IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

DA LATÊNCIA NOS TRIBUNAIS À NORMA COGENTE: APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS SENTENÇAS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NAS VARAS DO TRABALHO DE MACAPÁ-AP (2018-2019 E 2024-2025)

FROM LATENT JUDICIAL PRACTICE TO BINDING NORM: APPLICATION OF THE GENDER PERSPECTIVE JUDGMENT PROTOCOL IN SEXUAL HARASSMENT DECISIONS AT THE LABOR COURTS OF MACAPÁ-AP (2018-2019 AND 2024-2025)

Bruno Ítalo Sousa Pinto [1]
Paulo Roberto Souza De Oliveira [2]
Simone Maria Palheta Pires [3]

Resumo

O presente artigo analisa a efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PJPG) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), elevado à categoria de norma cogente pela Resolução CNJ nº 492/2023, nas sentenças proferidas pelas Varas do Trabalho de Macapá (AP) em casos de assédio sexual, com base em pesquisa empírica quali-quantitativa. O objetivo é verificar se a obrigatoriedade do PJPG produziu impacto mensurável na qualidade das sentenças judiciais, na taxa de procedência dos pedidos de indenização por danos morais e na proporção de atendimento da pretensão quantitativa, comparando dois biênios: 2018-2019 (pré-PJPG) e 2024-2025 (vigência plena). A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo como método de abordagem e o método monográfico como método de procedimento, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental, conforme os parâmetros de Marconi e Lakatos (2003). Os resultados demonstram que a taxa de procedência cresceu de 60% para 80%, a proporção de atendimento quantitativo passou de 24,9% para 52%, e a totalidade das sentenças do biênio 2024-2025 alcançou níveis satisfatório ou robusto de adequação às diretrizes protocolares, contra 60% no período anterior. Conclui-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero operou como sistematizador e universalizador de parâmetros hermenêuticos sensíveis ao gênero, sem, contudo, eliminar tensões relacionadas ao quantum indenizatório.

---

1 Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)

2 Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)

3 Doutora em Direito pela UFMG. Docente no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP).

Palavras-chave: Assédio sexual, Perspectiva de gênero, Protocolo do CNJ, Justiça do Trabalho, Pesquisa empírica

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the effectiveness of the Gender Perspective Judgment Protocol of the Conselho Nacional de Justiça (CNJ), elevated to a binding norm by CNJ Resolution No. 492/2023, in rulings issued by the Labor Courts of Macapá in sexual harassment cases, based on qualitative-quantitative empirical research. The study aims to verify whether the mandatory application of the protocol produced measurable impact on the quality of judicial decisions, the success rate of claims for moral damages, and the proportion of quantitative satisfaction of the claimants' requests, comparing two biennial periods: 2018-2019 (pre-protocol) and 2024-2025 (full implementation). The research adopts the hypothetical-deductive method and the monographic procedure, using bibliographic and documentary research techniques, in accordance with Marconi and Lakatos's (2003) methodological parameters. Results show that the success rate grew from 60% to 80%, the quantitative satisfaction ratio rose from 24.9% to 52%, and all sentences in the 2024-2025 biennium reached satisfactory or robust levels of compliance with the protocol guidelines, compared to 60% in the earlier period. The conclusion is that the protocol functioned as a systematizer and universalizer of gender-sensitive hermeneutic parameters, without entirely eliminating tensions related to compensation amounts.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sexual harassment, Gender perspective, CNJ Protocol, Labor Court, Empirical research

1 INTRODUÇÃO

A violência de gênero no trabalho constitui fenômeno estrutural de complexidade progressivamente revelada pela pesquisa empírica e pela doutrina jurídica. O assédio sexual apresenta dinâmica probatória singular, na medida em que é praticado sem testemunhas, sustentado pelo silêncio que o poder hierárquico impõe às vítimas e frequentemente desacreditado pelo discurso institucional.

Essa dinâmica é agravada pelas barreiras do mercado de trabalho contemporâneo, onde a mulher ainda enfrenta uma dupla segregação: a horizontal, caracterizada pela concentração em setores de menor prestígio econômico, e a vertical, materializada pelo teto de vidro que as retém nos estratos inferiores da hierarquia profissional.

Diante desse cenário, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PJPG) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), neste texto também referenciado como PJPG, surge como um marco normativo fundamental. Elevado à categoria de norma cogente pela Resolução CNJ nº 492/2023, o PJPG orienta a prestação jurisdicional para que esta assuma um papel transformador, alicerçado na promoção da igualdade substantiva e na desconstrução de estereótipos de gênero.

Sob essa lente teórica, o presente trabalho se propõe a analisar a efetividade do PJPG nas sentenças proferidas pelas Varas do Trabalho de Macapá (AP), especificamente nos casos que envolvem pleitos de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual.

Para tanto, o problema central da pesquisa pode ser assim formulado: em que medida o PJPG produziu impacto mensurável nas sentenças trabalhistas reais proferidas pelas Varas do Trabalho de Macapá (AP)?

