxiliado(a), dessa forma, a analisar o caso concreto sob as lentes de gênero. Os questionamentos e reflexões acima mencionados estão alinhados à Recomendação Geral N° 33 adotada pelo Comitê para Eliminação de Todas as Formas da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), órgão da ONU, procurando assim assegurar que os juízes persigam a missão de decidir por sentenças tendo em conta a igualdade de gênero.

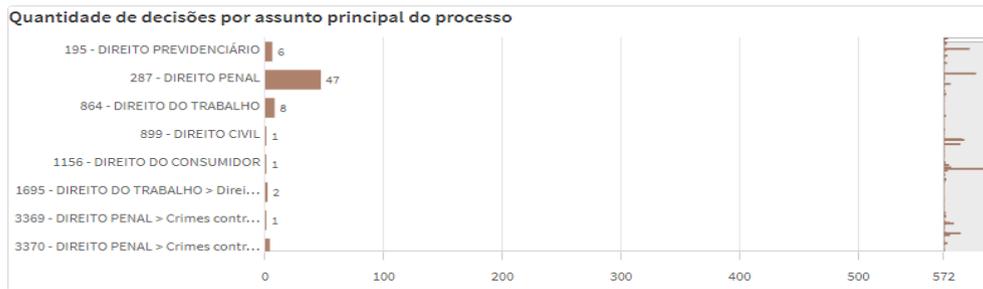
Ainda para a apreciação do caso concreto, o Protocolo provoca o juiz a refletir dentro de um viés, de que as normas de proteção do trabalho da mulher são fruto de direito baseado em critérios androcêntricos, em que um masculino “fala” sob as necessidades e questões tipicamente femininas. Aqui fica caracterizada a existência de um paradoxo na medida em que é sob o olhar do outro, no caso do legislador, que se determinam direitos para as mulheres dentro de uma norma universal.

#### 4.1. Aplicação do Protocolo nas Decisões Judiciais

O CNJ (Conselho Nacional de Justiça) criou em dezembro de 2023 o banco de sentenças, disponível no site da instituição. Esse instrumento traz uma composição gráfica em que são quantificadas as decisões por ramo de justiça, bem como a quantificação de acordo com o assunto principal do processo. No banco de sentenças é ainda possível usar filtros que permitem identificar os tribunais envolvidos, número do processo, ementa da decisão e área do direito.



Figura 2 – Quantidade de decisões por assunto principal do processo



Fonte: CNJ (2024)

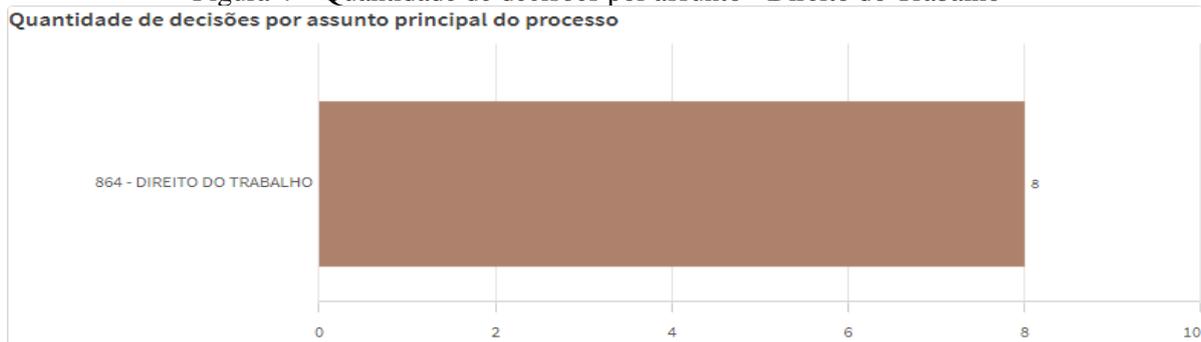
Para delimitar o conteúdo de análise neste trabalho, foi usado como parâmetro a opção de definir o ramo de justiça, sendo a justiça do trabalho foco desta pesquisa e, como assunto principal do processo, o direito do trabalho.

