



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MILENNA MORAIS LIRA SOARES

**A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE
GÊNERO NAS DEMANDAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE/PB
2025**

MILENNA MORAIS LIRA SOARES

**A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE
GÊNERO NAS DEMANDAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Constituição, Exclusão Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Orientador: Prof. Me. Matheus Figueiredo Esmeraldo

Co-orientador: Prof. Me. Jaime Waine Rodrigues Manguiera.

CAMPINA GRANDE/PB

2025

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S676a Soares, Milenna Morais Lira.

A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio moral no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba [manuscrito] / Milenna Morais Lira Soares. - 2025.

41 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2025.

"Orientação : Prof. Me. Matheus Figueiredo Esmeraldo, Centro de Ciências Jurídicas".

"Coorientação: Prof. Me. Jaime Waine Rodrigues Mangueira, Centro de Ciências Jurídicas".

1. Assédio moral. 2. Perspectiva de gênero. 3. Direito do Trabalho. 4. Protocolo do CNJ. 5. Equidade de gênero. I. Título

21. ed. CDD 344.01

MILENNA MORAIS LIRA SOARES

A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE
GÊNERO NAS DEMANDAS SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA PARAÍBA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharela em
Direito

Aprovada em: 27/05/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Matheus Figueiredo Esmeraldo** (***.172.323-**), em **09/06/2025 12:23:20** com chave **ad020dbc454511f0bcba1a7cc27eb1f9**.
- **Ana Caroline Câmara Bezerra Neves** (***.922.214-**), em **09/06/2025 18:33:43** com chave **6a9d38e6457911f08f262618257239a1**.
- **Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho** (***.584.474-**), em **10/06/2025 21:52:33** com chave **5c4ba436465e11f0b6f21a1c3150b54b**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 13/06/2025

Código de Autenticação: 957155



À minha mãe, pelo amor, apoio e inspiração
em cada passo, dedico.

“O feminismo é a ideia radical que sustenta
que as mulheres são pessoas.” — Angela
Davis

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas demandas sobre assédio moral no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Para tanto, utilizou-se metodologia qualitativa, descritiva e exploratória, baseada na análise documental de decisões judiciais e estudo de casos emblemáticos. O trabalho partiu da hipótese de que o Protocolo contribui para uma abordagem mais sensível às desigualdades estruturais de gênero. Como resultado, verificou-se que, embora o número de decisões que fazem referência explícita ao Protocolo ainda seja limitado, sua aplicação tem promovido avanços importantes, como o reconhecimento da palavra da vítima e a desconstrução de estereótipos de gênero. Constatou-se, ademais, que a utilização do Protocolo fortalece o compromisso judicial com a dignidade da pessoa humana e a igualdade substancial. Contudo, foram identificados desafios, como a necessidade de maior capacitação de magistrados e o enfrentamento de resistências institucionais. Conclui-se que a adoção da perspectiva de gênero no julgamento dos casos de assédio moral constitui não apenas uma inovação procedimental, mas uma exigência ética e constitucional, fundamental para a construção de uma justiça mais equitativa e democrática.

Palavras-chave: Assédio moral. Perspectiva de gênero. Direito do Trabalho. Protocolo do CNJ. Equidade de gênero.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the application of the Gender Perspective Judgment Protocol in cases of moral harassment at the Regional Labor Court of Paraíba. For this purpose, a qualitative, descriptive, and exploratory methodology was adopted, based on documentary analysis of judicial decisions and the study of emblematic cases. The research was based on the hypothesis that the Protocol contributes to a more sensitive approach to structural gender inequalities. As a result, it was found that, although the number of decisions explicitly referring to the Protocol remains limited, its application has promoted significant progress, such as recognizing the victim's testimony and deconstructing gender stereotypes. Furthermore, the use of the Protocol strengthens the judicial commitment to human dignity and substantive equality. However, challenges were identified, including the need for greater training of judges and overcoming institutional resistance. It is concluded that the adoption of a gender perspective in the judgment of moral harassment cases constitutes not only a procedural innovation but also an ethical and constitutional imperative, essential for building a more equitable and democratic justice system.

Keywords: Moral harassment; Gender perspective; Labor Law; CNJ Protocol; Gender equity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	08
2	CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO JURÍDICO	11
2.1	Definição de assédio moral.....	11
2.2	Análise das legislações brasileiras aplicáveis.....	13
2.3	Impactos do assédio moral no ambiente de trabalho.....	15
3	A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA.....	17
3.1	Gênero como categoria analítica no direito.....	17
3.2	Disparidades de gênero no ambiente de trabalho.....	18
3.3	O poder judiciário na promoção da igualdade de gênero.....	20
4	O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.....	22
4.1	Origem e desenvolvimento do protocolo no brasil.....	22
4.2	Estruturas e diretrizes do protocolo.....	23
4.3	Impactos do protocolo no âmbito do trt13.....	26
5	METODOLOGIA.....	32
5.1	Tipo de pesquisa.....	32
5.2	Procedimentos metodológicos.....	32
5.3	Critérios de seleção e recorte temporal.....	32
5.4	Técnica de análise de dados.....	33
5.5	Limitações da pesquisa.....	33
6	CONCLUSÃO.....	34
	REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa intitulada “A Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas Demandas Sobre Assédio Moral no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba”, tem como objetivo central examinar os julgamentos realizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para identificar o impacto da perspectiva de gênero no tratamento das demandas de assédio moral. Para tanto, busca-se identificar se a adoção dessa diretriz tem influenciado as decisões judiciais, promovendo maior equidade de gênero e uma abordagem mais sensível às especificidades das vítimas.

O sistema judiciário brasileiro enfrenta desafios estruturais no enfrentamento da desigualdade de gênero, refletindo-se em decisões que, muitas vezes, perpetuam estereótipos e não consideram as vulnerabilidades específicas das mulheres no ambiente de trabalho. Para mitigar esse cenário, o CNJ implementou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que orienta magistrados na análise de casos envolvendo discriminação e violência de gênero, incluindo o assédio moral e sexual. No entanto, a efetividade dessa iniciativa ainda carece de estudos empíricos, especialmente na Justiça do Trabalho.

Na Paraíba, a questão é particularmente relevante diante dos desafios sociais e culturais no combate à violência de gênero no ambiente laboral. Setores com alta concentração de mulheres em posições vulneráveis ainda registram altos índices de assédio moral, fenômeno que, além de comprometer a dignidade das trabalhadoras, reforça desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Assim, analisar a aplicação do Protocolo no TRT-13 permite avaliar se os esforços institucionais têm resultado em julgamentos mais justos e alinhados com os princípios da equidade de gênero.

A partir desse contexto, a pesquisa busca responder à seguinte questão: qual o impacto da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas decisões judiciais sobre assédio moral no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região? Parte-se da hipótese de que a implementação do Protocolo tem contribuído para um maior reconhecimento das particularidades de gênero nos casos analisados, resultando em decisões mais equitativas e em um aumento das reparações às trabalhadoras. Isso se daria por meio da capacitação dos magistrados, da padronização de critérios para julgamentos com perspectiva de

gênero e da ampliação da conscientização sobre as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho.

A escolha do tema foi motivada tanto por sua relevância acadêmica e social quanto por uma experiência vivenciada durante o estágio acadêmico. Ao acompanhar um caso de assédio sexual no TRT-13, observou-se a fundamentação de uma sentença no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Essa experiência despertou reflexões sobre a aplicação dessa diretriz na Justiça do Trabalho e incentivou uma investigação mais aprofundada sobre sua eficácia.

Dada a recente adoção do Protocolo (2022), a literatura sobre sua aplicabilidade ainda é limitada. No entanto, pesquisas como a de Ribeiro, Sobrinho e Carvalho (2024), sobre sua implementação no Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco, fornecem um referencial importante para a presente análise, ao apontarem impactos positivos e desafios na efetivação da perspectiva de gênero nos julgamentos. Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho publicou a Cartilha de Prevenção do Assédio Moral e Sexual, que destaca as diversas formas de assédio e a necessidade de capacitação contínua dos profissionais do direito para lidar com tais questões.

