



## **DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A APLICABILIDADE DA RESOLUÇÃO 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA NAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4º REGIÃO**

### **GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET AND THE APPLICABILITY OF RESOLUTION 492/2023 OF THE NATIONAL COUNCIL OF JUSTICE IN THE DECISIONS OF THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 4TH REGION**

Chaiana Ramos Rodrigues<sup>1</sup>  
Natalia Werner<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo tem como tema a análise da perspectiva da igualdade de gênero no mercado de trabalho. O objetivo é verificar se as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região estão seguindo o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero segundo a resolução 492/2023 do CNJ. Para tanto, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, com fundamento na Legislação Trabalhista, Legislação Constitucional e na resolução 492/2023, e aprofundamento teórico por meio de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e notícias. O problema de pesquisa consiste no seguinte questionamento: Qual a aplicabilidade da resolução 492/2023 do CNJ nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região? As conclusões do trabalho reportam-se as decisões judiciais analisadas. Em linhas gerais, a pesquisa indica que de forma majoritária o Tribunal Regional do Trabalho da 4º região está seguindo impreterivelmente o protocolo de gênero para julgamentos.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero; mercado de trabalho, decisões

**Abstract:** The theme of this article is the analysis of the perspective of gender equality in the labor market. The objective is to verify whether the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region are following the protocol for judgment with a gender perspective according to resolution 492/2023. To this end, the deductive approach method was used, based on Labor Legislation, Constitutional Legislation and resolution 492/2023, and theoretical deepening through bibliographical research in books, articles and news. The research problem consists of the following question: What is the applicability of resolution 492/2023 in the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region? The conclusions of the work refer to the judicial decisions analyzed. In general terms, the research indicates that the majority of the Regional Labor Court of the 4th region is absolutely following the gender protocol for trials.

**Keywords:** Gender equality; job market, decisions

## **1 Introdução**

O presente trabalho é um estudo sob a perspectiva da igualdade de gênero, que embora

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC; E-mail: chaianabmo@gmail.com

<sup>2</sup> Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC; E-mail: natalialairawerner02@gmail.com



a Constituição Federal tenha previsto que exista uma igualdade de direitos entre homens e mulheres, o Brasil ainda permanece em desigualdades sociais. Ainda que existem inúmeras lutas sociais, que foram determinantes para impulsionar a diminuição de tais desigualdades, o que contribuiu para a criação de novas leis, de políticas públicas, até mesmo alterações na cultura, atualmente persistem os desafios que ainda são enfrentados pelas mulheres na luta pela igualdade de direitos.

Diante disso, a igualdade de gênero é uma meta assim como nas decisões judiciais que serão apreciadas neste trabalho, como nas relações de trabalho de fato. Nessa seara, de criações de leis, de políticas públicas e de alterações da cultura surgiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero aprovado pelo grupo de trabalho constituído pela portaria do Conselho Nacional de Justiça nº27/2021, desse modo a Resolução 492/2023 determina que tal Protocolo seja adotado de maneira obrigatória pelo Poder Judiciário.

Deste modo, através do protocolo visa-se encontrar uma maneira de alcançar a igualdade nos julgamentos de todo o âmbito da justiça, sem discriminação visando o tratamento igualitário de todas as pessoas, visando que inicie o rompimento da cultura de segregação de discriminação e preconceitos.

Nesse sentido, o presente trabalho se desenvolve sob a ótica de apresentar uma análise sob a desigualdade de gênero e como tal impacta na realidade feminina, em seguida discorrer sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, e por fim analisar como o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região vem, aplicando a Resolução 492/2023 a fim de decidir conflitos sob uma perspectiva de gênero no âmbito trabalhista.

Com isso, busca-se responder à problemática: Como a resolução 492/2023 vem sendo aplicada nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a fim de resolver conflitos sob a ótica da perspectiva de gênero no âmbito trabalhista? Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, partindo-se de premissas gerais, para se chegar ao fundamento específico em resposta ao problema e o método de procedimento analítico, com a análise concreta de decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Como técnica de pesquisa, será utilizada a técnica bibliográfica e jurisprudencial, com discussões sobre o tema.

Dito isso, parte-se para a discussão sobre desigualdade de gênero, primeiro tópico do presente trabalho.

## **2. Desigualdade de gênero**

A definição da palavra gênero usualmente surge quando queremos tratar do conjunto de



características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Nesse contexto sexo se atribui à biologia, gênero imputa à cultura. Quando vem à mente homem e mulher, não atribuímos somente características biológicas, consideramos também uma série de construções sociais atribuídas a cada grupo como gostos, expectativas e comportamentos. (CNJ, 2021).

Associamos características culturais historicamente determinadas a certos grupos o que, passa a constituir a forma como eles são vistos e tratados é o que se encontra por trás da famosa frase: “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”, da filósofa Simone de Beauvoir.

Ser mulher não significa estritamente nascer do sexo feminino, mas, sim, ver-se atribuída de uma série de características que vão para além da biologia.(CNJ, 2021).

É sabido que a sociedade impõe papéis diferentes a homens e mulheres, no entanto o conceito de gênero permite ir além, revelando que as diferenças surgem da reprodução de hierarquias sociais (CNJ, 2021).

O que evidencia que determinadas características que associamos aos gêneros não são naturais e imutáveis, e que acabam sendo causadoras de algumas subordinações e discriminações históricas contra mulheres.