Figura 3 – Quantidade de decisões por ramo - Justiça do Trabalho



Fonte: CNJ (2024)

Figura 4 – Quantidade de decisões por assunto - Direito do Trabalho



Fonte: CNJ (2024)

Assim, ao usar os filtros acima descritos, o resultado foi o que se segue na figura abaixo. É oportuno esclarecer que os processos foram analisados baseados na leitura da sentença em sua íntegra, em que pese trazer ao conteúdo do trabalho apenas as ementas.

Figura 5 – Lista de registros de processos – Justiça do Trabalho

Ramo de Justiça	Tribunal	Município	Unidade	Número único do processo (Resolução CNJ n. 65/2008)	Link do inteiro teor da sentença ou decisão	Classe do Processo	Assunto Principal do Processo
Justiça do Trabalho	TRT2	SAO PAULO	30201 - GABINETE DO DESEMBARGADOR SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES	1000720-39.2022.5.02.0020	<a href="#">acessar</a>	1067 - Procedimentos Trabalhistas	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT2	SAO PAULO	30228 - 11ª TURMA	1001217-85.2023.5.02.0386	<a href="#">acessar</a>	985 - Ação Trabalhista - Rito Ordinário	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT2	SAO PAULO	30228 - 11ª TURMA	1001395-89.2020.5.02.0046	<a href="#">acessar</a>	985 - Ação Trabalhista - Rito Ordinário	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT9	SAO JOSE DOS PINHAIS	20386 - 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	0000795-15.2021.5.09.0965	<a href="#">acessar</a>	1125 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT9	SAO JOSE DOS PINHAIS	20386 - 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	0000795-15.2021.5.09.0965	<a href="#">acessar</a>	1125 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT10	BRASILIA	27670 - COORDENADORIA DE SECRETARIA DA 2A. TURMA	0000598-54.2022.5.10.0009	<a href="#">acessar</a>	1031 - Recurso Ordinário	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT18	ANAPOLIS	29262 - ANÁPOLIS - 01A VARA	0010060-47.2023.5.18.0051	<a href="#">acessar</a>	1125 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	864 - DIREITO DO TRABALHO
Justiça do Trabalho	TRT19	MACEIO	47226 - 1ª TURMA - TRT 19	0000485-72.2022.5.19.0002	<a href="#">acessar</a>	1009 - Recurso Ordinário Trabalhista	864 - DIREITO DO TRABALHO

Fonte: CNJ (2024)

A lista de registro traz 8 sentenças, assim configuradas, de acordo com o TRT (Tribunal Regional do Trabalho):

TRT 2 - São Paulo: 3 (três) sentenças; sendo que 2 (duas) estão em segredo de justiça. Logo, para a análise proposta restou apenas uma.

Figura 6 – Sentença do TRT 2 selecionada para análise

Ramo de Justiça	Tribunal	Município	Unidade	Número único do processo (Resolução CNJ n. 65/2008)	Link do inteiro teor da sentença ou decisão	Classe do Processo	Assunto Principal do Processo
Justiça do Trabalho	TRT2	SAO PAULO	30201 - GABINETE DO DESEMBARGADOR SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES	1000720-39.2022.5.02.0020	<a href="#">acessar</a>	1067 - Procedimentos Trabalhistas	864 - DIREITO DO TRABALHO

Fonte: CNJ (2024)

PROCESSO TRT/SP Nº 1000720-39.2022.5.02.0020. RECURSO ORDINÁRIO. RECORRENTE: ARIELE SANTOS DE OLIVEIRA. RECORRIDO: SAMPATACADO DE GENEROS ALIMENTICIOS E BEBIDAS LTDA. EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÕES. Na esteira do que vem decidindo esta C. Turma, o acúmulo de funções durante a jornada de trabalho não impõe, por si só, o pagamento de acréscimo salarial, exceto se existir previsão contratual ou normativa nesse sentido, já que o Estatuto Consolidado permite a imposição de atribuições diversas, desde que respeitada a condição pessoal do trabalhador (inteligência do art.456, parágrafo único, da CLT). Recurso ao qual se nega provimento (CNJ, 2024).