A relevância científica deste estudo reside na sua contribuição para o campo do Direito do Trabalho e da Justiça de Gênero, ao analisar empiricamente a eficácia de diretrizes voltadas à equidade de gênero no Judiciário. Os resultados poderão embasar futuros estudos comparativos e auxiliar no aprimoramento das práticas judiciais, fomentando um debate acadêmico sobre os impactos dos vieses de gênero nas decisões judiciais.

No âmbito social, a pesquisa se justifica pela necessidade de aprofundar o conhecimento sobre a proteção jurídica das trabalhadoras vítimas de assédio moral. Identificar avanços e desafios na aplicação do Protocolo pode contribuir para o fortalecimento de políticas públicas e para a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

Nesse viés, a pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, com foco na análise das decisões judiciais e na aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Sendo assim, a metodologia foi desenvolvida para explorar como a adoção dessa diretriz pode impactar as decisões, levando em conta os fatores de gênero nas demandas de assédio moral. Portanto, a partir de uma análise documental de

sentenças e acórdãos, a pesquisa busca identificar padrões e tendências nas decisões, observando se e como a perspectiva de gênero tem sido incorporada ao julgamento desses casos.

Dessa forma, a investigação foi estruturada para proporcionar uma compreensão aprofundada dos impactos da implementação do Protocolo, utilizando análise de conteúdo e estudo de casos. Em relação aos procedimentos metodológicos, inicialmente foi realizada uma revisão da literatura sobre o Protocolo, suas diretrizes e aplicação nos tribunais. Ademais, o levantamento de dados incluiu a coleta de decisões judiciais publicadas, com ênfase em processos envolvendo assédio moral, para identificar a presença da perspectiva de gênero. Por fim, a pesquisa permitiu um estudo de casos emblemáticos, selecionados pela relevância jurídica e pela presença do protocolo nas sentenças, possibilitando uma análise crítica sobre os avanços e limitações na sua aplicação no TRT-13.

O estudo tem como público-alvo operadores do direito, como magistrados, advogados trabalhistas e membros do Ministério Público do Trabalho, que poderão utilizar seus achados para aprimorar a aplicação do Protocolo. Além disso, acadêmicos das áreas de Direito, Ciências Sociais e Gênero, formuladores de políticas públicas e entidades da sociedade civil que atuam na defesa dos direitos das mulheres no trabalho poderão se beneficiar das conclusões desta pesquisa.

Sendo assim, a presente investigação busca contribuir para a compreensão dos impactos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no TRT-13, avaliando se sua aplicação tem, de fato, promovido maior equidade nas decisões judiciais e fortalecido a proteção das trabalhadoras vítimas de assédio moral.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

2.1 Definição de assédio moral

Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do TST, o assédio moral é a prática de expor indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de maneira repetitiva e prolongada. Essa conduta prejudica a dignidade e a integridade da pessoa, colocando sua saúde em risco e afetando negativamente o clima organizacional.

Desse modo, assédio moral se refere a qualquer comportamento abusivo que, por meio de palavras, atos, gestos ou escritos, cause danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psicológica de alguém, comprometendo seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por ações repetidas de um agente que, ao ultrapassar os limites de suas funções, busca atingir a autoestima, a autonomia, o crescimento na carreira ou a estabilidade emocional de outro servidor ou empregado de empresa prestadora de serviço público, causando danos objetivamente mensuráveis ao ambiente de trabalho.

Esse tipo de violência visa desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, podendo se manifestar por meio de agressões diretas (como insultos e humilhações) ou indiretas (como boatos, isolamento e fofocas).

A humilhação contínua e prolongada afeta profundamente a vida do profissional, comprometendo sua identidade, dignidade e relacionamentos sociais, além de gerar problemas de saúde física e mental, que podem levar à incapacidade de trabalhar, desemprego ou até mesmo à morte.

Na legislação, tem-se: a Constituição da República tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Além disso, é assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º); no Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (art. 186) e na Lei 8.112/1990: “são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir”.

Quanto à classificação e à tipologia do assédio moral, inicialmente, tem-se o interpessoal - que ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com o objetivo de

prejudicar e/ou eliminar o profissional na relação com a equipe - e o institucional, que é quando a própria instituição incentiva ou tolera atos de assédio, configurando-se como autora da agressão.

Partindo para as classificações mais conhecidas, o assédio moral vertical - entre pessoas de nível hierárquico diferentes - pode ser dividido em duas outras espécies: descendente e ascendente, que estão relacionadas a quem pratica o ato, chefes ou subordinados. Ademais, o assédio moral horizontal é caracterizado entre pessoas de mesmo nível de hierarquia, geralmente instigado pelo clima de competição.

Sendo assim, o TST (2023) descreve atitudes que caracterizam o assédio:

- “- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos; -Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.” (TST, 2023, p. 11)

Logo, qualquer uma das atitudes listadas, se ocorridas repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar a vítima, configura assédio moral.

2.2 Análise das legislações brasileiras aplicáveis

No Brasil, o assédio moral no ambiente de trabalho tem ganhado cada vez mais atenção, e a legislação brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oferece algumas bases para sua análise. Desse modo, embora a CLT não trate de forma explícita sobre o assédio moral, existem dispositivos que podem ser interpretados como proteção contra essa prática.

Em primeiro lugar, o artigo 1º da CLT estabelece que as relações de trabalho devem ser pautadas por princípios de boa-fé, respeito e proteção à dignidade do trabalhador. Assim, pode-se afirmar que qualquer conduta que viole esses princípios, como o assédio moral, se torna uma prática passível de análise. Ademais, o artigo 483 da CLT prevê que o trabalhador tem o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho quando sofrer atitudes prejudiciais de seu empregador, como o tratamento abusivo, o que se pode associar ao conceito de assédio moral.

Neste viés, de acordo com a interpretação da CLT e da jurisprudência, o empregador tem a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Desse modo, caso permita ou ignore práticas que resultem em danos à honra ou integridade emocional de seus empregados, ele pode ser responsabilizado por danos morais.

Dessa forma, os tribunais trabalhistas, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm reconhecido que o assédio moral, a discriminação e outras práticas abusivas no ambiente de trabalho podem gerar o direito à reparação por danos morais. Sendo assim, a reparação pode ocorrer tanto em casos de ofensas diretas à honra do trabalhador quanto quando há um prejuízo à sua saúde psicológica ou emocional devido a atitudes abusivas e desrespeitosas.

Nesse sentido, a Constituição Federal também oferece proteção, especialmente no artigo 7º, inciso XXII, que assegura ao trabalhador a redução dos riscos no ambiente de trabalho, o que inclui a prevenção do assédio moral. Além disso, o artigo 5º, inciso X, da Constituição, que trata da inviolabilidade da intimidade, honra e imagem das pessoas, pode ser interpretado como uma proteção do trabalhador contra práticas abusivas que atentem contra sua dignidade.

Outrossim, o Código Civil Brasileiro de 2002 tem relevância nesse contexto, pois, no artigo 927, estabelece que quem causar dano a outrem é responsável por

repará-lo. Portanto, se o empregador for responsável por práticas de assédio moral, ele pode ser civilmente responsabilizado por danos morais e materiais causados ao trabalhador.

Diante disso, é importante pontuar que, embora a legislação federal ainda careça de uma normatização mais clara sobre o tema, algumas iniciativas têm buscado regulamentar o assédio moral, como o Projeto de Lei 2.884/2011, que propõe alterações na CLT para definir punições mais precisas para os empregadores que permitirem essa prática. Nesse contexto, a legislação complementar também merece destaque, como a Lei nº 9.029/1995, que proíbe a discriminação no trabalho, incluindo práticas de assédio moral de natureza discriminatória.