É comum no meio do trabalho se atribuir aos homens características e papéis mais valorizados enquanto as mulheres restam a desvalorização de seus papéis e características o que causa impactos importantes na forma como as relações sociais desiguais se estruturam. (CNJ, 2021).

É essa ideia de papéis esperados que chancelou a manutenção de vários entendimentos sociais, que afetam as mulheres em sua vida privada e social, envolvendo desde a liberdade de escolha até a suas relações familiares e suas atividades profissionais.(Almeida; Santos; Lirio;Bohn, 2021)

Nessa seara, verificam se as assimetrias que ainda mantém as mulheres sob uma situação de subordinação em relação aos homens, visto que atualmente as desigualdades de gênero operam de maneiras diferentes, impactando na forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

O impacto diferenciado direcionado ao trabalho feminino trata-se, portanto, do resultado de relações de poderes existentes entre os gêneros que se manifesta de diversas formas, atingindo negativamente e desproporcionalmente as mulheres. Além dos resultados econômicos dessas desigualdades, o grupo é prejudicado na inserção no mercado de trabalho e na ascensão de carreiras, quando são barradas por estereótipos discriminatórios que as inferiorizam e as condicionam (CNJ, 2021). Nesse sentido, entende Cotrim, Teixeira e Proni



(2020):

No Brasil, mantiveram-se as barreiras na trajetória profissional feminina, o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos em diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nas últimas décadas, apresentou poucas alterações, embora a Constituição Federal de 1988 tenha dado destaque à igualdade de gênero no trabalho.

Ainda que inúmeras as lutas por igualdade de gênero, empreendidas por movimentos feministas e a elaboração de políticas para a igualdade no mundo do trabalho, predomina a divisão sexual do trabalho.

Deste modo ante a imposição da “divisão sexual do trabalho”, e tendo em vista que o Brasil ainda apresenta uma estrutura ocupacional muito segregada, onde resta evidente que as barreiras nas trajetórias profissionais femininas ainda perpetuam o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos em diversas ocupações e setores econômicos, ainda que a inserção das mulheres na estrutura ocupacional tenha sido aumentada nas últimas décadas, verifica-se poucas alterações, mesmo com a Constituição Federal de 1988 e a inúmeras legislações, protocolos, resoluções e lutas femininas que dão destaque à igualdade de gênero no trabalho. (Cotrim, Teixeira e Proni, 2020).

Mesmo quando se trata da inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, onde as relações de emprego são regidas pela legislação trabalhista, nota-se que elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero (Abramo, 2007; Cotrim, Teixeira E Proni, 2020).

A divisão sexual do trabalho se organiza: a partir da construção histórica, social e cultural do gênero com base na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho “naturalmente” masculinos e trabalhos “atualmente” femininos; e da construção de uma hierarquia ao valorizar o trabalho masculino em comparação ao feminino, ou seja, há uma diferenciação, mas também uma hierarquização, conforme se verifica :

A divisão sexual do trabalho é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades, reforçando-as no que se refere a estereótipos, assimetrias, hierarquias e desigualdades (materiais e simbólicas). A partir de uma perspectiva interseccional, é necessário lembrar que os papéis socialmente atribuídos variam de acordo com os marcadores sociais que incidem sobre as mulheres em sua diversidade, o que se reflete nas expectativas e oportunidades de trabalho. Sem prejuízo, é possível identificar alguns padrões – ainda que operem de maneiras distintas e que estejam em constante movimento. (CNJ,2020)



É sedimentado que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro estruturam-se de maneira principal por meio da concentração das mulheres em setores e ocupações tradicionalmente associados ao sexo feminino, o que reflete em desigualdades salariais (Cotrim, 2019).

Ainda, tem-se a disparidade salarial e a segregação ocupacional como fenômenos característicos das relações de gênero. A disparidade salarial compreende diferença (em geral negativa) entre a remuneração do trabalho feminino e a remuneração do trabalho masculino, já a segregação ocupacional, engloba a divisão do mundo do trabalho em ocupações “femininas”, de pouco prestígio e baixa remuneração, e ocupações “masculinas”, reconhecidas socialmente e com melhor remuneração. Esse fenômeno é visto de forma frequente no mercado de trabalho, já que é crescente o número de mulheres que trabalham com salários inferiores (Giddens, 2005).”

Portanto, compreender estereótipos que propagam essa problemática é um ponto essencial no estudo da desigualdade de gênero.

A desigualdade de gênero se dissemina em vários âmbitos e modalidades da área do direito sendo mais acentuada em alguns ramos. Em razão disso, o próximo capítulo abordará a questão do gênero e sua relação com o âmbito do trabalho, e como culturalmente prejudica as mulheres, visando demonstrar a relação na contemporaneidade.

### **3. Gênero e Trabalho**

Durante os primeiros séculos do sistema capitalista de produção, verificou-se grande exploração dos trabalhadores, seja com jornadas extenuantes, seja com o emprego de força muscular excessiva, geralmente em locais absolutamente insalubres. Esta realidade social provocou danos de grande monta aos trabalhadores, e notadamente às mulheres, tendo em vista suas especificidades ligadas à gestação e aos cuidados com seus filhos recém-nascidos. A partir daí, buscou-se a proteção do trabalho da mulher através de dispositivos legais que restringiam sua atividade laboral, a exemplo do que ocorreu e ainda ocorre com o menor (Resende, 2020).