Análise 1: Neste recurso a recorrente traz a julgamento o Acúmulo de Funções e a Reparação por Dano Moral por assédio sexual. Neste caso em comento a vítima está sujeita à discriminação de gênero, que ainda se soma à vulnerabilidades e estereótipos de pensar o sexo feminino como frágil, ao chamar e tratar a vítima por “bebê” e “amor”. Neste mote há ainda violação aos direitos de personalidade por não ser tratada pelo próprio nome. Em que pese a violação da sua intimidade na medida em que o assédio sexual também se concretiza quando o assediador comete condutas inapropriadas ao passar as mãos nas pernas da vítima e ainda passar a mão no pescoço e fazer massagem. Assim, a vítima sofre constrangimento ilegal diante de um ambiente de trabalho não saudável, ou melhor, doente. Houve provimento do dano moral. Neste caso as premissas vulnerabilidades e estereótipos, bem como violência psicológica estão presentes.

TRT 9 – São José dos Pinhais: Registro de 2 (duas) sentenças, porém, em duplicidade; logo, a análise proposta está resumida em apenas uma sentença.

Figura 7 – Sentença do TRT 9 selecionada para análise

Lista registros (2)									
Ramo de Justiça	Tribunal	Município	Unidade	Número único do processo (Resolução CNJ n. 65/2008)	Link do inteiro teor da sentença ou decisão	Classe do Processo	Assunto Principal do Processo		
Justiça do Trabalho	TRT9	SAO JOSE DOS PINHAIS	20386 - 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	0000795-15.2021.5.09.0965	<a href="#">acessar</a>	1125 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	864 - DIREITO DO TRABALHO		
Justiça do Trabalho	TRT9	SAO JOSE DOS PINHAIS	20386 - 3ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS	0000795-15.2021.5.09.0965	<a href="#">acessar</a>	1125 - Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo	864 - DIREITO DO TRABALHO		

Fonte: CNJ (2024)

PROCESSO nº 0000795-15.2021.5.09.0965 (RORSum). RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL. RECORRIDO: KAROLINE ROSA. RELATOR: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. 6ª Turma. EMENTA: REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM PREJUÍZO DA REMUNERAÇÃO. EMPREGADA PÚBLICA COM FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (AUTISMO). ANALOGIA AO ART. 98, §2º e § 3º, DA LEI 8.112/90. 1. A parte autora comprova que o filho é portador de autismo (CID 10 F 84.0), doença reconhecida como deficiência (art. 1º, § 2º, Lei nº 12.764/2012), e que necessita de intensos tratamentos especializados, conforme laudos de vários profissionais da área médica. 2. É aplicável, por analogia, o art. 98, §2º e §3º da Lei Lei 8.112/90. A redução da jornada de trabalho sem prejuízo da remuneração da autora atende a finalidade social da proteção máxima ao deficiente na medida de suas necessidades e possibilita o desenvolvimento da criança com dignidade, educação e formação através de atendimento médico especializado e, sobretudo, com acompanhamento da mãe e o convívio familiar. 3. Recurso ordinário da ré em procedimento sumaríssimo a que se nega provimento (CNJ, 2024).

Análise 2 - No caso cima analisado trata-se da busca pelos direitos de uma mãe em reduzir sua jornada de trabalho para cuidar de seu filho autista, ainda criança. A criança necessita de cuidados médicos e terapêuticos, especiais, de maneira intensiva, que podem materialmente serem traduzidos como proteção integral conforme previsão constitucional em que é dever da família, sociedade e Estado garantir os direitos de crianças e adolescentes com total primazia. A tutela de urgência deferida foi ratificada e a jornada reduzida pela metade sem prejuízo da remuneração. Dentro da perspectiva de vulnerabilidade, a mãe pertence a um grupo de minorias de mães que possuem filhos com Transtorno do Espectro Autista estando, portanto, a premissa de vulnerabilidade diretamente relacionada à premissa de igualdade. A reclamada, ao afirmar que não há previsão legal, bem como que a autora já lida com esta situação há mais de três anos reverbera a premissa da violência psicológica. Neste mote, não considerando a sobrecarga de trabalho reprodutivo que se soma ao produtivo.