A principal hipótese ventilada é a de que, após a obrigatoriedade da aplicação do PJPG, a apreciação de pedidos de dano moral em virtude de prática de assédio sexual alcançou maior qualidade e efetividade nas sentenças proferidas pelos magistrados das Varas do Trabalho de Macapá.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota abordagem empírica quali-quantitativa. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo, que, segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 95-96), parte de uma lacuna no conhecimento ou de um problema observado, formula uma hipótese provisória e a submete ao teste da experiência, buscando sua corroboração

ou refutação. Como método de procedimento, adota-se o monográfico, orientado ao estudo aprofundado de sentenças judiciais delimitadas. Como técnica de coleta, emprega-se a pesquisa bibliográfica e documental (Marconi; Lakatos, 2003, p. 108, 183 e 221-222).

A delimitação temporal abrange os biênios 2018-2019 (pré-PJPG) e 2024-2025 (vigência plena da Resolução CNJ nº 492/2023), tendo como objeto as sentenças das Varas do Trabalho de Macapá (AP) em pedidos de indenização por danos morais baseados na alegação de assédio sexual por parte autora do gênero feminino.

O artigo está estruturado em seis partes principais, além desta introdução: o referencial teórico sobre a assimetria estrutural de gênero, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PJPG) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho) elaborado de forma conjunta pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); o problema de pesquisa; a hipótese; a metodologia detalhada; a análise dos resultados segundo os três critérios adotados; e as considerações finais.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

A questão que se impõe ao pesquisador empírico é objetiva: em que medida o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero produziu impacto mensurável nas sentenças trabalhistas reais?

A relevância da investigação se justifica em múltiplos planos. No campo teórico, traz contribuição para o debate sobre a eficácia de instrumentos hermenêuticos no direito antidiscriminatório. No plano prático, oferece diagnóstico empiricamente fundamentado sobre a efetividade do PJPG em contexto amazônico. Por fim, pelo prisma institucional, evidencia avanços e limites do instrumento.

3 HIPÓTESE

A principal hipótese ventilada é que, após a obrigatoriedade da aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, a apreciação de pedidos de dano moral em virtude de prática de assédio sexual alcançou maior qualidade e efetividade nas sentenças proferidas pelos magistrados das Varas do Trabalho de Macapá (AP).

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 A assimetria estrutural de gênero e o silêncio das vítimas

A compreensão do assédio sexual no trabalho exige que se parta de sua natureza estrutural, não meramente episódica. O assédio constitui expressão de uma ordem patriarcal que organiza hierarquicamente as relações de gênero, atribuindo ao masculino posição de privilégio e ao feminino posição de sujeição. Tal estrutura reproduz-se nas instituições, nos discursos e nas próprias decisões judiciais.

Nesse sentido, o referencial teórico adotado trabalha com a Teoria da Dominação de Catharine A. MacKinnon, a qual conceitua o assédio sexual como uma imposição de exigências sexuais indesejadas, que se desenvolvem no contexto de uma relação de poder desigual. Nesta definição é central a noção de poder, que permite obter benefícios ou impor privações de ordem diversa na esfera laboral. Essa teoria postula que o assédio sexual é produto de diferenças de poder e status entre homens e mulheres, legitimadas culturalmente. Esse modelo destaca as origens do assédio sexual na sociedade patriarcal e o percebe como uma forma utilizada pelos homens para controlar e dominar as mulheres, tanto no trabalho quanto na sociedade (MacKinnon, 1979). Não por acaso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero possui como referencial teórico dois livros da autora.

Por sua vez, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera o termo "violência e assédio" como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

A hierarquia de gênero no ambiente laboral força muitas mulheres a adotar estratégias de sobrevivência, como o silenciamento e a minimização do abuso, visando evitar represálias ou o descrédito de suas denúncias. É fundamental compreender que tal postura não configura consentimento, mas sim uma reação defensiva e um alto preço emocional pago para subsistir em estruturas que naturalizam a violência de gênero (Reis de Araújo, 2024, p. 10).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PJPG) reconhece que as desigualdades de gênero são estruturais e institucionais, pois "existe uma estrutura social

hierárquica, que é o que molda, dentre outros, as relações interpessoais, os desenhos institucionais e o direito" (Brasil, 2021, p. 21).

No ambiente laboral, essa estrutura encontra condições favoráveis à sua reprodução, já que "a relação de trabalho no capitalismo é uma relação social e uma relação de poder, que se expressa com o par subordinação/poder diretivo, de modo que assimetria e vulnerabilidade, via de regra, marcam a condição do trabalhador e da trabalhadora" (Brasil, 2021, p. 112).

A ameaça implícita de dispensa funciona como mecanismo de silenciamento, o que explica a expressiva subnotificação do assédio. O Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho cita pesquisa da organização Think Eva que revela que 50% das entrevistadas narram a situação para pessoas próximas e 33% não fazem nada, sendo que entre os fatores explicativos figuram o medo de não ser acreditada (64%) e o receio de exposição (64%) (Brasil, 2024, p. 42).

Diante disso, o PJPG assevera que a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação (Brasil, 2021, p. 113).

Essa realidade impacta diretamente o campo probatório. A exigência de prova direta e robusta, padrão frequente antes do PJPG, ignora o contexto estrutural do ilícito, reproduzindo padrões de dominação. O PJPG adverte ser necessário lembrar que o assédio costuma ser clandestino, "o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta" (Brasil, 2021, p. 114).

É precisamente contra esse padrão probatório androcêntrico que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi engendrado.