Segundo Resende 2020, não obstante, esta legislação, que em princípio visava proteger o trabalho feminino, revelou-se um verdadeiro tiro pela culatra, ao passo que as restrições ao trabalho da mulher se traduziram em fontes de discriminação no mercado de trabalho. Como o labor feminino era mais caro e mais restrito para o empregador, os interesses capitalistas acabaram relegando o trabalho da mulher a segundo plano, estabelecendo dificuldades de acesso ao emprego, bem como distinção nos salários em razão do gênero., por isso a fim de



derrubar esta barreira criada ao trabalho da mulher, o legislador passou a eliminar as restrições anteriormente impostas, mantendo apenas aquelas necessárias em virtude da condição peculiar da mulher, notadamente no tocante à gestação e à maternidade. Neste diapasão, todos os demais dispositivos que estabeleçam restrições devem ser considerados não recepcionados pela CRFB/88, que dispõe, em seu art. 5º, in verbis:

Art. 5º. (...)

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...) No mesmo sentido, o art. 7º da CRFB:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:<sup>7</sup>

(...)XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...) XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil

A proteção contra a discriminação na Consolidação das leis trabalhistas<sup>3</sup> assim dispõe:

<sup>3</sup>Art. 391 CLT. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392 da CLT assegura à empregada gestante o direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, não estando tal dispositivo sujeito à flexibilização sequer mediante norma coletiva (art. 611-B, XXX, da CLT).

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau durante a lactação. § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

O art. 394 da CLT assegura à mulher grávida o direito de romper o contrato de trabalho desde que sua atividade seja prejudicial à gestação, o que deve ser comprovado por atestado médico.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.



Art. 372 Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este O art. 390 da CLT, considerando o padrão médio do ser humano, em que a massa muscular e a estrutura óssea da mulher são mais frágeis que as do homem, estipula que ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional, salvo se a remoção de material for feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos. Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Segundo Lima, 2018, no Brasil, a construção de um regramento nesse sentido e sua efetiva aplicabilidade constituem reivindicação histórica das mulheres, ao lado de outras referentes à condição democrática da vida civil, política e social. Em seu conjunto, a agenda feminista demandou enormes pressões por parte das mulheres, de modo a enfrentar os conflitos inerentes à exploração do trabalho pelo capital, bem como aqueles decorrentes do código moral patriarcal que atribui à figura feminina um papel socialmente restrito.

A diferenciação salarial provocada pela discriminação da mulher no trabalho ramifica-se em diversos outros desdobramentos e traz consequências futuras para sua reprodução pessoal e familiar. Repercuta, inclusive, na proteção social, em especial na aposentadoria (OIT, 2016). Uma vez que há o rebaixamento do salário da mulher em relação ao do homem, ocorre, também,

---

O art. 10 do ADCT da CRFB/88 dispõe, in verbis: Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: (...) b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.



o rebaixamento do valor de sua aposentadoria, dada a lógica contributiva dos regimes previdenciários que se baseiam, entre outros fatores, no valor das contribuições dos segurados. (Lima, 2018).

A posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em termos de repartição do trabalho doméstico, de hierarquia profissional ou de representação política não é a mesma nas sociedades contemporâneas. O paradoxo dessa desigualdade persiste, a despeito do fato de que as mulheres têm níveis de educação superiores aos dos homens em quase todos os níveis de escolaridade e em praticamente todos os países industrializados (Hirata, 2018).

No caso da disparidade salarial da mulher, que compõe um grupo culturalmente discriminado no trabalho, a vulnerabilização de sua condição implica uma reduzida proteção social, em compasso com o seu rendimento mensal inferior ao percebido pelo homem (Lima, 2018).

A construção de um ordenamento normativo consolidado em torno da igualdade de gênero só se apresentou favorável na década de 1980, em face da redemocratização do país e das amplas articulações coletivas em prol da conquista de direitos sociais, com a participação fundamental do movimento feminista, cujo manifesto Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, de 1986,<sup>10</sup> representou o ponto nodal desse processo de lutas, concorrendo decisivamente para a formulação de amplas garantias constitucionais para as mulheres (Lima, 2018).

A Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade formal entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I), sendo-lhes garantido o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sem distinção de qualquer natureza. Também é confirmada a proibição ao preconceito e à discriminação em razão do sexo, entre outras categorias, como origem ou idade (artigo 3º, inciso IV), recebendo a mulher proteção especial no mercado de trabalho mediante incentivos<sup>11</sup> (artigo 7º, inciso XX); sendo, por isso, proibida a diferenciação salarial por motivo de gênero (artigo 7º, inciso XXX). No entanto, apesar da carga principiológica e da força normativa e vinculante desses artigos, remanesce como não efetivada a igualdade salarial no plano factual para a mulher (Lima, 2018).

Em nível infraconstitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) admite as ações afirmativas no sentido de se inserir a mulher no mercado de trabalho e de modo protegido, através das políticas de igualdade (373-A, parágrafo único, da CLT); assim como assenta a igualdade salarial para funções idênticas, proibindo distinções remuneratórias em face do gênero, da nacionalidade ou da idade do trabalhador (artigo 461 da CLT), (Lima, 2018)



Promulgada durante o regime ditatorial civil-militar brasileiro, a Lei nº 5.473/1968 dispõe sobre a nulidade de normas ou provimentos que venham a discriminar, em razão do sexo, o provimento da seleção de cargos. Outra norma extravagante brasileira que aborda a questão de gênero no trabalho é a Lei nº 9.029/1995, que veda a adoção de categorias discriminatórias como critério seletivo (artigo 1º), incluindo no rol descritivo a seleção com base no gênero (Lima, 2018).