TRT 10 - Brasília: Registro de apenas uma sentença.

Figura 8 – Sentença do TRT 10 selecionada para análise

Lista registros (1)									
Ramo de Justiça	Tribunal	Município	Unidade	Número único do processo (Resolução CNJ n. 65/2008)	Link do inteiro teor da sentença ou decisão	Classe do Processo	Assunto Principal do Processo		
Justiça do Trabalho	TRT10	BRASILIA	27670 - COORDENADORIA DE SECRETARIA DA 2A. TURMA	0000598-54.2022.5.10.0009	<a href="#">acessar</a>	1031 - Recurso Ordinário	864 - DIREITO DO TRABALHO		

Fonte: CNJ (2024)

RECURSO ORDINÁRIO 0000598-54.2022.5.10.0009. RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA. RECORRENTE: RAPHAEL DA COSTA PARAÍSO. RECORRENTE: CLARO S.A. EMENTA - Horas extras: análise pormenorizada da prova testemunhal obreira em contraponto com a prova produzida pelas testemunhas da ré: regularidade das folhas de ponto quanto à jornada indicada na exordial: ausência de prova obreira suficiente. Indevidas: súmula 338, TST x artigo 429 CLT. - Intervalo intrajornada: irregularidade dos registros de pré-assinalação: supressão. - Assédio moral: tratamento vexatório ou humilhante: inexistência de ofensa a direito da personalidade: indenização por dano moral indevido (CNJ, 2024).

Análise 3 - Em que pese ser o recurso acima trazer conteúdo do Direito do Trabalho há que se observar que trata-se de um recurso onde o recorrente possui nome característico de sexo masculino, sem contexto algum com viés de gênero. Ou seja, dentro de análise trazida pelo Protocolo, o trabalhador não se insere em nenhum grupo vulnerável ou historicamente discriminado. Portanto, observa-se que tal recurso talvez tenha sido inserido no banco de dados de sentenças e decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero por um descuido de quem o inseriu.

#### 4.1.1. Processos Trabalhistas com Extrema Repercussão Discriminatória, que não Estão Relacionados Dentro do Filtro de Direito do Trabalho, no Banco de Dados de Sentenças e Decisões, Relacionados ao Julgamento sob Perspectiva de Gênero

Neste ponto, durante as investigações, dentro do banco de sentenças e decisões, foram encontrados processos que em muito caracterizam interseccionalidade, típica, discriminatória em matéria de emprego e ocupação pela qual uma mulher pode passar, caracterizando, assim, misoginia nas relações de trabalho. Para além, há ainda a ocorrência tipicamente de discriminação dentro de um contexto de homofobia revelando o mecanismo de violência e de depreciação da pessoa humana. Logo, pode-se perceber como as relações de poder podem se manifestar no ambiente de trabalho tipicamente de mulheres ou de minorias.

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. PROCESSO nº 0000434-76.2022.5.09.0863 (ROT). RECORRENTE: JENERY AKIAHA MICHELETTI. RECORRIDO: IRMAOS MUFFATO S.A RELATOR: VALDECIR EDSON FOSSATTI. 4ª Turma. OPERADORA DE CAIXA. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 111, que trata da "Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação" define discriminação como "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão" ou, ainda, "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão". Comprovado nos autos que a trabalhadora

sofreu pressão no ambiente laboral para que alisasse os cabelos resulta demonstrada a prática discriminatória e caracterizado o assédio moral. Recurso provido (CNJ, 2024).