Para além das normas já mencionadas, é imprescindível considerar a evolução da legislação penal brasileira no que tange à proteção contra práticas abusivas no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o art. 146-A do Código Penal, inserido pela Lei nº 13.869/2019, que tipifica a conduta de “fraudar a verdade” em documentos, pode ser interpretado de forma a ser aplicado em contextos de assédio moral, caso haja manipulação ou falsificação de informações no âmbito laboral. Embora o dispositivo não trate diretamente de assédio moral, ele reflete uma tendência do legislador em ampliar as formas de repressão a práticas prejudiciais à integridade do trabalhador. A introdução desse artigo no Código Penal é parte de um movimento mais amplo, visando coibir condutas fraudulentas e abusivas no exercício de funções no contexto de relações de trabalho, com ênfase na proteção da dignidade do indivíduo. Essa evolução normativa no campo penal reforça a crescente preocupação com a proteção da integridade psíquica e moral do trabalhador, tornando-se, assim, uma importante ferramenta no combate a atitudes que comprometem a sua saúde mental.

Em conclusão, apesar da falta de uma definição específica sobre assédio moral na legislação brasileira, existem dispositivos que oferecem proteção ao trabalhador contra abusos e humilhações no ambiente de trabalho. Logo, a interpretação das normas pela Justiça do Trabalho tem sido essencial para garantir a responsabilização de empregadores que permitam práticas de assédio. Contudo, ainda há uma crescente necessidade de uma legislação mais específica e abrangente para lidar com essa questão, algo que tem sido discutido no âmbito legislativo.

2.3 Impactos do assédio moral no ambiente de trabalho

Os impactos do assédio moral no ambiente de trabalho, principalmente nas mulheres, são amplamente reconhecidos e afetam tanto o bem-estar psicológico quanto a trajetória profissional.

Primeiramente, a exposição prolongada a situações de humilhação e intimidação pode resultar em sérios problemas de saúde mental como: estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Desse modo, inegavelmente, a pressão psicológica causada por humilhações repetidas, críticas injustas e o isolamento social leva ao desenvolvimento de transtornos psicossomáticos, como insônia, dores crônicas e distúrbios gastrointestinais, que são respostas físicas ao estresse psicológico.

Além disso, o assédio moral impacta diretamente a autoestima das mulheres, criando sentimentos de impotência, vergonha e baixa autoconfiança. Sendo assim, esse desgaste emocional pode, portanto, resultar em um comprometimento significativo da saúde mental das vítimas.

Além dos danos psicológicos, os impactos do assédio moral no trabalho também se refletem na vida profissional das mulheres: esse tipo de abuso faz com que elas se sintam frequentemente desmotivadas e inseguras em relação ao seu desempenho. Logo, a constante ameaça de represálias e o clima de intimidação podem levar à diminuição da produtividade e ao afastamento temporário do trabalho, prejudicando suas oportunidades de crescimento profissional e ascensão na carreira.

Em ambientes de trabalho tóxicos, onde o assédio é tolerado ou ignorado, a retenção de talentos femininos se torna ainda mais difícil, uma vez que as mulheres se sentem forçadas a abandonar suas funções ou até mesmo a mudar de profissão para escapar do abuso.

Outrossim, o assédio moral nas mulheres reforça desigualdades de gênero, já que elas frequentemente enfrentam tipos específicos de assédio, a exemplo de críticas sobre sua aparência, sexualização e objetificação. Logo, esse tratamento não só prejudica sua saúde, mas também as impede de alcançar o mesmo reconhecimento e as mesmas oportunidades que os homens no ambiente de trabalho. Dessa forma, o assédio moral direcionado às mulheres reflete uma cultura

organizacional sexista, onde as contribuições femininas são subestimadas e suas capacidades não são reconhecidas adequadamente.

Diante disso, é fato que os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho nas mulheres não se limitam ao curto prazo: a exposição prolongada ao assédio pode ter consequências graves para a saúde das mulheres, como doenças cardiovasculares e transtornos relacionados ao sistema imunológico, tornando-as mais vulneráveis a doenças. Ademais, a continuidade do assédio resulta em uma quebra de vínculos de confiança e no enfraquecimento da rede de apoio no ambiente de trabalho, o que dificulta ainda mais o processo de recuperação das vítimas.

Por fim, é mister ressaltar que os impactos do assédio moral nas mulheres são tanto pessoais quanto estruturais, perpetuando um ciclo de discriminação de gênero que afeta negativamente a equidade e o bem-estar organizacional.

3 A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA

3.1 Gênero como categoria analítica no direito

A incorporação do conceito de gênero no direito tem sido um desafio atual das ciências jurídicas, permitindo uma análise crítica das normas e instituições, evidenciando desigualdades históricas e estruturais. Neste viés, é fato que essa perspectiva ajuda a compreender como o direito pode reforçar ou combater essas desigualdades, contribuindo para a construção de uma justiça mais equitativa.

Conforme propôs Joan Scott (1986), gênero não se resume a diferenças biológicas entre os sexos, mas é uma construção social, histórica e relacional. Entende-se, portanto, como uma categoria útil para a análise histórica, tornando possível compreender relações de poder e desigualdade. Judith Butler (1990), por sua vez, desenvolveu a teoria da performatividade de gênero, que questiona a ideia de identidades fixas e naturais.

No direito, essa abordagem desafia a ideia de neutralidade das normas e instituições, revelando como elas podem perpetuar desigualdades. Desse modo, o direito antidiscriminatório busca corrigir desigualdades de gênero através da legislação e de mecanismos institucionais: no Brasil, por exemplo, instrumentos como a Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio são exemplos de normativas criadas a partir dessa perspectiva.

Sendo assim, a hermenêutica jurídica tem sido desafiada a incorporar uma perspectiva de gênero na interpretação das normas, pois o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", do Conselho Nacional de Justiça, orienta magistrados a reconhecerem desigualdades estruturais ao decidir casos envolvendo violência e discriminação de gênero.

Nesse sentido, autoras como Catharine MacKinnon (1989) destacam que o direito tem sido utilizado para manter estruturas de domínio masculino, especialmente no campo do direito penal e do direito do trabalho, onde normas e decisões frequentemente reproduzem desigualdades de gênero. Portanto, percebe-se que o feminismo jurídico questiona a neutralidade do direito e evidencia como as normas jurídicas frequentemente refletem uma perspectiva masculina hegemônica.

Diante disso, é fato que o uso do gênero como categoria analítica no direito permite revelar e enfrentar desigualdades estruturais, promovendo uma justiça mais

equitativa, pois essa abordagem influencia a formulação de políticas públicas, aprimora a interpretação e aplicação das normas e contribui para a proteção de direitos fundamentais. Isso se justifica porque a análise jurídica que incorpora a categoria de gênero não apenas evidencia desigualdades, mas também contribui para o aperfeiçoamento da prática jurídica e da produção legislativa, haja vista que, mais do que nunca, a interseccionalidade entre gênero, classe e raça deve ser considerada para uma abordagem mais completa e efetiva no combate às desigualdades no campo jurídico.

3.2 Disparidades de gênero no ambiente de trabalho

Em março de 2024, o IBGE divulgou o estudo 'Estatísticas do Gênero', que analisa as desigualdades de gênero no Brasil, com uma atenção especial para as mulheres negras e pardas. A pesquisa, realizada em 2022, mostrou que essas mulheres enfrentam disparidades significativas em várias áreas, como educação, renda, mercado de trabalho e representação política. Os dados revelaram, por exemplo, que a participação feminina no mercado de trabalho é bem menor em comparação com a dos homens: 53,3% contra 73,2%, respectivamente. Esse descompasso está intimamente relacionado à sobrecarga de afazeres domésticos e cuidados com pessoas, responsabilidades predominantemente femininas, que fazem com que as mulheres dediquem quase o dobro do tempo que os homens a essas atividades.

Esse desequilíbrio na divisão do trabalho doméstico afeta diretamente a jornada profissional das mulheres, contribuindo para a alta taxa de desocupação e o aumento da informalidade no emprego feminino. Além disso, a desigualdade se reflete também na diferença salarial, com as mulheres recebendo, em média, apenas 77,7% do salário dos homens. Para as mulheres negras, essa disparidade é ainda mais acentuada, alcançando diferenças de 40% a 50% em comparação com os homens brancos.

