

**REVISTA
TRABALHISTA**
Direito e Processo


ANAMATRA

LTR[®]

Revista trabalhista : direito e processo. — Ano 1, v. I, n. 1 (jan./mar. 2002 -). — Brasília : Anamatra ; Rio de Janeiro ; Forense. v. : 28 cm.

Semestral.

Descrição baseada em: Ano I, v. I, n. 1 (jan./mar. 2002).

Numeração sequencial reformulada em 2008 para: Ano 7, n. 28, não havendo interrupção.

A partir do Ano 7, n. 25 a edição está sob a responsabilidade da LTr Editora e Anamatra.

Inclui doutrina, pareceres, jurisprudência, legislação, estudos e comentários.

ISSN 1677-2784

1. Direito do trabalho — Brasil. 2. Jurisprudência trabalhista — Brasil.
3. Legislação trabalhista — Brasil. I. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

LTr/SP

CDU 34:331 (81) (05)

Proibida a reprodução total ou parcial, bem como a reprodução de apostilas a partir desta Revista, de qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou mecânico, inclusive através de processos xerográficos, de fotocópia e de gravação, sem permissão expressa do Editor (Lei n. 9.610, de 19.2.1998).

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek — The Best Page

Capa: Forma e Conteúdo Editora Criativa

Finalização: Danilo Rebello

Impressão: Edições Loyola

© Todos os direitos reservados

LTr[®]

EDITORA LTDA.

Rua Jaguaribe, 571 - CEP 01224-003 - Fone (11) 2167-1101
São Paulo, SP - Brasil - www.ltr.com.br

LTr 6455.9

Maio, 2024

PRESIDENTE ANAMATRA

LUIZ ANTONIO COLUSSI

CONSELHO EDITORIAL ANAMATRA

ANDRÉ EDUARDO DORSTER DE ARAÚJO

Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Mackenzie. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduado pela Universidade Mackenzie. Professor do curso preparatório para concursos públicos ProMagis Concursos. Autor de obras jurídicas. Diretor de Formação e Cultura da Anamatra (gestão 2023-2025).

CARLOS WAGNER ARAÚJO NERY DA CRUZ

Professor efetivo do curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí — UESPI. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Direitos Humanos e Direitos Metaindividuais. Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Piri-piri, Estado do Piauí. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Tecnologia e Sindicalismo, coordenado pelos professores Dr. Gilberto Stürmer e Dra. Denise Fincato (PUCRS). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Piauí. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes – RJ. Especialista em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Doutorando em Filosofia pela Universidade Federal do Piauí (UFPI).

CAROLINA HOSTYN GRALHA

Juíza Titular da 1ª Vara do Trabalho de Lajeado e Juíza Auxiliar dos Precatórios do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/RS. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca/Espanha e em Direitos Fundamentais e Direito do Trabalho, pela PUCRS.

CHRISTIANA DARC DAMASCENO OLIVEIRA ANDRADE SANDIM

Doutora em Direito, pela Universidade Católica de Santa Fé. Master em Teoria Crítica dos Direitos Humanos, pela *Universidad Pablo de Olavide*, Sevilla (Espanha). Possui Formação em Normas Internacionais do Trabalho pelo *International Training Centre* da Organização Internacional do Trabalho (ITCILO, Turim, Itália). Acadêmica Titular da Cadeira n. 34 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Membro Titular do *Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Membro da Comissão Examinadora do 1º Concurso Nacional para Ingresso na Magistratura do Trabalho, TST e ENAMAT. Professora em Cursos de Formação Inicial e Continuada para Magistrados do Trabalho. Juíza Titular da Vara do Trabalho de Plácido de Castro, Estado do Acre. Autora de diversos livros, capítulos e artigos em publicações jurídicas especializadas nacionais e internacionais.

EDILSON CARLOS DE SOUZA CORTEZ

Juiz do Trabalho Titular da 14ª Região – 2ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná/RO. Diretor da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 14ª Região – ESMATRA14. Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro — TST.MBA em Poder Judiciário, pela Fundação Getúlio Vargas.