Comportamentos discriminatórios de cunho racista estão tão cristalizados em nossa sociedade que o racismo chega a ser invisível ou até mesmo velado, em forma de brincadeiras ou de sugestões que dizem respeito de como o outro deve se apresentar ou até mesmo se comportar no ambiente de trabalho.

No recurso acima, conforme sentença, a reclamante sofreu dano moral em virtude das discriminações de caráter racial, assédio organizacional, dentre outros. Ficou demonstrado que: houve violação do direito de personalidade maculando sua honra subjetiva e causando sofrimento íntimo intenso. Abaixo a transcrição de frases ouvidas pela reclamante:

- “Nossa Jeni, seu cabelo está desarrumado, por que você não penteia ele certo? Eu já tive cabelo igual ao seu, aí eu fiz progressiva, eu alisei o meu cabelo, se você quiser até indico a pessoa que faz.” Aqui, neste contexto, poderia ser tipificado crime de Injúria Racial.
- “A meia que está usando é colorida demais para trabalhar aqui.”
- “Não pode colocar a blusa de frio por cima do uniforme, precisa manter o padrão, mesmo se estiver passando frio, e você não pode usar máscaras coloridas, são fora do padrão, somente pretas e brancas.”

Dentro de todo o contexto acima demonstrado, ao julgar o recurso o juízo enfrenta as premissas de estereótipos e violência psicológica, bem como leva em consideração toda vulnerabilidade a que está exposta uma pessoa afrodescendente naquele ambiente tóxico e em nada saudável.

Em que pese todos os fatos, bem como o recurso ser provido a favor da recorrente o recorrido se dignou a recorrer, ainda que seja direito dele, à instância superior, o TST (Tribunal Superior do Trabalho).

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. PROCESSO nº 0000775-29.2023.5.09.0585 (ROT). RECORRENTE: AYLÁ NATALIA MARTINS FERREIRA. ADVOGADO: JOAO VITOR MARQUES SCHERPINSKI. ADVOGADO: MARIA PAULA BRAZ TAVARES. RECORRIDO: FRANGOS PIONEIRO INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA. ADVOGADO: ANA PAULA CONDE BOGO. RELATOR: ARNOR LIMA NETO. 6ª Turma. EMENTA. DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE ILÍCITO PATRONAL. O dever de indenizar danos morais, na esfera trabalhista, emerge da presença simultânea de pressupostos, similares aos da responsabilidade civil geral, prevista nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil: o efetivo dano ou lesão a uma esfera extrapatrimonial juridicamente tutelável do ofendido; o ato ilícito que se configura pela ação ou omissão dolosa, abusiva ou culposa da empregadora, contrária ao direito em prejuízo da vítima; e o nexo de causalidade entre o ato ilícito atribuído ao empregador e os danos extrapatrimoniais sofridos pelo empregado. Em vista do exposto, portanto, não se sustenta o provimento da indenização postulada. Sentença confirmada (CNJ, 2024).

O recurso acima trata-se de um trabalhador que se identificava como homem gay e que posteriormente veio a iniciar seu processo de transexualização, passando assim a se identificar como mulher. Fato é que já vinha enfrentando diversas situações de discriminação e assédio moral dentro da empresa, seja por colegas e até mesmo por superior hierárquico. Após a transição esta situação veio a se agravar. Ela já havia feito a mudança do nome de maneira oficial e mesmo assim a tratavam pelo nome anterior masculino. Este é o resumo.

Neste caso é possível perceber, ao ler a sentença, que em momento nenhum houve a aplicação de qualquer premissa do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. O viés de julgamento estava voltado para um parâmetro probatório. Não foi levando em conta que o trabalhador estava inserido em um grupo vulnerável e historicamente discriminado. Foi desconsiderado que o ambiente de trabalho era predominantemente masculino, podendo ser hostil ao perfil do trabalhador; a vítima foi chamada de “Viadão”. Para além, a vítima chegou a ser sutilmente culpabilizada, sendo adjetivada de escandalosa, pelo seu modo de agir, sorrindo diante das violências a ela direcionada. Não houve uma aproximação do sujeito que ali estava relatando mazelas sofridas dentro de um contexto de discriminação. O ponto de vista da vítima ao interpretar os fatos, vividos, não foram considerados. A palavra da vítima foi menosprezada.