No entanto, ainda se verifica no Brasil forte desigualdade salarial entre homens e mulheres. Inclusive, é questão pouco discutida judicialmente, sendo pequeno o número de ações trabalhistas que registram o *gap* salarial como matéria questionada. Entre as possíveis causas apontadas pela literatura, aparecem o predomínio de estereótipos enraizados culturalmente e de difícil confrontação legal, apesar da série de avanços jurídicos, políticos e sociais que se concretizaram (Lima, 2018).

Um estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mostra que no Brasil, as mulheres desempenham uma carga maior de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados em comparação com os homens. O simples fato de ser mulher leva a um aumento de 11 horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado. Os resultados indicam que a posição ao longo da vida tem um efeito muito mais forte sobre as mulheres, especialmente quando há presença de filhos, o que amplia o tempo gasto entre várias atividades, (Ipea, 2023).

Tomando como referência os avanços conquistados pelo movimento feminista que defende a equivalência dos gêneros e o enfrentamento de padrões opressores, como a discriminação de gênero e as desigualdades no trabalho, apreende-se que determinações estruturais dificultam a concretização objetiva da produção de novas percepções e práticas no âmbito da cultura, da economia e do jurídico. No tempo presente, à mulher continuamente ainda é imposta uma série de diferenciações nos mais diversos âmbitos sociais, todas moldadas sob a ótica de uma cultura sexista e a demarcar um quadro estigmatizante que requer uma ativa ação política do universo feminino, a fim de enfrentar as mais variadas formas de assédio nas diversas esferas (familiar, social e laboral). Isso inclui a diferenciação salarial entre homens e mulheres e a destinação, para elas, das maiores fatias de trabalho informal, mal remunerado e não qualificado (Lima, 2018).



Segundo dados do IBGE notícias<sup>4</sup> no Brasil, as mulheres pretas ou pardas são mais afetadas pelas desigualdades na educação, no mercado de trabalho, na renda e na representatividade política do que as brancas. Elas dedicam mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, têm menor taxa de participação no mercado de trabalho e menor percentual entre as ocupantes de cargos políticos. Em 2022, as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Essas tarefas consumiram 21,3 horas semanais delas contra 11,7 horas deles. O recorte por cor ou raça também possibilita verificar essa diferença entre mulheres. As mulheres pretas ou pardas gastavam 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas, a distância é maior entre as mulheres quando se observam os dados por classe de rendimento. Eram 7,3 horas a mais de dedicação aos trabalhos domésticos entre as 20% com menores rendimentos do que as que estavam nos 20% com maiores rendimentos.

Esse dado é particularmente importante porque está relacionado à inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ainda que sejam mais da metade das pessoas em idade de trabalhar, a taxa de participação delas na força de trabalho foi de 53,3%, enquanto a dos homens era de 73,2%, o que representa uma diferença de 19,9 pontos percentuais (p.p.). “Há uma relação dessa diferença com o fato de as mulheres se dedicarem mais às tarefas de cuidados e afazeres domésticos. Isso impede que elas participem mais do mercado de trabalho”, explica André Simões, analista do estudo.

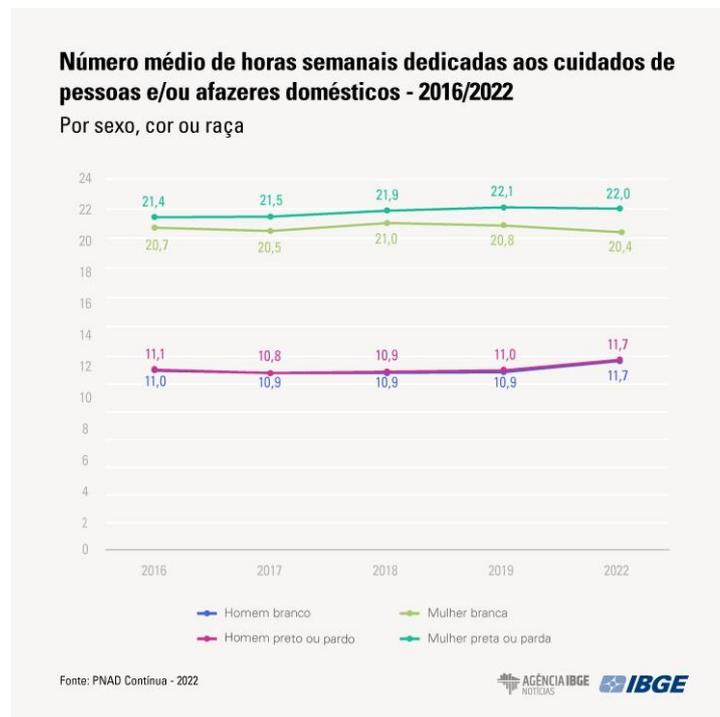
Cerca de 23,0% das mulheres de 15 a 24 anos não estavam em treinamento, ocupadas ou buscando trabalho. A proporção era maior entre pretas ou pardas: 26,6%. Já no total de homens da mesma faixa etária, esse número era de 14,6%. “As mulheres pretas ou pardas são as que menos participam do mercado de trabalho, as que mais estão dedicando horas a cuidados e afazeres domésticos e, por outros indicadores, vemos que são as que têm piores formas de inserção em termos de remuneração e qualidade de postos de trabalho”, analisa Barbara.