O machismo estrutural é uma das principais causas dessa desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Ele se manifesta por meio de normas, práticas e valores sociais que reforçam a ideia de que os homens são mais aptos para determinadas funções, especialmente aquelas relacionadas à liderança e ao poder, geralmente associadas aos maiores salários. Nesse contexto, Saffioti (2015) observa que o sexismo não se limita a uma ideologia, mas constitui uma estrutura de poder

enraizada socialmente, marcada por uma distribuição desigual que desfavorece sistematicamente as mulheres. Essa concepção é reproduzida desde a infância, quando meninas são incentivadas a exercer papéis ligados ao cuidado e à esfera doméstica, enquanto meninos são estimulados a buscar atividades mais valorizadas socialmente. Assim, essa divisão de papéis influencia diretamente as escolhas profissionais e perpetua a exclusão feminina de áreas de maior prestígio econômico, como Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

A ausência de mulheres em campos tão estratégicos para o mercado de trabalho reforça a desigualdade salarial e a exclusão das mulheres das profissões mais bem remuneradas. Outro fator que contribui para essa desigualdade é a jornada dupla enfrentada pelas mulheres. Além das atividades profissionais, elas frequentemente assumem a maior parte dos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, o que impede que se dediquem adequadamente ao desenvolvimento de suas carreiras, perpetuando a desigualdade de gênero no ambiente profissional.

As políticas de licença-maternidade e licença-paternidade desempenham papel essencial na promoção da igualdade no mercado de trabalho. Contudo, ainda persiste a prática discriminatória de não contratação de mulheres em idade fértil, sob o argumento de que a maternidade comprometeria sua dedicação profissional. De acordo com Gosdal (2003), mesmo quando inseridas no mercado, as mulheres continuam vinculadas às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, o que compromete sua jornada dupla e limita seu desenvolvimento profissional em comparação aos homens. Esse cenário revela como o papel reprodutivo imposto às mulheres é constantemente utilizado para justificar a desigualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

A representação feminina em cargos de liderança também enfrenta desafios significativos. Com efeito, as mulheres frequentemente precisam equilibrar o ambiente de trabalho com a vida familiar, e muitas vezes acabam priorizando o trabalho em detrimento da vida pessoal devido às suas múltiplas responsabilidades. Algumas soluções propostas incluem a implementação de cotas para mulheres em posições de liderança, a fim de acelerar a mudança cultural e estrutural necessária para garantir a equidade de gênero no mercado de trabalho. Embora essa seja uma medida controversa, a adoção temporária de cotas pode contribuir para a promoção da equidade e, no futuro, permitir que a escolha entre candidatos seja baseada no mérito e não no gênero.

Por fim, é essencial considerar a interseccionalidade das desigualdades de gênero, uma vez que a discriminação enfrentada pelas mulheres não é homogênea. Mulheres negras, por exemplo, enfrentam o duplo preconceito do machismo e do racismo, o que intensifica as barreiras no acesso a oportunidades e contribui para a persistente desigualdade de renda. De forma semelhante, mulheres trans também vivenciam desafios específicos, sendo frequentemente rejeitadas ou marginalizadas pelo mercado de trabalho, o que as impede de acessar os mesmos direitos e oportunidades que as mulheres cisgêneras. Nesse sentido, Hirata (2014) destaca que as relações de gênero não operam isoladamente, mas se entrelaçam com outras estruturas sociais de dominação, como classe e raça, gerando desigualdades múltiplas e simultâneas.

Assim, as desigualdades de gênero no mercado de trabalho são fruto de um sistema social profundamente enraizado em normas discriminatórias. Para que haja real equidade, é imprescindível uma reestruturação que envolva políticas públicas eficazes, ações afirmativas e uma mudança cultural que desafie as normas de gênero historicamente impostas.

3.3 O papel do Poder Judiciário na promoção da igualdade de gênero

O Poder Judiciário exerce um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, pois suas decisões influenciam a interpretação e aplicação das normas, garantindo a efetivação de direitos fundamentais. Desse modo, é fato que a equidade de gênero na esfera judicial não se limita à criação de leis, mas envolve a forma como os magistrados analisam e julgam casos de discriminação, violência e desigualdade estrutural.

Nesse viés, julgar com uma perspectiva de gênero envolve a aplicação de metodologias que ajudam a identificar desigualdades estruturais que levam à discriminação e exclusão de grupos em razão do gênero. Inegavelmente, essas desigualdades são acentuadas por interseccionalidades e fatores sociais, como sexo, raça, idade, classe, deficiência e orientação sexual. Sendo assim, o objetivo é promover a igualdade substantiva no acesso à justiça pelo Estado (Maeda, 2021).

Além disso, o Poder Judiciário desempenha um papel importante na consolidação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. Por exemplo, decisões emblemáticas sobre licença-maternidade, divisão equitativa do trabalho doméstico e direitos das mulheres no mercado de trabalho demonstram

como a atuação dos tribunais pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa. Dessa forma, a análise interseccional, que considera fatores como raça, classe e orientação sexual, também se torna essencial na formulação de jurisprudências mais inclusivas.

Outrossim, o compromisso do Judiciário com a igualdade de gênero não se restringe ao conteúdo das decisões, mas também envolve a composição dos tribunais e a presença de mulheres em posições de liderança no sistema de justiça. Nesse sentido, o incentivo à representatividade feminina e a formação continuada de magistrados e servidores sobre direitos humanos e questões de gênero são medidas essenciais para que o Judiciário atue de forma mais sensível e eficaz na promoção da equidade.

Inegavelmente, a efetivação da igualdade de gênero por meio da atuação judicial exige a superação de barreiras estruturais e a adoção de um olhar crítico sobre as normas e práticas jurídicas, tendo em vista que a interpretação das leis deve estar alinhada aos princípios constitucionais e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Agindo dessa forma, o Poder Judiciário se torna um agente fundamental na transformação social, promovendo uma justiça que reconhece e combate desigualdades de forma ativa e contínua.

Portanto, esse método interpretativo não compromete a imparcialidade e a autonomia dos magistrados, mas busca desconstruir a aplicação abstrata do direito, levando em conta as particularidades que dificultam o acesso equitativo à justiça (Matas, 2022).

4 O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

4.1 Origem e desenvolvimento do protocolo no Brasil

Em novembro de 2021, a Corte Interamericana de Direitos Humanos publicou a decisão no caso *Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, em que o país foi condenado a estabelecer um protocolo padronizado para investigar mortes violentas de mulheres em razão de gênero, além de outras medidas reparadoras (Corte IDH, 2021, p. 56). O Brasil já havia adaptado o Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero às suas circunstâncias, através das Diretrizes Nacionais publicadas em abril de 2016, direcionadas às instituições responsáveis pela apuração criminal, como Segurança Pública e Poder Judiciário.

Entretanto, a Corte IDH observou que as Diretrizes Nacionais não eram um documento público, impossibilitando a afirmação de que existia um instrumento uniforme e vinculante para a atuação de investigadores e operadores de justiça em casos de feminicídio. A Corte determinou que:

"Em consequência, a Corte considera pertinente ordenar ao Estado que adote e implemente um protocolo nacional que estabeleça critérios claros e uniformes para a investigação dos feminicídios. Este instrumento deverá alinhar-se às diretrizes do Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero, bem como à jurisprudência deste Tribunal. O protocolo deve ser direcionado ao pessoal da administração de justiça que intervenha na investigação e tramitação desses casos. Além disso, deverá ser incorporado ao trabalho desses funcionários por meio de resoluções e normas internas que tornem sua aplicação obrigatória para todos os servidores públicos" (Corte IDH, 2021, p. 56).