Por fim, talvez o recurso tenha sido inserido no banco de sentenças e decisões com aplicação do protocolo pelo fato de estar sendo figurada como recorrente uma pessoa com o nome característico feminino.

Diante de todos os cenários de julgamentos acima analisados é urgente que o uso do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero percorra trilhas para ser um instrumento jurídico efetivo como mecanismo de apoio às normas vigentes. Ademais, para que se alcance eficiência nos julgamentos é necessário que os tribunais cuidem de colocar em prática todas as premissas do protocolo, fazendo assim valer, de fato, todo o aparato proposto. O olhar dos tribunais deve estar voltado para eliminar discriminações de gênero na justiça do trabalho, bem como em qualquer ramo do direito. É urgente a transformação de toda a sociedade visando concretizar a justiça de gênero.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar o trabalho feminino à luz do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o intuito de investigar os impactos do protocolo no contexto do poder judiciário, principalmente no âmbito laboral, em que, apesar de perceptível evolução, continuam sendo marcados por desigualdades estruturais e demandam uma abordagem mais crítica e sensível.

Para tanto, ao trazer considerações conceituais sobre “sexo” e gênero” foi essencial trazer a biologia e a psicologia à tona para que uma compreensão mais ampla pudesse ter lugar dentro de

uma sociedade machista e patriarcal. Para além, foi necessário tangenciar questões de expectativa social em relação ao outro, bem como o reconhecimento de uma pessoa sobre si. Dentro desse contexto, pode-se inferir que a discriminação e o preconceito em relação à mulher, inicia-se com nascimento e persiste para além.

Ao longo dos capítulos, observou-se que embora o ordenamento jurídico tenha evoluído ao longo da história quanto aos direitos das mulheres, ainda há uma distância escancarada entre a legislação e a efetiva garantia desses direitos no ambiente de trabalho, demonstrando que há um longo caminho a ser percorrido entre o objetivo e o resultado. Na abordagem quanto a mulher no mercado de trabalho foram analisadas as desigualdades e assimetrias enfrentadas pelas mulheres no ambiente laboral, na maioria das vezes dominado por homens. Há aqui também um reflexo do padrão patriarcalista que decretou o homem como chefe da casa, direcionando a ele o trabalho produtivo e a mulher, por sua vez, ficando reduzida a desempenhar o trabalho reprodutivo de cuidados.

Procurando algum mecanismo como forma de assegurar a isonomia para as mulheres no mercado de trabalho, foi feita uma abordagem de normas e regras jurídicas que pudessem trazer o direito da igualdade e isonomia perante a lei como forma de proteção. O conteúdo é vasto. Leis, resoluções, convenções, tratados, recomendações e protocolos figuram que, na sua essência, tem a pretensão de levar a pensar a mulher dentro de um Estado de Direito pleno.

Constatou-se que o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, apesar de ser uma importante ferramenta na tentativa de mitigar as desigualdades de gênero não só no ambiente laboral, mas para todo o judiciário, visto que orienta diversos atuantes do referido sistema na aplicação do direito de forma justa e igualitária, ao superar as barreiras da discriminação em relação ao gênero, corre o risco de ser apenas mais um instrumento simbólico, do que de fato, uma verdadeira ferramenta de transformação social. Em que pese as estruturas legais no Brasil terem certa pujança, os mecanismos de apoio ao conteúdo legal são insuficientes. Assim, existe uma lacuna que possibilite atingir o princípio constitucional da igualdade e da isonomia.