4.2 Os Protocolos do CNJ (PJPG) e do TST/CSJT (Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho): fundamentos e diretrizes

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero parte da premissa de que julgar com perspectiva de gênero não significa decidir a favor das mulheres em todos os casos, mas sim reconhecer as desigualdades estruturais de gênero e aplicar o direito de modo a não as reproduzir (Brasil, 2021). Essa formulação sintetiza o deslocamento hermenêutico proposto, saindo da pretensa neutralidade judicial para uma postura comprometida com a igualdade material.

A consideração de sexo e gênero é o pilar indispensável para desvelar a violência e o assédio no trabalho, pois permite identificar as assimetrias de poder que estruturam essas agressões e, consequentemente, estabelecer nas decisões judiciais parâmetros das consequências para empresas e agressores (Reis de Araújo, 2024, p. 15). O PJPG identifica padrões androcêntricos a evitar: desacreditar o testemunho da vítima com base em comportamento pregresso ou no momento (*timing*) da denúncia; exigir reação imediata diante do assédio e atribuir menor verossimilhança ao relato sem testemunho direto.

O instrumento também reconhece a figura do assédio sexual ambiental, alertando que microagressões como cantadas, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento, etc., "criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero" (Brasil, 2021, p. 114).

A Resolução CNJ nº 492/2023 conferiu caráter obrigatório ao PJPG e incorporou a perspectiva interseccional, reconhecendo que gênero interage com raça, classe e outros marcadores sociais na produção das desigualdades.

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho) atualiza esses fundamentos para o contexto laboral. O documento reconhece que os assédios no trabalho "geralmente são praticados em ambientes fechados e fora do olhar público, gerando no caso concreto dificuldades probatórias", o que demanda que a instrução processual atribua "um peso diferenciado à palavra da vítima da violência moral ou sexual no ambiente de trabalho", devendo ainda "buscar evidências de situações coletivas de violência como prova indiciária do ilícito individual", e admitindo a redistribuição do ônus da prova à vista dos interesses materiais presentes no caso concreto (Brasil, 2024, p. 199-200).

Ao analisar as sentenças à luz do PJPG, o presente trabalho opera dentro do quadro normativo que o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho veio apenas densificar, sem que essa opção implique omissão quanto ao referencial trabalhista específico.

Nenhum dos protocolos cria prova onde não há. O que existe é orientação ao juiz para valorar a prova existente à luz do contexto estrutural em que o ilícito se produziu, evitando que o julgador exija da vítima um comportamento heroico que o próprio sistema torna impossível.

5 METODOLOGIA

5.1 Método de abordagem, método de procedimento e delimitações da pesquisa

A pesquisa adota abordagem empírica quali-quantitativa, estruturada a partir dos parâmetros metodológicos de Marconi e Lakatos (2003). O método de abordagem é o hipotético-dedutivo, operando com a hipótese de que a obrigatoriedade do PJPG produziu impacto positivo e mensurável nas sentenças trabalhistas sobre assédio sexual no Amapá. Como método de procedimento, adota-se o monográfico, voltado ao estudo aprofundado de sentenças judiciais delimitadas; como técnica de coleta, emprega-se a pesquisa bibliográfica e documental (Marconi; Lakatos, 2003, p. 108, 183 e 221-222).

A delimitação temporal abrange dois períodos: de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019; e de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025. O biênio 2018-2019 representa o cenário pré-PJPG em sua expressão mais recuada, identificando o ponto de partida da prática judicial em contexto pré-pandêmico, o que mitiga distorções decorrentes das restrições da Covid-19. O biênio 2024-2025 observa a fase de obrigatoriedade plena da Resolução CNJ nº 492/2023, em contexto de maturidade institucional.

O objeto foi restringido às sentenças das Varas do Trabalho de Macapá, com jurisdição sobre quase todo o Estado do Amapá (com exceção da região do Vale do Jari), e que abordam pedido de indenização por danos morais fundado em alegação de assédio sexual por parte autora (vítima pretensa) do gênero feminino. Tal violência constitui situação paradigmática fortemente impactada pelo PJPG, por reunir simultaneamente a natureza da conduta como manifestação de poder de gênero, a clandestinidade que gera extrema dificuldade probatória, o estereótipo que desacredita a vítima, o risco de revitimização, o caráter sistêmico da conduta e o impacto econômico sobre a trabalhadora. Não por outro motivo, o PJPG dedica tópico específico ao "Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho" no campo da Justiça do Trabalho (Brasil, 2021, p. 112).

Conforme Marconi e Lakatos (2003, p. 222-223), a delimitação precisa do universo da pesquisa, com explicitação das características comuns dos elementos pesquisados, e a definição do tipo de amostragem constituem requisitos metodológicos essenciais da pesquisa empírica, condicionando a legitimidade das inferências sobre a população total. O tamanho reduzido da amostra, decorrente do número limitado de demandas com julgamento de mérito no período, impõe cautela na generalização dos resultados, especialmente quanto aos dados percentuais.

5.2 Localização e triagem das sentenças

A base empírica é constituída por dez processos selecionados a partir de universo amostral obtido mediante busca pela palavra-chave "assédio sexual" no repositório de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/).