De acordo com os pesquisadores, o tempo de dedicação das mulheres aos trabalhos domésticos não remunerados também influencia a jornada de trabalho cumprida por elas. Em 2022, 28,0% das mulheres ocupadas trabalhavam em tempo parcial (até 30 horas semanais), enquanto essa proporção era de 14,4% entre os homens. O percentual era ainda maior entre as mulheres do Norte (36,9%) e do Nordeste (36,5%), além das pretas ou pardas (30,9%) quando

---

<sup>4</sup> Agência IBGE Notícias: Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.

comparadas às brancas (24,9%). A taxa de desocupação do total da população feminina (11,8%) também era maior que a dos homens (7,9%). Outro dado ligado às características de inserção no mercado de trabalho é a maior taxa de informalidade delas (39,6%) em relação aos homens (37,6%). Esse tipo de ocupação, caracterizado pelo menor acesso aos direitos trabalhistas, também era mais presente entre pretos ou pardos do que entre a população branca. A diferença entre a taxa de informalidade das mulheres pretas ou pardas (45,4%) e dos homens brancos (30,7%) chegou a quase 15 p.p, (Agencia IBGE notícias 2024).



As desigualdades, quando considerado o recorte racial, também são evidentes nesse indicador: a proporção de mulheres brancas que tinham completado o nível superior (29,0%) era o dobro do observado para as pretas ou pardas (14,7%). Os homens pretos ou pardos tinham o menor percentual entre os grupos (10,3%), menos da metade do registrado pelos brancos (24,9%). “Observamos que a desigualdade educacional entre homens e mulheres não é tão grande quanto a desigualdade entre brancos e pretos ou pardos”, diz a analista Betina Fresneda.

Apesar de terem, em média, maior escolaridade que os homens, o rendimento das mulheres segue inferior. Em 2022, o rendimento delas foi equivalente a 78,9% do recebido por eles. Em 2022, a maior diferença estava no grupo de profissionais das ciências e intelectuais, nos quais as mulheres receberam 63,5% da média dos homens. No grupo de diretores e gerentes, que apresenta os maiores rendimentos médios do país, elas receberam 73,9% do recebido pelos



homens. Nesse mesmo sentido, a desigualdade pode ser vista entre as pessoas que ocupavam cargos gerenciais a partir dos agrupamentos de atividades em que estavam inseridas. “Em algumas áreas temos desigualdades mais fortes. A maior delas é na área de transporte, armazenagem e correio, em que as mulheres recebiam apenas 51% do que os homens recebiam e, mesmo na área que tinha maior concentração feminina, que é a de saúde humana e cuidados pessoais, os rendimentos também eram menores, cerca de 61% do rendimento dos homens”, (Agencia IBGE notícias 2024).

Rendimento habitual de todos os trabalhos (R\$)				
	Total	Homem	Mulher	Razão (%)
Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais	2.658,68	2.920,29	2.303,08	78,86
Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal (1)	7.107,69	7.948,19	5.870,27	73,85
Diretores e gerentes	5.707,87	7.268,08	4.600,19	63,29
Profissionais das ciências e intelectuais	3.400,58	3.836,72	2.852,48	74,34
Técnicos e profissionais de nível médio	2.114,55	2.364,02	1.955,50	82,71
Trabalhadores de apoio administrativo	1.907,52	2.373,81	1.552,10	65,38
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.918,03	2.007,71	1.416,70	70,56
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.999,06	2.119,69	1.371,38	64,69
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	2.158,69	2.238,45	1.635,96	73,08
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.237,18	1.312,85	1.156,26	88,07
Ocupações elementares	6.029,52	5.975,88	6.515,76	109,03

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022 (acumulado de quintas visitas).

A publicação destaca ainda que a garantia de igualdade no acesso às estruturas de poder e aos processos de tomada de decisão são metas tanto dos ODS quanto do CMIG. Para esse monitoramento, um dos indicadores usados é a proporção de cadeiras ocupadas por elas nas casas legislativas e no Poder Executivo. O estudo ressaltou o aumento de 14,8%, em setembro de 2020, para 17,9%, em novembro de 2023, na Câmara Federal. Apesar do crescimento, o país se encontra na 133ª posição de um ranking de 186 países e tinha posição inferior a vários países latino-americanos como o México, Argentina, Equador e Bolívia. Quando analisada a situação das Câmaras de Vereadores, em 2023, apenas 16,1% das cadeiras eram ocupadas por mulheres. A representatividade era menor no Sudeste (14,2% de vereadoras) e maior no Nordeste (16,9%). Já em relação ao cargo máximo do Poder Executivo local, as mulheres ocupavam 12,1% das prefeituras, em 2020, data da última eleição. A maioria (66,9%) era branca (Agencia IBGE



Noticias 2024).

Passamos agora para análise de casos decididos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4º região na adoção de Perspectiva de Gênero em seus julgamentos.