Embora seja importante reconhecer que a perspectiva de gênero no julgamento nos casos trabalhistas pode contribuir para a conscientização sobre as desigualdades e assimetrias, ainda há um longo caminho a ser percorrido para, de fato, alcançar a tão sonhada igualdade de gênero no ambiente laboral. O protocolo exige uma mudança significativa no entendimento e na prática dos profissionais do direito, incluindo os magistrados, promotores, advogados, delegados e servidores do sistema judiciário, para que pautas como a discriminação salarial, a sobrecarga de tarefas domésticas e o assédio sexual sejam assuntos tratados com a devida relevância, e não apenas pautas “militantes” e superficiais.

A ressalva principal a ser feita está no fato de que o protocolo normativo não é suficiente para acabar com as raízes do problema, ou seja, as desigualdades de gênero que as mulheres enfrentam diariamente, através de práticas discriminatórias que na maioria das situações são

disfarçadas de “brincadeira”. O Protocolo soma-se a outros instrumentos e legislações como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que já asseguram direitos das mulheres e proíbem tais práticas discriminatórias, mas que infelizmente não conseguiram erradicar do cotidiano, das relações de emprego e relações sociais, as ideologias que ainda se mantêm fortemente influenciadas por estereótipos de gênero.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, apesar da tentativa de buscar a prevenção da desigualdade de gênero não trouxe, de fato, medidas efetivas para prevenir as desigualdades desde a raiz do problema. Além disso, para efetiva aplicação do instrumento além da sensibilização do judiciário, é necessária uma mudança cultural, que não funciona apenas com a introdução de normas processuais, mas precisa de suporte e treinamento aos profissionais do direito e da sociedade como um todo. Avalia-se que o Protocolo se constitui como mecanismo de apoio legal que pode ainda em muito contribuir se as instituições jurídicas dele cuidar.

Não obstante, o protocolo ainda esbarra na resistência estrutural da sociedade em que, apesar de toda evolução, o trabalho feminino ainda é visto de forma secundária e a mulher, atribuída como responsável de suas tarefas domésticas e familiares, de modo que é difícil pensar que mais um instrumento normativo será capaz de mudar de forma drástica um sistema que ainda favorece os homens nas relações de decisão e poder.

Portanto, conclui-se que, apesar do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero ser positivo em seu objetivo, infelizmente não pode ser tido como uma solução mágica para o fim dos problemas estruturais que afetam as mulheres no mercado de trabalho. Apesar da tentativa de promoção de uma cultura organizacional que prima pela igualdade, ele apenas mascara a realidade e adia o que de fato é importante, a mudança eficaz nas políticas públicas e na ideologia enraizada de uma sociedade e estrutura familiar em que o homem é o único provedor e a mulher, sua subordinada e dona do lar, mãe e esposa.

A mudança precisa começar no núcleo familiar, pois antes de um indivíduo crescer e reproduzir práticas machistas e discriminatórias, ele provavelmente foi influenciado por valores que lhe foram repassados, seja pela família ou pela sociedade. Esses comportamentos e crenças muitas vezes são aprendidos desde a infância e, ao longo do tempo, se tornam parte da forma como a pessoa se relaciona com os outros e vê o mundo.

Dessa forma, far-se-á a reflexão de que, enquanto a sociedade continuar tratando a igualdade de gênero como uma questão banal, instrumentos como esse e tantos outros serão apenas paliativos e, infelizmente, não alcançarão o objetivo central: a transformação social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. **IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior.** Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge->

mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior#:~:text=IBGE%3A%20mulheres%20ganham%20menos%20que%20homens%20mesmo%20sendo%20maioria%20com%20ensino%20superior,-Segundo%20a%20economista&text=Mesmo%20em%20n%C3%BAmero%20maior%20entre,%C3%A1reas%2C%20al%C3%A9m%20do%20item%20educa%C3%A7%C3%A3o.>. Acesso em: 23 nov. 2024.

ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. **Os horizontes femininos do trabalho: do chão de fábrica ao teto de vidro**, 2018. Disponível em repositório.ufmg: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-BANHF6>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direito 2024**. Resumo executivo. Banco Mundial, Washington, D.C. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO, pg 13.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. Disponível em: <<https://joaocamillopenna.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/beauvoir-o-segundo-sexo-volume-11.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. **Banco de Sentenças e Decisões com Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. **Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <[https://trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](https://trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 19841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19841.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens**, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>>. Acesso em: 25 out. 2024.