A opção pela busca por palavra-chave, em detrimento das Tabelas Processuais Unificadas (TPU) do CNJ, justifica-se pela constatação, verificada durante a pesquisa, de que a busca pelas TPU resultou em universo amostral significativamente inferior ao obtido pelo método da palavra-chave. Esse déficit reflete, possivelmente, a falha no cadastramento dos assuntos processuais, o que inviabilizaria uma extração estatística precisa.

Ao todo foram encontrados 123 resultados para o biênio 2018/2019 e 90 resultados para o biênio 2024/2025. Após análise qualitativa e quantitativa das sentenças encontradas, os dados foram categorizados da seguinte forma: (1) sentenças que continham a palavra-chave "assédio sexual", mas que não se relacionavam ao objeto da pesquisa, (2) sentenças identificadas pela palavra-chave "assédio sexual" que, submetidas ao exame de conteúdo, ratificaram o nexo fático com o objeto do estudo.

Tabela 1 – Resultados da busca pela palavra-chave "assédio sexual"

Categorias	Biênio 2018/2019	Biênio 2024/2025
Sentenças que continham a palavra-chave "assédio sexual", mas que não se relacionavam ao objeto da pesquisa	118	85
Sentenças identificadas pela palavra-chave "assédio sexual" que, submetidas ao exame de conteúdo, ratificaram o nexo fático com o objeto do estudo	5	5
Total	123	90

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

Ressalte-se que, apesar do aparente módico número de sentenças envolvendo casos efetivos, não houve prejuízo à natureza da pesquisa quantitativa. Isso porque os dados refletem as médias de biênios anteriores, como, por exemplo, o biênio 2016/2017, que apresentou 4 casos, e o biênio 2022/2023, que apresentou 7 casos, nos mesmos termos pesquisados. O espaço amostral reduzido exige maior cautela na generalização dos resultados, porém.

Quanto ao grande número de sentenças que continham a palavra-chave "assédio sexual", mas que não se relacionavam ao objeto da pesquisa, foi constatado que um único magistrado utilizou-se de um texto padronizado e explicativo em suas sentenças, o qual discorria sobre qualquer contexto envolvendo dano (material, moral e sexual). Essa descoberta só foi possível com a leitura individual de cada documento, sendo que tais resultados não tiveram utilidade para a finalidade da pesquisa.

Esclareça-se que, inicialmente, foram localizadas oito sentenças do biênio 2018-2019 que apresentaram referência particularizada ao tema do assédio sexual. Entretanto, após análise minuciosa, percebeu-se que três sentenças não poderiam ser utilizadas na pesquisa e, por isso, foram excluídas da amostra final. As razões dessa decisão foram as seguintes: 1) No processo nº 0000974-30.2018.5.08.0205, o assédio sexual foi alegado apenas de forma subsidiária, tendo sido prejudicado pela procedência do pedido principal de discriminação por doença grave; 2) No processo nº 0000632-67.2019.5.08.0210, o assédio sexual foi articulado como argumento defensivo da parte ré para justificar justa causa aplicada a autor do sexo masculino, inexistindo vítima do gênero feminino no polo ativo; 3) No processo nº 0000620-14.2018.5.08.0202, o fundamento central e autônomo do pedido era o assédio moral com marcadores de gênero, e não o assédio sexual como ilícito autônomo.

Os dez processos remanescentes foram distribuídos em dois grupos temporais: Grupo ANTES, composto por cinco processos do biênio 2018-2019, e Grupo DEPOIS, composto por cinco processos do biênio 2024-2025.

5.3 Critérios de análise

A análise foi estruturada em três critérios.

O critério 1 diz respeito à taxa de procedência do pedido de indenização por assédio sexual (procedente *versus* improcedente).

O critério 2 avalia a qualidade da fundamentação no que tange à adequação aos princípios do PJPG, avaliada mediante rubrica de classificação em quatro níveis, que são objetivos e reprodutíveis.

Assim, foram definidos os seguintes indicadores para a análise do critério 2: (a) reconhecimento implícito ou explícito da natureza clandestina, do medo de retaliação e da dificuldade probatória do assédio sexual como decorrência das relações de gênero, levando a

uma readequação funcional do *standard* probatório; (b) consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta; (c) rejeição de preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, resultando, por exemplo, na recusa de argumentos que culpabilizam a vítima pelo comportamento, vestuário, *timing* da denúncia ou histórico profissional; (d) citação expressa do PJPG (para as sentenças do grupo DEPOIS), ou de instrumentos internacionais de proteção (CEDAW, Convenção de Belém do Pará, Convenção nº 190 da OIT, etc.), ou de conceitos que se adéquam às concepções veiculadas nestes instrumentos, a exemplo da própria definição ampliada de "assédio sexual" que engloba a manifestação horizontal (desvinculada de hierarquia) e ambiental.

Os parâmetros "a", "b" e "c" refletem uma adequação material da fundamentação aos princípios protocolares e foram extraídos a partir de uma leitura sistemática do PJPG, notadamente do item dedicado às questões sobre "Violência e assédio no ambiente de trabalho" (Brasil, 2021, p. 112-114). O indicador "d", por seu turno, indica adequação formal da fundamentação às normas protocolares e internacionais sobre o tema.