Nesse contexto, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi desenvolvido a partir de um grupo de trabalho criado em fevereiro de 2021, composto por representantes de diferentes segmentos da Justiça (Estadual, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral), buscando atender a essa exigência internacional. O documento foi inspirado no Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, elaborado pelo México e atualizado em 2020, refletindo os avanços na doutrina e nas normas internacionais de direitos humanos. Junto ao novo Protocolo mexicano, foi lançada uma ferramenta digital no site da Suprema Corte de Justiça, que permite a consulta a regulamentos, precedentes e recomendações (SCJN, 2020).

Além do México, outros países da América Latina têm incorporado a perspectiva de gênero no Judiciário, criando protocolos e manuais, como a Colômbia

(junho de 2011), Bolívia (2015 e 2017), Uruguai (março de 2020), Guatemala (agosto de 2021), Chile (2020), Peru (novembro de 2022) e Equador (julho de 2023).

4.2 Estruturas e diretrizes do protocolo

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero é essencial para os operadores do direito no combate às desigualdades de gênero na Justiça brasileira. O documento é estruturado de forma clara, dividido em três partes principais: (i) conceitos gerais, (ii) um guia passo a passo para a atividade jurisdicional, e (iii) questões de gênero específicas de diferentes ramos da Justiça — Federal, Estadual, do Trabalho, Eleitoral e Militar.

Na primeira parte, são abordados conceitos básicos como sexo, gênero, identidade de gênero e sexualidade. É crucial entender a diferença entre esses termos, já que muitas condutas discriminatórias surgem da naturalização de práticas que consideram o padrão binário e heteronormativo como normais.

Pimentel (2017, online) cita Ann Oakley em "Sex, Gender and Society" (1972), definindo gênero como "a construção sociocultural que transcende a diferença biológica entre homens e mulheres, assim como a binariedade masculino e feminino." De forma semelhante, Simone de Beauvoir discute a opressão das mulheres em "O Segundo Sexo" (1949), enfatizando que elas são pressionadas a se conformar a comportamentos impostos pela sociedade, resumido na famosa frase: "ninguém nasce mulher: torna-se mulher". (Beauvoir, 1967, p. 9). Essa construção social associa as mulheres a responsabilidades familiares, enquanto os homens são vistos como provedores, resultando em uma hierarquia que subordina as mulheres às relações sociais cotidianas.

Quanto aos conceitos de identidade de gênero e sexualidade, a identidade de gênero refere-se à identificação de uma pessoa com seu próprio corpo, enquanto a sexualidade se relaciona às afinidades afetivo-sexuais.

A seguir, o Protocolo aborda questões centrais sobre desigualdade de gênero, como as desigualdades estruturais derivadas de relações de poder e interseccionalidades, incluindo patriarcalismo, racismo e opressão de classe. Isso evidencia que não existe uma única forma de desigualdade de gênero, pois diferentes opressões afetam as pessoas de maneiras variadas.

O documento também discute a divisão sexual do trabalho, que prejudica as mulheres, levando a jornadas duplas ou triplas, assimetrias na carreira e salários

mais baixos devido à desvalorização de seu trabalho. Além disso, aborda estereótipos de gênero que influenciam a percepção em julgamentos, como a suposição de que uma mulher provocou uma situação de abuso por estar vestida de maneira provocativa.

Por fim, o Protocolo trata da violência de gênero, que pode ocorrer em diversos contextos, mas é especialmente relevante no âmbito doméstico, onde os agressores frequentemente são conhecidos ou familiares. Essa violência pode se manifestar de várias formas, incluindo sexual, física, psicológica, patrimonial, moral e institucional (CNJ, 2021).

Ao final da primeira parte, o Protocolo reflete sobre a relação entre gênero e direito, discutindo a neutralidade e imparcialidade dos julgamentos. Reconhece que decisões baseadas em um sujeito universal nem sempre resultam em igualdade material e que magistrados podem, mesmo que inconscientemente, reproduzir estereótipos presentes na sociedade.

Além disso, o Protocolo aborda a interpretação e aplicação do direito, que, embora pareçam neutras, muitas vezes ocultam discriminações subjacentes. Um exemplo disso é o fenômeno do "racismo recreativo", cuja percepção pode variar significativamente entre diferentes grupos sociais. O princípio da igualdade é ressaltado como fundamental, pois a existência de relações de poder desiguais pode gerar uma falsa sensação de neutralidade no sistema judicial. Nesse contexto, a aplicação da igualdade substantiva é apresentada como ferramenta essencial para enfrentar essas hierarquias sociais e promover justiça real (CNJ, 2021). Assim, o Protocolo recomenda o uso de instrumentos jurídicos sensíveis às desigualdades estruturais, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais por meio do controle de convencionalidade e do respeito rigoroso aos tratados internacionais de direitos humanos.

Na segunda parte do Protocolo, é proposta uma metodologia para magistrados, estruturada em sete passos relacionados ao processo judicial, refletindo sobre como as desigualdades estruturais impactam a aplicação do direito.

Desde o início, é essencial considerar o contexto de desigualdades de gênero e interseccionalidade, mesmo em casos aparentemente neutros. As partes envolvidas devem ser tratadas com atenção às suas circunstâncias especiais, como mães lactantes ou pessoas com dificuldades na compreensão da linguagem jurídica. Também é necessário avaliar a necessidade de medidas especiais de proteção,

tanto para romper ciclos de violência quanto para apoiar contextos de vulnerabilidade.

Na instrução processual, deve-se adotar a perspectiva de gênero para evitar violências institucionais e revitimização. Durante a análise das provas, é importante evitar estereótipos e considerar as possíveis lacunas nas provas, especialmente em casos de abuso ou assédio. O julgamento também deve estar alinhado aos marcos normativos nacionais e internacionais de direitos humanos e precedentes relevantes para garantir a igualdade entre as partes.

Finalmente, na interpretação do direito, é preciso reconhecer que uma leitura abstrata pode não ser neutra, pois as desigualdades estruturais podem impactar de forma desigual os diferentes grupos, exigindo uma aplicação sensível e justa da norma.

Por fim, a segunda parte do Protocolo ressalta a importância do controle de convencionalidade para garantir que os atos normativos internos estejam alinhados aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos. A magistratura deve estar atenta a estereótipos de gênero e desigualdades estruturais, incorporando marcos teóricos e normativos em sua atuação, e esse controle deve ser exercido não apenas pelos órgãos judiciais, mas também pela Administração Pública e pelo Poder Legislativo.

Assim, a metodologia proposta pelo Protocolo busca promover uma atuação jurisdicional mais sensível às desigualdades estruturais, servindo como um complemento aos métodos tradicionais de decisão, sem comprometer a autonomia e imparcialidade dos magistrados.

A terceira parte do Protocolo aborda questões de gênero específicas a cada ramo da Justiça — Estadual, Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar — destacando temas transversais comuns a vários deles, como assédio, audiência de custódia e prisões. Além disso, ressalta particularidades essenciais de cada segmento: na Justiça do Trabalho, evidencia-se a segregação e discriminação de gênero no mercado laboral; no âmbito penal e familiar, enfatiza-se o enfrentamento da violência doméstica; na Justiça Eleitoral, são discutidos os desafios relacionados à representação feminina; e, na Justiça Militar, são abordados aspectos ligados à cultura institucional das Forças Armadas, que influenciam as relações de gênero.

Dessa forma, o Protocolo oferece um panorama abrangente que orienta a atuação sensível e contextualizada em cada esfera do Judiciário.

4.3 Impactos do protocolo no âmbito do TRT13

A Paraíba, até o final de 2024, contou com quinze registros de sentenças e/ou decisões proferidas, em que o fundamento utilizado foi o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Dos quinze registros, em verdade, tem-se um número de efetivamente doze processos distintos, de modo que o Tribunal, em três deles, reafirmou a tese utilizada pelos Juízes de primeiro grau.