CEDAW, **Recomendação Geral nº 33**: Acesso das mulheres à justiça. Disponível em: <[https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec\\_geral\\_33\\_acesso\\_das\\_mulheres\\_a\\_justica.pdf](https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_33_acesso_das_mulheres_a_justica.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

CNJ. **Banco de Sentenças e Decisões com Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <<https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=f3bb4296-6c88-4c1f-b3bb-8a51e4268a58&sheet=03bb002c-6256-4b1d-9c93-a421f1bf8833&theme=horizon&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,currsel>>. Acesso em 21 nov. 2024.

CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2024.

COOK, Rebecca; CUSACK, Simone. **Estereótipos de gênero**. Perspectivas legais transnacionais. Bogotá: Profamilia, 2010.

DIAS, A.S; REZENDE, R.V. **A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho**. 2009. Disponível em:

<<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1612/1536>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

EUA. Banco Mundial. 2024. **Mulheres, Empresas e o Direito 2024**. Resumo executivo. Banco Mundial, Washington, D.C. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Disponível em:

<[https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/WBL2024\\_Portuguese\\_Summary\\_Final.pdf](https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/WBL2024_Portuguese_Summary_Final.pdf)>. Acesso em: 15 nov. 2024.

FIGUEIREDO, Jonilson de Souza; FIGUEIREDO, Suzete Câmara da Silva; SILVA, William Gledson. **Indicadores de Assimetria de Gênero no Mercado de Trabalho: uma Análise para o Brasil, Nordeste e Rio Grande do Norte**, 2021. Disponível em:

<<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/49327/33901/166822>>. Acesso em: 15 nov. 2024.

FRATA, Jéssica Iara de Souza; NOJIRI, Sérgio. **O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero como resposta institucional à desigualdade de gênero**. Disponível em:

<<https://doi.org/10.11606/D.107.2024.tde-10062024-143438>>. Acesso em: 18 nov. 2024.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos Pagu, v. 17, n. 2, p. 139-156, 2001.

LAQUEUR, T. W. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

MAGALHÃES, Denise Maria Lima. **Desigualdade de Gênero no Contexto Organizacional** (2016). Disponível em:

<<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33048/1/TCC%20DENISE%20MAGALH%C3%83ES.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

MARTINS, Ana Paula Vosne. **Visões do feminino: a medicina da mulher nos séculos XIX e XX**. 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2005000200039>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse Goular. **Desafios à despatriarcalização do Estado Brasileiro**, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0104-8333201400430057>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

OIT. **Convenção 100**, promulgada pelo Brasil em 25 de junho de 1957. Versa sobre a igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2024.

OIT. **Convenção 111**, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1966. Aprova a Convenção que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm)>. Acesso em: 05 nov. 2024.

ONU. CEDAW. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Disponível em: <[https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf)>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ONU. **Agenda 2030**. Disponível em: <<https://www.gov.br/culturaviva/pt-br/biblioteca-cultura-viva/documentos-e-publicacoes/cartilhas/nacoes-unidas-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel->

agenda-2030.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **As normas internacionais de proteção contra a discriminação de gênero e sua aplicação no Brasil e na Itália:** o possível papel das redes internacionais de juízes e da cooperação judiciária como garantia de maior efetividade, 2014/2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUBD-A89M7W>. Acesso em: 07 out. 2024.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil**, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>>. Acesso em: 22 nov. 2024.

PROSBT, Renata Elisiana. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG.

SOUZA, Beatriz Moreira; MARTINS, Juliane Caravieri. **O trabalho da mulher e a proposta de um estatuto jurídico próprio:** a condição feminina no mundo do trabalho. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11422/18589>. Acesso em: 20 nov. 2024.

VELHO, B.T.M. **Equidade de gênero no mundo do trabalho:** a história de uma organização. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 12 e 13/Agosto, 2011.