#### **4. Resolução 492/2023 e sua aplicabilidade nas decisões do Tribunal Regional do trabalho da 4º Região**

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero após a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*. O caso foi destacado pela Corte IDH por identificar que a investigação e o processo penal tiveram “um caráter discriminatório por razão de gênero e não foram conduzidos com uma perspectiva de gênero”. Ao abordar as garantias de não repetição, a Corte IDH estabeleceu como necessárias as algumas ações em sentença, entre elas:

- Implementação de programas de capacitação e sensibilização para o pessoal de administração da justiça (parágrafos 194 a 197), expressão que se interpreta, a partir de *leading cases* e da jurisprudência da Corte IDH, como todo o sistema justiça.
- Adoção de protocolo estandardizado de investigação de mortes violentas de mulheres em razão de gênero, dirigido ao pessoal da administração da justiça que, de alguma maneira, intervenha na investigação e tramitação de casos de mortes violentas de mulheres (parágrafos 198 a 202). O protocolo deverá incorporar-se ao trabalho dos referidos funcionários por meio de resoluções e normas internas que obriguem sua aplicação por todos os servidores estatais.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça foi inspirado em protocolos de outros países, como o Protocolo para Julgar com Perspectiva de Gênero elaborado pela Suprema Corte de *Justicia de La Nación*, do México.

Criado pela Resolução CNJ n. 492/2023, o Comitê para Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero foi constituído pela Portaria CNJ n. 329/2023, com representação de todos os ramos de justiça, das Escolas Nacionais – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), da Academia e da Sociedade Civil.



Ainda, foi criado o Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado para auxiliar a implementação da Resolução CNJ n. 492/2023, que tornou obrigatórias as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário, e para ampliar o acesso à justiça por mulheres e meninas. O banco de decisões e sentenças pode ser acessado no site do Conselho Nacional de Justiça<sup>5</sup>

Da análise das recentes decisões do Tribunal regional do trabalho da 4º região, nota-se que o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero está tendo uma boa aplicabilidade, desse modo foram separadas 3 decisões, a primeira delas versa sobre a aplicabilidade direta da resolução 492/2023, pela 6º Turma do TRT4:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. Acórdão embargado que não se reveste dos vícios apontados no artigo 897-A da CLT. A ré interpõe embargos de declaração, alegando que a decisão foi extrapetita. Afirma que a sentença trouxe fundamentos não veiculados. Alega que "em momento algum foi requerido ao Juízo que adotasse novo posicionamento sob perspectiva interseccional de gênero, de modo a analisar a prova produzida sob este viés". Não há qualquer irregularidade na análise das questões postas à luz do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. Aliás, como já destacado no acórdão, a inicial recomendação de observância (Recomendação no 128/2022 do CNJ) foi regulamentada pela Resolução 492 do CNJ, de 17 de março de 2023 (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020515-32.2019.5.04.0009 ROT, em 25/05/2023, Desembargadora Beatriz Renck)

No presente processo a ré em sede de embargos de declaração argumenta que nem mesmo o princípio do in dubio pro operario possui aplicação processual, e questiona por que razões a perspectiva interseccional de gênero possuiria. Acrescenta que tal aspecto não consta em lei, ferindo o princípio da vedação à decisão surpresa, ainda mais quando a parte não foi previamente notificada da adoção deste critério de análise de prova, que coloca às partes em evidente desvantagem.

A Relatora Beatriz Renck frizou que não se trata de alterar regras processuais, mas apenas de atuação com vistas a fomentar a igualdade e a equidade, em atenção a questões de gênero ou a outros aspectos sabidamente consistentes em fatores que predispõem à discriminação, sendo por vezes essa múltipla ou agravada (quando há a sobreposição de vários fatores de discriminação).

---

<sup>5</sup> <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>



Ainda reiterou, “trata-se da efetivação de uma série de compromissos firmados pelo Brasil em âmbito internacional, a exemplo das Convenções nº 100 e nº 111 da OIT (que versam sobre igualdade remuneratória e eliminação da discriminação em matéria de emprego) ou da Agenda 2030 da ONU, cujo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável no 5 é específico sobre a igualdade de gênero”. Por fim ressalta que, resulta de compromisso cada vez mais reconhecido de eliminação do assédio no mundo do trabalho, materializado na Convenção no 190 da OIT, que embora ainda não internalizada no Brasil, tem a observância de seus vetores básicos no plano interno, em virtude da previsão do art. 5º, §2º, da Constituição Federal<sup>6</sup>, e finalizou “Por fim, veja-se que a menção ao Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero não resultou em nenhuma alteração processual”.

A segunda decisão apreciada é da 1º Turma do TRT4º pelo relator Juiz Edson Pecis Lerrer e discute a preterição por gênero em matéria de evolução funcional e promoção no trabalho:

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO (art. 895, § 1º, IV, da CLT). NULIDADE. ÔNUS PROBATÓRIO. INDENIZAÇÃO PELA DISCRIMINAÇÃO. PRETERIÇÃO POR GÊNERO. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020904-21.2022.5.04.0103 RORSUM, em 22/06/2023, Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer).

A reclamante recorre da decisão que julgou improcedente o pleito de indenização por preterição por motivo de gênero e 'que nunca foi promovida à função de líder e foi preterida em seleção interna por outro colega do gênero masculino admitido posteriormente. Assevera que nunca evoluiu na carreira, permanecendo estagnada, por ser mulher. Entende, prefacialmente, que deveria ocorrer inversão do ônus da prova em favor da vítima da discriminação de gênero. Aduz que, em decorrência do prejuízo da decisão de improcedência baseada na falta de prova da vítima, o reconhecimento da nulidade da sentença se impõe e citou o regramento exarado pelo Conselho Nacional de Justiça não observado.