A aplicação dos parâmetros foi enquadrada como "existente", quando há elementos claros que permitem afirmar a efetiva observância do indicador; "inexistente", quando a fundamentação da sentença indica que o parâmetro não foi observado ou foi subvertido, levando a uma postura judicial contrária à prescrita pelo PJPG; "neutra", quando não há elementos suficientes para identificar com clareza o respeito ao parâmetro ou quando, no caso específico, algum dos parâmetros não se aplica, a exemplo da ausência de depoimento pessoal da parte autora.

Após a definição dos parâmetros, os níveis foram assim classificados: O Nível 1 (Robusta) exige o status "existente" para ao menos três deles, sendo "existente" ou "neutro" quanto aos demais. O Nível 2 (Satisfatória) exige o status "existente" para ao menos dois deles, sendo "neutro" quanto aos demais. O Nível 3 (Insuficiente) comporta um único indicador "existente", sendo, quanto aos demais, "neutro". O Nível 4 (Androcêntrica) verifica a presença de pelo menos um indicador negativo ("inexistente"), a exemplo da descredibilização da vítima por comportamento ou *timing* da denúncia, exigência de prova direta com desconsideração da análise indiciária, ou uso de estereótipos de gênero na fundamentação. Portanto, havendo um

único indicador negativo, ainda que outros três sejam positivos, a sentença será considerada incompatível com as normas protocolares.

O critério 3, por fim, leva em conta a proporção de atendimento da pretensão quantitativa, expressa pela razão entre o valor da condenação e o valor do pedido formulado na petição inicial (condenação dividida pelo pedido, multiplicada por 100%), com dois subcritérios: o subcritério 3a considera todos os processos de cada grupo, com os improcedentes valendo 0%; e o subcritério 3b restringe o cálculo aos processos procedentes, para isolar o efeito sobre o *quantum* nos casos em que houve condenação. Note-se que os valores indicados na petição inicial têm natureza de mera estimativa e não vinculam a condenação, conforme orientação do Tribunal Superior do Trabalho.

Os critérios 1 e 3 partem da premissa de que o PJPG não opera como mecanismo de procedência automática, mas como instrumento de reconfiguração hermenêutica da valoração probatória. Seu efeito decorre da remoção de obstáculos metodológicos ilegítimos, considerando que, nos casos de assédio sexual, a prova direta raramente existe, pois o ilícito é praticado na clandestinidade, em contexto de assimetria hierárquica que impõe silêncio à vítima (Gubert; Araújo, 2025).

O PJPG e o Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho orientam que seja atribuído peso diferenciado ao depoimento da vítima, que o silêncio seja compreendido como resposta ao medo de retaliação e que a demora na denúncia não opere como fator de descredibilização (Brasil, 2021; Brasil, 2024). Casos antes improcedentes por insuficiência de prova direta passam a ser reconhecidos por constelação de indícios, não porque a prova melhorou, mas porque o instrumento de sua avaliação se adequou à natureza estrutural do ilícito. Nas palavras de Gubert e Araújo (2025, p. 14), "os indícios e presunções inserem-se no campo das provas indiretas, e podem ser utilizados eficazmente como meio de prova da prática do assédio sexual".

O efeito sobre o *quantum* opera por via distinta. O PJPG não altera os parâmetros do art. 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas reconfigura o modo como o julgador os qualifica, já que, ao reconhecer o assédio como ilícito estrutural e conduta sistêmica, tende a classificá-lo em grau mais elevado de ofensa. O limite desse efeito é o valor do pedido da autora, que pode conter a condenação mesmo quando o julgador reconhece expressamente que o montante é insuficiente para reparar o dano.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

6.1 Critério 1: taxa de procedência

O primeiro indicador quantitativo da eficácia do PJPG é a taxa de procedência dos pedidos de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. No biênio 2018-2019, o pedido de dano moral foi julgado procedente em três dos cinco processos analisados, resultando em uma taxa de procedência de 60,0%. No biênio 2024-2025, quatro dos cinco processos foram julgados procedentes, elevando esse percentual para 80,0%, crescimento de 20,0 pontos percentuais (tabela 2).

Tabela 2 – Taxa de procedência por período

Grupo	Total	Procedentes	Improcedentes	% procedência
Antes (2018-2019)	5	3	2	60,0%
Depois (2024-2025)	5	4	1	80,0%
Variação	-	+1	-1	+20,0 p.p.

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

As improcedências no Grupo ANTES apresentam dois perfis aproximados. O processo nº 0000164-09.2019.5.08.0209 (4ª Vara do Trabalho de Macapá) resultou em improcedência após análise probatória sem perspectiva de gênero, com descredibilização da autora diante de prova testemunhal contraditória. O processo nº 0000628-36.2019.5.08.0208 (5ª Vara do Trabalho de Macapá) constitui caso classificado como androcêntrico, em que a credibilidade da vítima foi expressamente desconstruída com base em seu histórico de baixo desempenho profissional e no *timing* da denúncia, padrão que o PJPG identifica como viés de gênero a ser evitado.

A improcedência verificada no Grupo DEPOIS, relativa ao processo nº 0001252-33.2024.5.08.0201 (1ª Vara do Trabalho de Macapá), decorre de circunstância singular: a autora não ratificou em audiência os fatos narrados na petição inicial, inviabilizando qualquer valoração da palavra da vítima, limite intransponível mesmo para a hermenêutica protocolar. O magistrado responsável pela sentença citou expressamente o PJPG, incluindo referência ao item 29 da Recomendação Geral nº 33 do Comitê CEDAW, e reconheceu a orientação de credibilidade qualificada ao depoimento feminino.

