

# **PROTOCOLO DE JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO E JUSTIÇA DO TRABALHO: DESAFIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL**

Resumo: o Conselho Nacional de Justiça determinou a partir de 2023 que todos (as) os (as) magistrados (as) das esferas do Judiciário passassem a utilizar uma nova forma de hermenêutica jurídica para sentenciar. Disso resulta uma inquietação: após dois anos de vigência do Protocolo de julgamento sob perspectiva de gênero, por que a Justiça do Trabalho apresenta baixos dados estatísticos de decisões judiciais amparadas pelo Protocolo no cotejo à Justiça Estadual?

Registre-se que existe toda uma legislação de proteção e amparo ao Trabalho da Mulher que compreende um número significativo de decisões judiciais no âmbito trabalhista, mas que são firmadas com base em elementos normativos e jurisprudenciais diversos que não o Protocolo de Gênero.

O projeto investigará a efetividade dos direitos constitucionais laborais femininos, considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho elege um capítulo inteiro de sua codificação para a proteção e amparo ao trabalho da mulher, o capítulo 3, “da proteção do trabalho da mulher”, além de legislações esparsas que visam à consolidar a isonomia salarial entre homens e mulheres, assegurada pela Constituição Federal em seu art. 7º. Inciso XXX, que determina a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Nessa toada, o Conselho Nacional de Justiça introduziu pela Resolução 492 de 17 de março de 2023 as diretrizes para implementação do Protocolo de Julgamento sob Perspectiva de Gênero, cujo artigo 2º determina que: “Os tribunais, em colaboração com as escolas da magistratura, promoverão cursos de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os quais deverão ser disponibilizados com periodicidade mínima anual”.

Assim, a relevância da pesquisa se destaca pela absorção ou não por parte do Judiciário Trabalhista na efetividade de decisões que trazem o contexto do Protocolo.

A metodologia terá enfoque na pesquisa exploratória com colheita de dados estatísticos primários, de modo a investigar o quantitativo de decisões proferidas em sede trabalhista através do julgamento sob perspectiva de gênero através do banco de sentenças e decisões judiciais disponibilizado pelo Conselho Nacional de Justiça.

A pesquisa ainda é embrionária, sendo iniciada no ano de 2025 através de projeto submetido ao PIBIC UFF 2025-2026.

Palavras chave: Protocolo, CNJ, Justiça do Trabalho.

## **DESTAQUE 1**

O caráter inovador da pesquisa ao aliar o estudo do Protocolo de Gênero à Justiça do Trabalho é o diferencial do marco teórico.

## **DESTAQUE 2**

A pesquisa ainda é embrionária mas pretende entrevistar magistrados e magistradas do TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, para verificar a aplicabilidade (ou não) do Protocolo nas decisões.

## **DESENVOLVIMENTO**

A pesquisa elegeu o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, compreendendo o Estado do Rio de Janeiro, para estudo de caso da jurisprudência exarada por este Tribunal pós vigência da determinação do Conselho Nacional de Justiça, órgão autônomo na esfera do Judiciário que compreende a fiscalização e orientação a todas as esferas judiciais de modo que os Juízes e Desembargadores possam adotar sentenças e acórdãos (decisões de segunda instância) em harmonia aos preceitos, estudos e orientações exarados do CNJ, a fim de que o Judiciário possa unificar e harmonizar seus entendimentos em prol das diretrizes traçadas.

Essa estratégia determinada pelo CNJ não obriga diretamente os Juízes no ato de julgar, mas todas as decisões fundamentadas no Protocolo de Gênero agora fazem parte de um banco de dados disponível em seu sítio eletrônico onde todas as esferas de competência dos mais diversos tribunais brasileiros remetem ao CNJ as sentenças e acórdãos exarados com base no Protocolo.

À luz de tais premissas, a pesquisa verificou que grande parte das decisões integrantes de tal banco de dados se referem aos Tribunais estaduais, ou seja, os que detêm competência na área cível e criminal.

Não se discute que o contexto da Violência Doméstica abrange muitas decisões judiciais nas esferas cível e criminal, contudo, a indagação que exsurge das estatísticas é por que a categoria TRABALHO resta aplicada de forma diminuta, de modo que existem até o momento da confecção da presente pesquisa apenas **quatorze registros** de decisões em âmbito no TRT da 1ª Região, de competência do Estado do Rio de Janeiro, disponíveis no site do CNJ.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho a escassez de decisões com base no Protocolo de gênero é ainda mais significativa, constando apenas uma decisão registrada aos 16.01.25 de relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, o que foi noticiado nos sítios eletrônicos jurídicos como uma novidade e um marco jurisprudencial, quando, na verdade, deveria ser algo corriqueiro no cotidiano do judiciário trabalhista.