O relator em sua decisão entendeu que do cotejo das provas, principalmente testemunhal, ficou apontado, de fato, para a ocorrência de preterição de gênero e fez referência: “Por outro lado, como a discriminação é, de regra, efetuada de forma velada, cabe ao julgador valorar os indícios e ponderar as presunções, não se exigindo da vítima a produção de provas contundentes”. Ressaltou que a questão foi aventada pela Resolução 492 de 2023 do CNJ que no seu art. 1º resolve que, para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, ficam estabelecidas as diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo

---

<sup>6</sup> § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte).



Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021 e que, por sua vez, sugere a inversão do ônus probatório e valoração da prova indiciária.

Concluiu que no caso concreto, houve mais do que indícios de discriminação de gênero, diante de um quadro de pessoal predominantemente feminino na sua base e masculino nos seus postos de controle como comprovado pela prova oral. Em decorrência, foi dado provimento ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, observando o longo período que a autora ficou congelada na função de operadora sendo admitida quase um ano antes do colega Luciano, que foi escolhido para a vaga da promoção, sendo ela quem efetuou seu treinamento pelo que se depreende, a indenização restou arbitrada no valor de R\$ 20.000,00.

A terceira e última decisão analisada neste trabalho é da 3º Turma do TRT4 do Relator Desembargador Clovis Fernando Schuck Santos:

DIFERENÇAS SALARIAIS POR ISONOMIA. JULGAMENTO PELA PERSPECTIVA DE GÊNERO. A questão posta nos autos é muito mais complexa, mais ampla e antecede a análise da isonomia ou equiparação salarial. Trata-se de julgar a lide pela perspectiva de gênero, com base na adoção obrigatória das diretrizes do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" pelo Poder Judiciário, na forma do art. 1º da Resolução nº 492/2023 do CNJ, e cuja recomendação de adoção já havia sido positivada na Recomendação nº 128/2022, também do CNJ. No ano de 2021, o Conselho Nacional de Justiça publicou o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", sendo "[...] um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. Este instrumento traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos. [...] Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi criado com escopo de orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade." Atentando-se às determinações e procedimentos ao julgamento pela perspectiva de gênero para a configuração dos requisitos ao reconhecimento da isonomia salarial, na ampla análise do "modus procedendi" do empregador, chega-se à conclusão de que, na diferenciação salarial constatada nos autos, há o componente de discriminação de gênero. Não se justifica que a empregada mulher, ocupando o mesmo cargo que empregados homens, perceba salário inferior aos colegas, evidenciando-se as desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres, decorrentes da discriminação histórica contra as mulheres. A desigualdade salarial existente entre homens e mulheres é historicamente comprovada por meio de diversos estudos e pesquisas, ainda nos tempos atuais. No julgamento pela perspectiva de gênero, buscase alcançar resultados judiciais que, efetivamente, contemplem a igualdade prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, relativamente aos Direitos Humanos. Assim, constatada a desigualdade estrutural, deve-se, no julgamento pela perspectiva de gênero, interpretar o direito de maneira



não abstrata, observando-se a realidade por que passam as mulheres, a fim de corrigir e implementar condições de igualdade, seja social, seja economicamente. No caso concreto, a empregada mulher sempre recebeu salário inferior aos colegas homens, sendo todos ocupantes do mesmo cargo, ainda que seu contrato de trabalho tenha durado mais de 40 anos, comprovando que, mesmo na atualidade, persistente a discriminação simplesmente pelo gênero, sendo imprescindível a adoção dos julgamentos pela perspectiva de gênero para corrigir as desigualdades vivenciadas pelas mulheres em diversos níveis e nichos da sociedade e do trabalho. Recurso da reclamante que se dá provimento para reconhecer o direito às diferenças salariais por isonomia aos colegas homens no mesmo cargo. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021005-30.2019.5.04.0017 ROT, em 12/04/2024, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos)

A reclamante alega que o fundamento da petição inicial para pleitear o pagamento de diferenças salariais é baseado na discriminação havida pela parte ré por ser mulher, ou seja, em razão do sexo, situação que encontra vedação no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República, e que tal matéria não foi objeto da contestação. Diz que os fundamentos da sentença que indeferiu a parcela pleiteada não podem ser levados em consideração, ante a ausência de contestação, devendo a parte ré demonstrar que havia no seu quadro funcional, outros superintendentes, exercentes da mesma função da parte recorrente, do sexo feminino, percebendo salário compatíveis com aqueles percebidos pelos superintendentes do sexo masculino. Refere que inexistente nos autos prova nesse sentido. Sobreveio a decisão que decidiu pelo pagamento de diferenças salariais por isonomia aos colegas Cezar Augusto Martins, Alberto Jonas Godilho, Nilson Fraga dos Santos e Durval Sguerra, considerando-se a média dos salários recebidos por tais empregados, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários, horas extras, PLR e FGTS com multa de 40%.

Entendeu o relator: no caso, além da presunção de veracidade da tese exposta na petição inicial, há provas suficientes de que havia diferença salarial pela perspectiva de gênero dos empregados. Afirma que a questão posta nos autos é muito mais complexa, mais ampla e antecede a análise da isonomia ou equiparação salarial. Trata-se de julgar a lide pela perspectiva de gênero, com base na adoção obrigatória das diretrizes do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" pelo Poder Judiciário, na forma do art. 1º da Resolução nº 492/2023 do CNJ, e cuja recomendação de adoção já havia sido positivada na Recomendação nº 128/2022, também do CNJ. Refere que a amostragem trazida pela reclamante evidencia que os colegas (Cezar Augusto, Alberto Jonas e Durval Sguerra) sempre receberam salário superior ao da parte autora, ainda que todos ocupassem o mesmo cargo de Superintendente Comercial. Os salários dos referidos empregados eram, no mínimo, 50% superior ao salário da reclamante, chegando ao patamar de 100% de diferença, conforme a evolução salarial ao longo dos contratos de



trabalho.