6.2 Critério 2: qualidade das sentenças e adequação aos princípios do PJPG

6.2.1 Grupo ANTES (2018-2019)

As três sentenças procedentes do Grupo ANTES merecem destaque pela antecipação, de forma intuitiva ou doutrinária, dos princípios que o PJPG viria a sistematizar.

Em primeiro lugar, a magistrada que proferiu sentença no processo nº 0001075-86.2017.5.08.0210 (7ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em janeiro de 2018) foi precursora ao desenvolver o conceito de patriarcado como fator que impõe silêncio às vítimas, trabalhando com os fenômenos da subnotificação e do efeito paralisante do medo e da vergonha. A sentença reconheceu, expressamente, que a vítima se calou por constrangimento e medo de perder o emprego e que esse silêncio não pode ser interpretado como consentimento ou como indício de falsidade do relato, raciocínio que o PJPG viria a sistematizar anos depois. Presentes os indicadores "a", "b", "c" e "d" da rubrica qualitativa: Nível 1 - Robusta. Condenação: R$10.000,00.

Em segundo lugar, o magistrado que prolatou a sentença no processo nº 0000530-88.2018.5.08.0207 (8ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em setembro de 2018) aplicou com rigor a teoria da verossimilhança preponderante e o princípio da constelação de indícios, reconhecendo o padrão de comportamento do assediador como elemento corroborante da versão da reclamante. A ausência de prova direta não foi tratada como obstáculo insuperável, mas como dado contextual a ser interpretado à luz da dinâmica do assédio. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$5.000,00.

Em terceiro lugar, a sentença relativa ao processo nº 0000150-46.2019.5.08.0202 (2ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em maio de 2019) rejeitou testemunho que atribuía à autora conduta de quem se expõe voluntariamente ao assédio, identificando na naturalização da conduta do agressor o exercício de violência simbólica. O magistrado considerou que a prolongada sujeição da trabalhadora decorria do contexto de subordinação hierárquica inerente ao vínculo empregatício. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$6.000,00.

O processo nº 0000164-09.2019.5.08.0209 (4ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em agosto de 2019) resultou em improcedência após análise que, embora tenha mencionado formalmente a dificuldade probatória do assédio, não registrou aplicação efetiva dos indicadores metodológicos. Sendo inexistentes os indicadores "a", "b" e "c", e existente apenas o parâmetro "d": Nível 4 - Androcêntrica.

O processo nº 0000628-36.2019.5.08.0208 (5ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em outubro de 2019) constitui o caso com maior déficit de adequação. A fundamentação explicita a adoção de conceito restritivo de assédio sexual, que exige para sua configuração a prática abusiva em contexto de hierarquia funcional, exigência prevista apenas na esfera penal (art. 216-A do Código Penal). A credibilidade da vítima foi negativamente afetada por seu histórico de baixo desempenho profissional e pelo *timing* de sua denúncia. A presença de quatro indicadores negativos justifica o Nível 4 - Androcêntrica.

Tabela 3 – Grupo ANTES (2018-2019) — Adequação à Perspectiva de Gênero

Processo	a	b	c	d	Nível
0001075-86.2017.5.08.0210	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0000530-88.2018.5.08.0207	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0000150-46.2019.5.08.0202	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0000164-09.2019.5.08.0209	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Existente	Androcêntrica
0000628-36.2019.5.08.0208	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Androcêntrica

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

6.2.2 Grupo DEPOIS (2024-2025)

Todas as cinco sentenças do Grupo DEPOIS citaram expressamente o PJPG e aplicaram seus princípios metodológicos com rigor consistente, alcançando o Nível 1 - Robusta ou o Nível 2 - Satisfatória.

O processo nº 0000227-79.2024.5.08.0202 (2ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em 2024) apresenta a fundamentação mais abrangente do período. O magistrado citou o PJPG e a Convenção 155 da OIT, afastou a ausência de denúncia formal como argumento neutro, transcreveu e valorou o depoimento da vítima, rejeitou expressamente o estereótipo da mulher como "categoria suspeita", reconheceu a interseção entre assédio sexual e assédio moral como retaliação e declarou a rescisão indireta do contrato. Todos os indicadores existentes. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$25.000,00 (100% do pedido).

O processo nº 0001252-33.2024.5.08.0201 (1ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em 2024): apesar de resultar em improcedência, a fundamentação demonstra incorporação de princípios protocolares. A improcedência decorreu exclusivamente do fato de a autora não ter

ratificado em audiência os fatos narrados na inicial, circunstância que inviabilizou qualquer valoração da palavra da vítima. Nível 2 - Satisfatória.

O processo nº 0000260-38.2025.5.08.0201 (1ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em 2025) apresentou o PJPG como orientação hermenêutica central, integrando ainda a Convenção de Belém do Pará. O julgador reconheceu o padrão de violência de gênero como fenômeno estrutural, adotou boletim de ocorrência como prova indiciária central e concluiu pela procedência mesmo sem prova direta. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$5.000,00.