Desse número, quatro processos se referem a situações vivenciadas pelas trabalhadoras que configuram assédio moral. Diante disso, para ilustrar os casos, inicialmente, cita-se um Julgado da primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba:

ASSÉDIO MORAL. VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES BASEADA EM GÊNERO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O preposto do reclamado, ao se dirigir não apenas à reclamante, mas a todas as mulheres partícipes das reuniões, comunicando-as de que promoveria um homem "pois não tem que levar seu filho no médico", além de recomendar-lhes que usassem batom, para não ficarem "com cara de lavadeira", pratica inegável violência contra as mulheres baseada no gênero, agravada pela circunstância de ser levada a efeito de forma manifesta e despuorada, aviltando a dignidade das trabalhadoras, especialmente na condição de mulheres e, com isso, intoxicando inaceitavelmente o meio-ambiente do trabalho. A violência referida configura severa antijuridicidade, por constituir violação de direitos humanos, e reclama provimento jurisdicional condenatório, especialmente por constituir desdobramento do compromisso estatal da República Federativa do Brasil com o combate à violência contra as mulheres calcada no gênero, caracterizada, segundo percepção atual válida, como vetor de sedimentação de "influência do patriarcado, do machismo, do sexismo", que "mantém as mulheres em uma situação de subordinação em relação aos homens", de forma sociologicamente censurável e juridicamente inaceitável. Assédio moral configurado.

(TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000747-66.2023.5.13.0030, Redator(a): Juiz(íza) do Trabalho Convocado(a) Antonio Cavalcante Da Costa Neto, Julgamento: 26/06/2024, Publicação: DJe 03/07/2024)

No caso em comento, julgado inicialmente pela 11ª Vara do Trabalho de João Pessoa, são destacados comportamentos abusivos de um superior hierárquico, que impunha cobranças excessivas e desproporcionais às funcionárias, criando um ambiente de competição nociva. Diante disso, o magistrado ressaltou que a exposição de rankings de desempenho em reuniões não apenas feriu a dignidade dos funcionários, mas também estabeleceu um clima hostil e opressivo, que pode resultar em sérios problemas de saúde mental, especialmente no setor bancário.

Adicionalmente, identificou um tratamento discriminatório direcionado às mulheres, evidenciado por comentários que priorizavam empregados sem filhos e pela determinação lastimável de que as funcionárias usassem maquiagem para que não ficassem "com cara de lavadeiras".

Esse tipo de assédio, mesmo que velado, configura uma forma sutil de violência de gênero, que perpetua estereótipos e marginaliza a figura da mulher no ambiente de trabalho. O juiz fundamentou sua decisão com base em normas e protocolos voltados para a proteção de gênero, como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, que reconhece a necessidade de enfrentar a divisão sexual do trabalho e as consequências da discriminação no mercado.

Em segunda instância, o relator reafirmou a decisão anterior, enfatizando que as condutas do superior eram inequivocamente configuradoras de assédio moral. Ainda, abordou a questão sob uma perspectiva mais ampla, reconhecendo a relevância de normas internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção de Istambul, que tratam da proteção dos direitos das mulheres e da necessidade de combate à violência de gênero.

Ambas as decisões sublinharam que o ambiente de trabalho deve ser um espaço de respeito e igualdade, onde práticas abusivas e discriminatórias não podem ser toleradas.

Em continuidade, o processo de nº 0000282-98.2024.5.13.0005, julgado pela 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, traz à tona a questão do assédio moral e sexual no ambiente laboral, evidenciando a gravidade de tais condutas e suas consequências para as vítimas. O juiz fundamentou sua decisão em instrumentos normativos internacionais, como a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que define violência e assédio no trabalho, incluindo o assédio sexual, como comportamentos que podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Essa abordagem reforça a necessidade de uma análise que considere as desigualdades estruturais e as interseccionalidades presentes nas relações de trabalho.

No caso em questão, foi comprovado que o superior hierárquico, abusou de sua posição para constranger a funcionária, realizando avanços sexuais indesejados e criando um ambiente hostil e humilhante.

Diante disso, a empresa foi responsabilizada por não ter tomado medidas efetivas para prevenir e combater tais comportamentos, falhando em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Ademais, no processo nº 0000487-42.2024.5.13.0001, a 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa analisou uma ação trabalhista na qual a reclamante alegou ter sido vítima de assédio moral por parte de um colega. A situação se agravou após a reclamante atender clientes que eram previamente atendidas pelo colega, a pedido delas, que se sentiam mais à vontade com o atendimento dela. Após essa interação, o rapaz abordou a reclamante de forma agressiva, proferindo xingamentos e ameaças na presença de colegas e clientes, afirmando que tornaria sua vida um “inferno”.

A reclamante informou a gerência sobre as agressões, mas a resposta da empresa foi insatisfatória, pois em vez de tomar medidas para protegê-la, a reclamante recebeu uma advertência por ter respondido ao colega de trabalho. Este comportamento da empresa foi considerado uma clara falha na proteção do ambiente de trabalho, configurando assédio moral conforme previsto nos artigos 483, alíneas “b” e “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Juízo, ao analisar a situação, fez uso da Resolução nº 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que estabelece diretrizes para julgamentos com perspectiva de gênero. O protocolo sugere que a palavra da mulher deve ser considerada com um peso maior, especialmente em casos de assédio, onde a produção de provas é frequentemente dificultada. Assim, a narrativa da reclamante foi considerada verossímil, corroborada por uma testemunha que, embora não tenha presenciado diretamente as agressões, relatou que a reclamante chorou após os incidentes.

Diante do caso, o Juízo decidiu acolher o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante, reconhecendo que o ambiente se tornara insalubre e insustentável. Além disso, foi determinado o pagamento de uma indenização por danos morais, levando em conta a gravidade das condutas e o impacto emocional na vítima.

Por fim, no último registro contido, sob o número 0000535-59.2024.5.13.0014, julgado pela 6ª Vara do Trabalho de Campina Grande, a reclamante foi vítima de assédio sexual e moral por parte de seu supervisor no ambiente de trabalho,

buscando também a rescisão indireta do contrato de trabalho e a correspondente indenização por danos morais.

A autora do processo relatou um ambiente laboral hostil, onde seu supervisor não apenas violou sua dignidade, mas também a expôs a situações constrangedoras e humilhantes. As investidas do superior foram evidenciadas por mensagens trocadas no aplicativo WhatsApp, nas quais ele tentava marcar encontros fora do horário de trabalho e fazia comentários de cunho sexual, demonstrando uma abordagem sistemática e inadequada. Além disso, a reclamante afirmou que, mesmo em situações em que necessitava de suporte profissional, o supervisor aproveitava a oportunidade para constrangê-la, reiterando a relação desigual de poder que permeava a interação entre ambos.

Diante do caso, os fundamentos utilizados abrangem diversas dimensões do assédio sexual e moral. Em primeiro lugar, a sentença enfatiza que o assédio sexual foi caracterizado como um abuso de poder hierárquico, onde o supervisor utilizou sua posição para constranger a reclamante, criando um ambiente de trabalho hostil e humilhante. A presença do assédio moral também foi reconhecida, evidenciando a repetição de comportamentos abusivos que comprometeram a dignidade da trabalhadora.

Outro ponto central da decisão é a responsabilização civil da empresa. O juízo ressaltou a necessidade de comprovar a ocorrência do fato, o dano e o nexo de causalidade entre as condutas do supervisor e os prejuízos sofridos pela reclamante. Assim, a empresa foi responsabilizada por não coibir as práticas ilícitas de seu empregado, enfatizando que a omissão por parte do empregador é inaceitável em situações de assédio.

A decisão também abordou a questão da prova indiciária, reconhecendo a dificuldade que a vítima enfrenta para produzir evidências concretas em casos de assédio. O ônus da prova foi redistribuído, levando em consideração a realidade das relações de trabalho, nas quais os atos de assédio costumam ocorrer em ambientes privados e sem a presença de testemunhas.

Além disso, foram invocados princípios de dignidade e proteção aos direitos dos trabalhadores, com destaque para a proteção dos direitos de personalidade previstos na Constituição Federal. Por fim, a decisão fez referência ao Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, considerando a assimetria de poder existente e a vulnerabilidade das vítimas.