E conclui o Desembargador em seu julgamento: “A análise do pleito sob a perspectiva de ausência de tratamento isonômico por discriminação de gênero antecede a análise do pedido sob o ponto de vista da equiparação salarial prevista na norma do art. 461 da CLT. Não tem relevância nuclear, portanto, se a reclamante e os demais superintendentes atuavam na mesma região, se tinham menos de dois anos de tempo de serviço na função e demais requisitos estabelecidos na norma do art. 461 da CLT, porque não se trata de pedido de equiparação salarial. Na ampla análise do "modus procedendi" do empregador, chega-se a conclusão que, na diferenciação salarial constatada nos autos, há o componente de discriminação de gênero.”

O Estado democrático de Direito brasileiro, ao reconhecer, na Constituição e nas leis, a igualdade formal entre homens e mulheres, potencializa a igualdade material, meta que constitui e é constituída pela ideia de democracia paritária. A igualdade material entre os cidadãos e cidadãs de uma nação tem consequências para toda a sociedade, pois tanto no plano dos direitos individuais, quanto no âmbito dos direitos coletivos e das políticas públicas, a igualdade de gênero apresenta-se como fator decisivo para o desenvolvimento sustentável, tanto sob o ponto de vista econômico, quanto sócio-cultural (Silva,2023).

## **Conclusão**

A diferença de gênero no mercado de trabalho é claramente observada quando da análise de sobrecarga de responsabilidades na prestação de cuidados que a mulher possui a qual limita as oportunidades da sua inserção, de permanência e de ascensão no trabalho. Como agravante as mulheres seguem mais expostas aos riscos de violência e assédio baseados em gênero no trabalho, constatação da pesquisa com respaldo em dados estatísticos oficiais.

Nas últimas décadas, avanços graduais foram observados, mas os números apresentam o crítico desafio no enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Por isso, todas as intersecções devem ser ressaltadas para vencermos a desigualdade que afeta vidas e compromete a capacidade de promover crescimento justo e sustentável, e através da resolução 492/2023 ressurgem no âmbito judiciário a viabilidade dessa perspectiva.

O protocolo do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sobre o Julgamento com análise de Perspectiva de Gênero como diretriz para os membros do Poder Judiciário revela-se um importante passo na caminhada em direção à concretização do direito fundamental à igualdade de gênero com base nas recentes decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.



O protocolo, agora fortalecido pela força normativa da Resolução do CNJ nº 492/2023, reforça a importância no julgamento do olhar assertivo em matérias de diferença de gênero, um dos mais importantes vetores da justiça na matéria, especialmente na seara de concretização dos direitos humanos e fundamentais.

São muitos os benefícios alcançados pela aplicabilidade do protocolo para julgamentos com a perspectiva de gênero no Brasil, especialmente no campo do Direito do Trabalho, de forma que, o objetivo da resolução se alinha com a ascensão da lei trabalhista garantindo assim o bem estar de todos, homens e mulheres em igualdade, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. 328 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

AGENCIA IBGE NOTÍCIAS. *Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.* Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>

ALMEIDA, C, A; SANTOS, F, F, N; LIRIO, S, V; BOHN, L. *Reflexões sobre a as relações entre desigualdade de gênero, mercado de trabalho e educação dos filhos.* Disponível em <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2021/03/Textos-para-Discussao-26-Reflexoes-sobre-as-relacoes-entre-desigualdade-de-genero-mercado-de-trabalho-e-educacao-filhos.pdf>  
Acesso em : 12 abr.2024

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo.* 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.  
Disponível em : <https://www.afoiceemartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>

Camila Rodrigues Neves de Almeida Lima. *Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual.* Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?lang=pt#>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ passam a ser obrigatórias no Judiciário.* Brasília: CNJ;ENFAM, 2021 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/diretrizes-do-protocolo-parajulgamento-com-perspectiva-de-genero-do-cnj-passam-a-ser-obrigatorias-no-judiciario/>  
Acesso em: 15 abr. 2024.



COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. Texto para Discussão*. Instituto de Economia – UNICAMP. 2020.

GIDDENS. Anthony. *Trabalho e vida econômica*. In: Sociologia, Porto Alegre: Artemed, 2005.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-desigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado-no-brasil?highlight=WyJtdWxoZXIiLCInbXVsaGVyIiwibXVsaGVyJywiXQ==>

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 07 abr. 2024.

SILVA. Cristine Peter. *Consultor Jurídico*. O Supremo Tribunal Federal já julga com perspectiva de gênero. <https://www.conjur.com.br/2023-jun-17/observatorio-constitucional-supremo-tribunal-federal-julga-perspectiva-genero/>

Trt4/RS. TRT da 4ª Região (2023). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ICmGiXbpLvcoCeNi8oWpaw?&tp=resolu%C3%A7%C3%A3o+492%2F2023+gênero>

Trt4/RS. TRT da 4ª Região (2023). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ReZhEEB6oYgW5ffw3Hhrw?&tp=resolu%C3%A7%C3%A3o+492%2F2023+genero>

TRT4/RS. TRT da 4ª Região (2023). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fivJBGazfs6L5rea4g65kw?&tp=resolu%C3%A7%C3%A3o+492%2F2023+genero>