Trazendo a controvérsia para o âmbito do TRT da 1ª Região, de competência do Estado do Rio de Janeiro, salta aos olhos a escassez de decisões proferidas no segundo Tribunal Regional Trabalhista mais demandado do Brasil. Ou seja, o Protocolo de julgamento sob a perspectiva de gênero vem sendo aplicado de forma tímida no Estado do Rio de Janeiro ao se pesquisar a categoria “trabalho”.

Tal situação revela um problema de pesquisa a ser desvelado, na medida em que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região ou se apresenta refratário à recomendação do CNJ ou há entendimento prevalente na composição de Juízes entendendo como descabida a aplicação do Protocolo no Judiciário Trabalhista, ou, ainda, a efetividade de sua aplicação é tímida no comparativo aos demais magistrados da Justiça cível ou criminal.

Em qualquer cenário, a justificativa do problema de pesquisa é relevante, uma vez que o Conselho Nacional de Justiça não fez distinção entre as diferentes esferas do Judiciário, sendo

certo que o Judiciário Trabalhista deve participar das decisões exaradas pelos magistrados, mormente quando expressivo número de trabalhadoras buscam o Judiciário com demandas de isonomia salarial, jornadas de trabalho extrapoladas e cumprimento de direitos laborais das mulheres.

Percebe-se que quando a competência se refere à categoria “trabalho”, o julgamento sob perspectiva de gênero não está sendo aplicado da mesma forma que as demais esferas do Poder Judiciário, o que causa profunda inquietação, já que a Constituição Federal e a Consolidação da Leis do Trabalho possuem legislação específica de amparo e proteção ao trabalho da mulher.

Portanto, a violência que se opera contra a mulher não pode ser tomada apenas por questões do Direito de Família ou Criminal, uma vez que a violência silenciosa do mundo do trabalho leva a efeito as dispensas arbitrárias de mulheres empregadas pós período gestacional, a ausência de isonomia salarial, a defasagem de cargos gerenciais e de direção ocupados em sua maioria por homens, a ocorrência persistente do assédio moral e sexual, a dispensa coletiva de mulheres, e todas essas facetas ocupam a centralidade do mundo do trabalho e não podem restar dissociadas do julgamento sob perspectiva de gênero.

A Lei 14.611/2023 regulamentou de forma recente o disposto na Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º inciso XXX, ao dispor sobre proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A par da regulamentação da isonomia salarial, a Consolidação das Leis do Trabalho dedica seu capítulo 3 exclusivamente à proteção do trabalho da mulher, nos artigos 372 a 401 do diploma legal, aí contendo normas protetivas de isonomia entre homens e mulheres, descanso especial, infrações administrativas, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Nesse contexto, pensar o Protocolo de Julgamento sob perspectiva de gênero dissociado da categoria “trabalho” equivale a perpetuar a violência de gênero no ambiente laboral, sendo que todas as formas de violência contra a mulher devem ser abolidas, não somente as de trato físico mas também as de trato sub-reptício e moral, verificadas de forma acentuada no ambiente de trabalho.

A pesquisa exploratória sobre o tema, que investiga o Banco de decisões e sentenças disponível no site do Conselho Nacional de Justiça, verificou um número expressivamente pequeno em relação ao Judiciário Trabalhista no que tange à aplicação do Protocolo de Julgamento sob Perspectiva de Gênero no cotejo entre os demais Judiciários de competência de Violência Doméstica.

Em número absolutos, a Justiça Comum aplicou o Protocolo do Conselho Nacional de Justiça 7.868 vezes, enquanto a Justiça do Trabalho utilizou 574 vezes<sup>1</sup>.

Ao direcionar a pesquisa para a “quantidade de decisões por assunto principal do processo”, majoritariamente obtivemos a resposta de “Direito Penal”, como subitens lesão corporal decorrente de violência doméstica, crimes contra a liberdade pessoal, como ameaça, crimes previstos na Lei Maria da Penha, crimes contra a dignidade sexual, como estupro de vulnerável, contravenções penais, crimes contra a liberdade pessoal, como ameaça e perseguição e feminicídio<sup>2</sup>.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Brasília, 2010. Disponível em:

<<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C8175/Plano%20Nac>

ional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%A-  
As.pdf>. Acesso em 18 abr. 2024.

CALAMANDREI, P. Eles, os Juizes, vistos por um advogado. Editora Martins Fontes. São Paulo. 2000.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, CNJ, 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,curse](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,curse) acesso aos 16.04.25.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, CSJT, Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do trabalho, disponível em

<https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072> acesso aos 22.10.25.

---