O processo nº 0000288-91.2025.5.08.0205 (4ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em 2025) citou expressamente a Recomendação CNJ nº 128/2022 e o PJPG, reduziu o peso probatório da prova testemunhal em razão da natureza clandestina da violência, transcreveu e valorou analiticamente o depoimento da vítima e vedou a repetição de estereótipos. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$3.000,00 sobre pedido de R$15.000,00.

No processo nº 0001161-91.2025.5.08.0205 (4ª Vara do Trabalho de Macapá, proferida em dezembro de 2025), o magistrado reinterpretou favoravelmente à autora a divergência entre a petição inicial e seu depoimento em audiência, reconhecendo que a diferença decorria do estado emocional da trabalhadora, em vez de tratar a contradição como indício de falsidade. Nível 1 - Robusta. Condenação: R$8.000,00 sobre pedido de R$20.000,00.

Tabela 4 – Grupo DEPOIS (2024-2025) — Adequação à Perspectiva de Gênero

Processo	a	b	c	d	Nível
0000227-79.2024.5.08.0202	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0001252-33.2024.5.08.0201	Existente	Neutro	Neutro	Existente	Satisfatória
0000260-38.2025.5.08.0201	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0000288-91.2025.5.08.0205	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta
0001161-91.2025.5.08.0205	Existente	Existente	Existente	Existente	Robusta

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

Portanto, no biênio 2018-2019, 60,0% das sentenças apresentavam adequação ao menos satisfatória, enquanto 40,0% eram classificadas como insuficientes ou androcêntricas. No biênio 2024-2025, 100% das sentenças apresentaram aplicação robusta ou satisfatória do PJPG, com eliminação completa das categorias insuficiente e androcêntrica. São os dados mostrados na tabela 5:

Tabela 5 – Nível de adequação das sentenças à perspectiva de gênero

Nível de Adequação	Antes — n (%)	Depois — n (%)	Variação
1 - Robusta	3 (60,0%)	4 (80,0%)	+1 caso
2 - Satisfatória	0 (0,0%)	1 (20,0%)	+1 caso
3 - Insuficiente	0 (0,0%)	0 (0,0%)	sem alteração
4 - Androcêntrica	2 (40,0%)	0 (0,0%)	-2 casos
Total adequadas (níveis 1 e 2)	3/5 (60,0%)	5/5 (100,0%)	+2 casos

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

6.3 Critério 3: proporção de atendimento da pretensão quantitativa

Este critério mede a razão entre o valor da condenação e o valor do pedido formulado na petição inicial, com o objetivo de verificar se o PJPG influenciou não apenas a sentença binária de reconhecer o ilícito, mas também o grau de atendimento da pretensão reparatória da autora.

No grupo ANTES, considerados todos os cinco processos analisados, inclusive aqueles com sentença de improcedência (proporção de atendimento da pretensão de 0%), a média foi de 24,9% de atendimento dos montantes pleiteados. Considerando apenas as três ações procedentes, de forma a evitar a distorção causada pelas improcedências, a média ficou em 41,5% (tabela 6).

Tabela 6 – Proporção de atendimento da pretensão quantitativa por processo - Grupo 2018-2019

Processo	Vara	Pedido (R$)	Condenação (R$)	Resultado	Proporção
0001075-86.2017.5.08.0210	7ª VT	80.000,00	10.000,00	Procedente	12,5%
0000530-88.2018.5.08.0207	8ª VT	5.000,00	5.000,00	Procedente	100,0%
0000164-09.2019.5.08.0209	4ª VT	15.000,00	—	Improcedente	0,0%
0000150-46.2019.5.08.0202	2ª VT	49.900,00	6.000,00	Procedente	12,0%
0000628-36.2019.5.08.0208	5ª VT	149.700,00	—	Improcedente	0,0%
Proporção média ANTES — todos (5 proc.)					24,9%
Proporção média ANTES — procedentes (3 proc.)					41,5%

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

No grupo DEPOIS (tabela 7) houve aumento substancial do atendimento da pretensão, com média de 52,0% considerando todas as sentenças, e de 65% considerando apenas as procedentes.

Tabela 7 – Proporção de atendimento da pretensão quantitativa por processo - Grupo 2024-2025

Processo	Vara	Pedido (R$)	Condenação (R$)	Resultado	Proporção
0000227-79.2024.5.08.0202	2ª VT	25.000,00	25.000,00	Procedente	100,0%
0001252-33.2024.5.08.0201	1ª VT	5.000,00	—	Improcedente	0,0%
0000260-38.2025.5.08.0201	1ª VT	5.000,00	5.000,00	Procedente	100,0%
0000288-91.2025.5.08.0205	4ª VT	15.000,00	3.000,00	Procedente	20,0%
0001161-91.2025.5.08.0205	4ª VT	20.000,00	8.000,00	Procedente	40,0%
Proporção média DEPOIS — todos (5 proc.)					52,0%
Proporção média DEPOIS — procedentes (4 proc.)					65,0%

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

Como as tabelas 6 e 7 evidenciam, no Grupo ANTES, dois dos três casos procedentes apresentam taxa de atendimento muito baixa: o processo nº 0001075-86.2017.5.08.0210 (7ª Vara) teve pedido de R$80.000,00 e condenação de R$10.000,00 (12,5%); o processo nº 0000150-46.2019.5.08.0202 (2ª Vara) teve pedido de R$49.900,00 e condenação de R$6.000,00 (12,0%). Apenas o processo nº 0000530-88.2018.5.08.0207 (8ª Vara) atingiu 100%, porque o próprio pedido era de R$5.000,00.