Diante de todos os casos discutidos, percebe-se que a Paraíba ainda acumula um número tímido de casos em que os julgadores fundamentam suas decisões a partir do o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

Entretanto, em contrapartida, destaca-se a importância da proteção dos direitos dos trabalhadores no ambiente laboral, especialmente em situações de assédio, onde a dinâmica de poder pode facilmente ser explorada, levando a danos significativos à dignidade e integridade da vítima. Neste viés, é fato que o protocolo representa um importante passo para a evolução da proteção das mulheres perante a Justiça do Trabalho.

Ademais, apesar de não constar no banco de dados do Conselho Nacional de Justiça como uma das decisões que aplicaram formalmente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o processo nº 0000532-18.2017.5.13.0025 — que ganhou destaque na imprensa por envolver como parte reclamada a seccional paraibana da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/PB) — revela, em seu conteúdo, um esforço isolado e significativo nesse sentido. Trata-se de um caso paradigmático, no qual uma trabalhadora alegou ter sido vítima de assédio moral e sexual e que, após a denúncia, passou a sofrer retaliações no ambiente institucional, como mudança forçada de setor, tratamento ríspido e, por fim, demissão.

A ação foi inicialmente julgada parcialmente procedente, com condenação da OAB/PB, mas a sentença foi anulada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região por cerceamento de defesa, diante da ausência de perícias técnica e médica. Reaberta a instrução e produzidas as provas, o juízo de primeiro grau, em nova sentença, reconheceu as duas formas de assédio e condenou a OAB/PB por danos morais decorrentes tanto do assédio moral quanto do assédio sexual.

No julgamento do recurso ordinário, realizado em dezembro de 2023, o Tribunal manteve apenas a condenação por assédio moral, no valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), afastando a de assédio sexual por entender que as provas não eram suficientes, o que gerou intenso debate na Turma julgadora.

Contudo, um dos aspectos mais relevantes foi o voto vencido da desembargadora Herminegilda Leite Machado, única integrante da composição que adotou uma análise comprometida com a perspectiva de gênero.

Em seu voto, a magistrada criticou o acórdão majoritário por desconsiderar diretrizes centrais do Protocolo do CNJ, como a valorização da palavra da vítima, a análise do adoecimento psíquico atestado por perícia, a existência de registros em

áudio, a prova testemunhal e o histórico institucional de perseguição. Fundamentando-se na teoria da “constelação de indícios”, amplamente reconhecida na doutrina e jurisprudência brasileiras, a Desembargadora sustentou que o conjunto probatório era mais que suficiente para manter a condenação por assédio sexual e moral, tal como decidido em primeira instância.

A divergência apresentada por ela evidencia, portanto, um ponto central desta pesquisa: mesmo diante das orientações normativas expressas na Resolução CNJ n.º 492/2023, a perspectiva de gênero ainda não foi plenamente incorporada à prática judicial da Justiça do Trabalho. Embora o acórdão majoritário tenha mantido a condenação por assédio moral, sua fundamentação não se baseou em uma análise sensível às desigualdades de gênero, tampouco fez referência ao Protocolo do CNJ ou às assimetrias estruturais de poder presentes no ambiente institucional. O fato de que a única mulher no colegiado tenha sido também a única a aplicar os parâmetros do Protocolo reforça a constatação de que sua adoção ainda depende mais da sensibilidade individual dos julgadores do que de um compromisso institucional estruturado com a igualdade de gênero.

O caso em questão representa, assim, um exemplo emblemático de como a ausência de uma abordagem sensível às desigualdades estruturais pode comprometer a efetividade da tutela jurisdicional. A conduta de retaliação sofrida pela vítima após a denúncia — institucionalizada por meio de transferências, ameaças e exoneração — caracteriza uma forma clara de assédio moral, cuja análise deveria ser inseparável dos marcadores de gênero que a permeiam. O voto vencido, nesse cenário, revela não apenas uma divergência técnica, mas um posicionamento de resistência frente à perpetuação da impunidade institucionalizada.

Apesar da argumentação sólida apresentada na divergência, o entendimento majoritário foi mantido em todas as instâncias, e o processo transitou em julgado em 01/04/2025, após o Tribunal Superior do Trabalho negar seguimento aos recursos de revista interpostos por ambas as partes, consolidando de forma definitiva a exclusão da condenação por assédio sexual e a manutenção da indenização por assédio moral.

5 METODOLOGIA

5.1 Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e descritiva, com o objetivo de analisar como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero tem sido aplicado em casos de assédio moral no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (TRT-PB). A pesquisa busca compreender os impactos dessa abordagem na tomada de decisões judiciais e verificar se o protocolo tem influenciado a equidade de gênero nas decisões analisadas.

5.2 Procedimentos Metodológicos

Para alcançar os objetivos propostos, foram adotados os seguintes procedimentos metodológicos: primeiramente, foi realizado um levantamento bibliográfico em literatura acadêmica, doutrinas jurídicas e normativas nacionais e internacionais sobre assédio moral, gênero e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Além disso, documentos oficiais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foram consultados para entender o contexto e as diretrizes do protocolo. Em seguida, foi conduzida uma análise documental, na qual foram coletados e examinados acórdãos, sentenças e despachos publicados pelo TRT-PB dentro do recorte temporal estabelecido.

Neste viés, a análise focou na identificação de casos que envolvem assédio moral e nas menções ao protocolo ou a discussões relacionadas à perspectiva de gênero. Por fim, realizou-se um estudo de casos, com a seleção de processos emblemáticos que evidenciam a aplicação (ou ausência) da perspectiva de gênero nos julgamentos, permitindo uma avaliação mais aprofundada dos impactos do protocolo nas decisões judiciais.

5.3 Critérios de Seleção e Recorte Temporal

Os critérios de inclusão e exclusão foram definidos para garantir a relevância e a consistência dos dados analisados. Para a seleção dos processos, foram incluídos aqueles que envolvem assédio moral e que apresentem elementos relacionados à desigualdade de gênero ou discriminação. O recorte temporal considerou processos julgados em um período específico, definido com base na

disponibilidade de dados e na implementação do protocolo. As fontes de dados utilizadas foram bancos de dados públicos do TRT-PB, como jurisprudência e informações processuais, garantindo a obtenção dos documentos analisados.

5.4 Técnica de Análise de Dados

A análise dos dados foi conduzida por meio de duas técnicas principais: a análise de conteúdo permitiu a identificação de padrões, categorias e recorrências no discurso judicial, possibilitando a comparação entre diferentes casos para verificar a influência do protocolo nos julgamentos. Além disso, adotou-se uma abordagem interpretativa, promovendo uma reflexão crítica sobre os impactos sociais e jurídicos das decisões analisadas e buscando compreender as implicações do uso (ou não) da perspectiva de gênero nas sentenças.

5.5 Limitações da Pesquisa

Algumas limitações foram identificadas durante a condução do estudo: por exemplo, a impossibilidade de acesso a processos sigilosos apresentou desafios, uma vez que as informações protegidas dificultam a obtenção de dados completos. Sendo assim, a pesquisa foi moldada de acordo com as informações públicas, divulgadas pelo próprio banco de sentenças do CNJ.

Além disso, a falta de uniformidade na aplicação do protocolo, traduzida pela pequena quantidade de decisões referenciando-o, representou um obstáculo para uma análise comparativa vasta.

Por fim, a subjetividade na interpretação das decisões e jurisprudências também se mostrou uma limitação, tendo em vista que as decisões podem ser influenciadas por diferentes interpretações jurídicas e contextos específicos.

Dessa forma, a pesquisa busca oferecer uma contribuição relevante para o debate sobre a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, apontando avanços e desafios na sua implementação no TRT-13.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como propósito central analisar a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas demandas sobre assédio moral apreciadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. Assim, partindo do problema de pesquisa proposto, buscou-se compreender se essa diretriz tem influenciado as decisões judiciais, promovendo uma abordagem mais sensível às desigualdades de gênero no ambiente laboral.

Com efeito, a análise empreendida evidenciou que, embora o número de decisões que aplicam explicitamente o Protocolo ainda seja tímido, há sinais promissores de mudanças na forma como o Judiciário Trabalhista paraibano vem enfrentando questões de gênero. Observou-se, nesse cenário, que os julgamentos que incorporaram a perspectiva de gênero demonstraram maior sensibilidade às especificidades das vítimas e maior preocupação em desconstruir estereótipos discriminatórios, refletindo um avanço significativo em termos de equidade substancial. Portanto, pode-se afirmar que a aplicação do Protocolo, ainda que incipiente, representa um passo importante para a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Ademais, constatou-se que o uso do Protocolo contribuiu para fortalecer a análise crítica das provas, valorizando a palavra da vítima em um contexto historicamente permeado por silenciamento e invisibilização. Dessa maneira, confirmou-se a hipótese de que a implementação do Protocolo favorece julgamentos mais justos, capazes de reconhecer as vulnerabilidades específicas enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, percebeu-se que a utilização de tratados internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT e a CEDAW, em conjunto com o Protocolo, reforçou a fundamentação das decisões e alinhou o julgamento brasileiro às melhores práticas de proteção dos direitos humanos.

Entretanto, é necessário reconhecer que persistem desafios consideráveis. De um lado, a ausência de uma formação contínua e obrigatória sobre gênero para magistrados e servidores ainda limita o pleno alcance do Protocolo. De outro, as resistências culturais e institucionais no Poder Judiciário dificultam a adoção generalizada dessa nova perspectiva hermenêutica.

Sendo assim, conclui-se que a consolidação do julgamento com perspectiva de gênero exige, para além da mera adoção formal do Protocolo, uma mudança estrutural de mentalidades e práticas judiciais. Logo, a efetivação desse novo

paradigma demanda investimentos constantes em educação em direitos humanos, revisões curriculares em cursos de formação judicial e o fortalecimento de uma cultura institucional comprometida com a igualdade de gênero.

Dessa forma, a presente pesquisa permitiu demonstrar que o Julgamento com Perspectiva de Gênero não constitui apenas uma técnica processual inovadora, mas sim uma expressão concreta do compromisso ético e jurídico com a superação das desigualdades históricas que marcam o sistema de justiça. Por isso, sua plena implementação se apresenta como imperativo para a construção de um Judiciário verdadeiramente democrático e inclusivo.

Em conclusão, reafirma-se que a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ainda que incipiente na prática da Justiça do Trabalho paraibana, revelou-se um instrumento poderoso de transformação, capaz de promover maior proteção às trabalhadoras vítimas de assédio moral. Assim, recomenda-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região intensifique esforços para capacitar seus magistrados e servidores, garantindo que a perspectiva de gênero seja integrada de forma transversal a todas as etapas do processo judicial. Portanto, somente por meio da efetiva concretização deste compromisso será possível alcançar a verdadeira justiça social que a Constituição de 1988 consagra como fundamento da ordem jurídica brasileira.

REFERÊNCIAS

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

BOLÍVIA. **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**. 2 ed., Chuquisaca: Órgano Judicial de Bolivia – Comité de Género, 2017. Disponível em: <https://bitly.ws/XYyt>. Acesso em: 15. set. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Género**. Brasília: CNJ, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Mulheres brasileiras na educação e no trabalho**. IBGEeduca, 2024. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 01 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 01 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000747-66.2023.5.13.0030**. Relator: Juiz(a) do Trabalho Convocado(a) Antonio Cavalcante da Costa Neto. Julgamento: 26 jun. 2024. Publicação: DJe 03 jul. 2024.

BUTLER, Judith. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. New York: Routledge, 1990.

COLOMBIA. **Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial**. Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género. Bogotá: Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial; Consejo Superior de la Judicatura, 2011. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVd>. Acesso em: 10. set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; DATAJUD [Base Nacional de Dados do Poder Judiciário]. **Estatísticas do Poder Judiciário**. CNJ/DataJud, 2023. Disponível em: <https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>. Acesso em 29 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Relatório anual 2022**: Unidade de Monitoramento e Fiscalização das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Coordenação de Mauro Pereira Martins e Luís Geraldo Sant'Ana Lanfredi. Brasília: CNJ, 2023. 90 p. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-anual-umf-cnj-web-23-05-04.pdf>. Acesso em 29 ago. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf>. Acesso em 29 ago. 2024.

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

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se** (Cartilha). Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio>. Acesso em: 31 jan. 2025.

CNJ recomenda a tribunais seguir decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Conselho Nacional de Justiça**. 15 ago. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-recomenda-a-tribunais-seguir-decisoes-da-corte-interamericana-de-direitos-humanos/>. Acesso em: 20. ago. 2024.

ECUADOR. **Perspectiva de Género en Actuaciones y Diligencias Judiciales**. Quito: Corte Nacional de Justicia, 2023. Disponível em: <https://bitly.ws/XYWq>. Acesso em: 04. set. 2024.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 5. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

GUATEMALA. **Herramienta para incorporar el enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad en sentencias sobre violencia de género**. Cidade da Guatemala: Organismo Judicial Guatemala; ONU, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/oBNd>. Acesso em: 01. set. 2024.

HIRATA, Helena. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais**. *Tempo Social*, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/xzMbxTzdBXByN69sS7JLxTf/?lang=pt>. Acesso em: 30 abr. 2025.

INSTITUTO AURORA. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: como mudar esse cenário?** Disponível em: <https://institutoaurora.org/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20no%20mercado%20de%20trabalho%3A%20como%20mudar%20esse%20cen%C3%A1rio%3F&text=A%20desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20no,taxa%20de%20informalidade%2C%20entre%20outras..> Acesso em: 03 fev. 2025.

MAC KINNON, Catharine. **Toward a Feminist Theory of the State**. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

MACHADO, Janaína. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: desafios e soluções**: uma análise profunda das barreiras enfrentadas pelas mulheres e as estratégias para a promoção da igualdade de oportunidades. Uma análise profunda das barreiras enfrentadas pelas mulheres e as estratégias para a promoção da igualdade de oportunidades. Disponível em: <https://portal.unit.br/blog/noticias/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-d-esafios-e-solucoes/>. Acesso em: 03 fev. 2025.

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

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho** (Cartilha). Brasília, 2009. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf> . Acesso em: 31 jan. 2025.

OLIVEIRA, Franciele Rupolo Gomes de. **O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero no contexto das relações trabalhistas**. 2023. 94 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/253909/TCC_Franciele-Rupolo-Gomes-de-Oliveira_Direito_2023-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 ago. 2024.

PERÚ. **Protocolo de Administración de Justicia con Enfoque de Género del Poder Judicial**: Resolución Administrativa 000114-2022-CE-PJ. Lima: Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial del Perú, 2022. Disponível em: <https://bitly.ws/XYVQ>. Acesso em: 01. set. 2024.

PIMENTEL, Sílvia. **Gênero e direito**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Teoria Geral e Filosofia do Direito. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga, André Luiz Freire (coord. de tomo). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/122/edicao-1/genero-e-direito>. Acesso em: 01 set. 2024.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes; SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela; CARVALHO, Alexandre Douglas Zaidan de. A aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero nas demandas sobre assédio sexual no tribunal regional do trabalho de pernambuco. **Direito, Processo e Cidadania**. Recife, v. 3, n.1, p.107-128, jan/abr., 2024. DOI: <https://doi.org/10.25247/2764-8907.2024.v3n1.p107-128>

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero patriarcado violência**. São Paulo: Expressão popular: Fundação Perseu Abramo, 2015

SCOTT, Joan W. **Gender: A Useful Category of Historical Analysis**. The American Historical Review, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, 1986.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (México). **Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020. Disponível em: <https://bitly.ws/Hau5>. Acesso em: 05 set. 2024.