No Grupo DEPOIS, dois processos atingiram 100% de atendimento. Nos processos nº 0000288-91.2025.5.08.0205 e nº 0001161-91.2025.5.08.0205 (ambos da 4ª Vara), as taxas de atendimento são medianas (20,0% e 40,0%) apesar da aplicação robusta do PJPG, o que indica que mesmo com reconhecimento do ilícito e fundamentação adequada, o *quantum* continua sendo arbitrado fundamentalmente com base no art. 223-G da CLT em patamares inferiores ao pedido.

Conforme tabela 8, o Critério 3 revela uma dimensão do impacto do PJPG que os critérios anteriores não captavam. Tanto o Subcritério 3a (todos os processos: 24,9% para 52,0%, crescimento de 27,1 pontos percentuais) quanto o 3b (só procedentes: 41,5% para 65,0%, crescimento de 23,5 pontos percentuais) indicam crescimento expressivo.

Tabela 8 – Quadro comparativo da proporção de atendimento

Subcritério	Antes	Depois	Variação
3a — Proporção média (todos os processos)	24,9%	52,0%	+27,1 p.p.
3b — Proporção média (só procedentes)	41,5%	65,0%	+23,5 p.p.

Fonte: https://pje.trt8.jus.br/jurisprudencia/ (2026)

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos três critérios adotados nesta pesquisa permite responder à pergunta central com razoável segurança: o PJPG produziu impacto positivo, mensurável e qualitativamente expressivo nas sentenças sobre assédio sexual proferidas pelas Varas do Trabalho de Macapá (AP).

O indicador mais robusto de eficácia é a eliminação completa das fundamentações inadequadas no período posterior ao PJPG. No biênio 2018-2019, 40,0% das sentenças apresentavam aplicação insuficiente ou ausente da perspectiva de gênero; no biênio 2024-2025, 100% dos julgamentos incorporaram os princípios do PJPG, com citação expressa e aplicação metodológica consistente, levando ao enquadramento nas categorias satisfatória ou robusta. A taxa de procedência cresceu 20,0 pontos percentuais e a proporção de atendimento da pretensão quantitativa cresceu 27,1 pontos percentuais no conjunto total de processos.

Uma contribuição específica desta pesquisa é a identificação de que a magistratura amapaense do biênio 2018-2019 já incorporava, de forma intuitiva ou doutrinária, elementos de perspectiva de gênero em 60,0% dos casos. Esse dado sugere que o instrumento operou, em relação à parcela da magistratura já sensível ao tema, como sistematizador e legitimador de uma prática que já se manifestava de forma latente, mas eficaz; e, em relação à parcela ainda não suficientemente sensibilizada, como mecanismo de universalização dos parâmetros adequados e de eliminação das distorções estruturais.

O PJPG, contudo, não opera como mecanismo automático de procedência. O processo nº 0001252-33.2024.5.08.0201 demonstra que mesmo com citação expressa e aplicação genuína, o instrumento encontra seu limite intransponível na ausência de prova. Esse limite, longe de constituir fraqueza do instrumento, evidencia equilíbrio entre proteção da vítima e rigor probatório.

O Critério 3 revela, ainda, uma tensão estrutural que persiste, vez que mesmo nos casos procedentes do Grupo DEPOIS, dois dos quatro apresentam taxas de atendimento apenas medianas. O PJPG amplia o reconhecimento do ilícito com mais eficácia do que eleva o *quantum* indenizatório, o que pode indicar que a próxima fronteira da eficácia do instrumento está na adequação dos valores pedidos pelas autoras e nos parâmetros de arbitramento judicial.

Por fim, a pesquisa aponta para a necessidade de continuidade do monitoramento empírico da aplicação do PJPG, especialmente em contextos como o do Amapá, onde a pesquisa empírica na ciência jurídica ainda é incipiente. A eficácia normativa de instrumentos hermenêuticos como os protocolos não pode ser presumida. Ela precisa ser verificada, caso a caso, sentença a sentença, no confronto entre a norma e a realidade.

Recomenda-se que pesquisas futuras explorem a aplicação do PJPG na fase recursal dos processos, buscando identificar se os julgadores das instâncias superiores têm mantido as sentenças julgadas procedentes e utilizado as orientações protocolares na reforma de eventuais pedidos julgados improcedentes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 14 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.** 2. ed. Brasília: CNJ, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação CNJ nº 128, de 15 de fevereiro de 2022.** Recomenda a adoção do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4392. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução CNJ nº 492, de 17 de março de 2023.** Estabelece a obrigatoriedade de observância do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5069. Acesso em: 13 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva.** In: _____. Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho. Araucária: Impressoart, 2024. p. 3-214.

GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva; ARAÚJO, Roberta Corrêa de. Assédio sexual: aspectos probatórios, ônus da prova e protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, n. 68, out. 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/15. Acesso em: 30 abr. 2026.

MACKINNON, Catharine A. **Sexual Harassment of Working Women.** New Haven and London: Yale University Press, 1979.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download. Acesso em: 15 abr. 2026.

REIS DE ARAÚJO, Adriane. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e047, 2024. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/47. Acesso em: 24 abr. 2026.