EDUARDO ROCKENBACH PIRES

Doutor e mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (FD-USP). Juiz do Trabalho em São Paulo (TRT 2ª Região). Professor da FGV Direito SP em nível de pós-graduação (*FGV Law*).

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

Pós-Doutor em Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra. Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Livre-Docente e Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté/SP. Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Titular da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG

Juiz do Trabalho do TRT da 5ª Região/BA. Doutor e Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia/UFBA. Pós-Doutor pelo *Mediterranea International Centre for Human Rights Research*. Professor de Direito e Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social na Universidade do Estado da Bahia/UNEB. Titular da Cadeira n. 62 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região — Amatra5 (biênio 2021-2023). Diretor de Comunicação Social da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho — Anamatra (biênio 2023-2025).

JOÃO HUMBERTO CESÁRIO

Pós-doutor em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso. Doutor em Função Social do Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo. Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso. Juiz no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Professor de Teoria e Sociologia do Direito em diversas instituições. Autor de livros jurídicos.

LÉA HELENA PESSOA DOS SANTOS SARMENTO

Juíza do Trabalho Titular da Terceira Vara de Belém — TRT8. Posse em julho de 1997 como juíza substituta. Mestre em Direito pela UFPA. Especialista em Economia do Trabalho CESIT/UNICAMP. Doutora em Ciências Jurídico Laborais pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com diploma reconhecido no Brasil pela UFMG. Foi conselheira da EJUD 8. Foi coordenadora do Comitê de Incentivo a participação feminina no judiciário (atualmente vice-coordenadora). Integra o editorial da revista do TRT8. Diretora de Comunicação da Amatra 8.

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO

Doutora em Direito Processual do Trabalho pela USP. Mestre em Processo pela UFES. Ocupante da cadeira n. 11 da ABDT. Professora de Direito e Processo do Trabalho desde 2003. Juíza do Trabalho no TRT da 2ª Região. Coordenadora Pedagógica e Conselheira da Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 2ª Região. Gestora Nacional Sudeste do Programa do Trabalho Seguro e Regional do Trabalho Seguro (2022 -2024) e Docente no TRT2 (2019-2023). Representante da AMATRA no AMB Mulheres. Coordenadora Científica da *Revista LTr* desde 2020.

NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

Mestre em Ciência Jurídica. Especialista em Teoria e Análise Econômicas e em Dogmática Jurídica. Professor em Cursos de Pós-Graduação. Desembargador do Trabalho-Corregedor-Regional do TRT da 12ª Região (SC) no biênio 2023-2025.

NAYARA QUEIROZ MOTA DE SOUSA

Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Autônoma de Lisboa. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco. Especialista em Direito Processual Civil, pelo Instituto Paraibano de Educação e em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Juíza do Trabalho – TRT 13 – Titular da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB. Presidente da AMATRA 13. Coordenadora do CEJUSC 2º grau do TRT 13ª Região. Docente da ESMAT 13. Autora do livro *Conciliação Humanista uma proposta de metodologia de resolução de conflitos*.

SAULO TARCÍSIO DE CARVALHO FONTES

Doutor em Direito pelo UNICEUB. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2002). Juiz auxiliar da Corregedoria e Vice-Presidência do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região/MA. Professor da Faculdade Santa Terezinha — CEST.

Sumário

Abreviaturas e siglas usadas.....	11
Editorial.....	13
Regras para publicação de artigos e Acórdãos/Sentenças.....	15
Doutrina	
Assédios moral e sexual de mulheres trabalhadoras e o papel vanguardista da Justiça do Trabalho no julgamento com perspectiva de gênero — <i>Juliane Caravieri Martins</i>	17
A proteção ao trabalho da mulher no Direito Internacional do Trabalho: Estudo do caso trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil — <i>Monique Fernandes Santos Matos</i>	33
Perspectiva de gênero como instrumento de reparação das violações aos direitos das trabalhadoras — <i>Sandra Mara Flügel Assad</i>	47
Jurisprudência	
Acórdãos	
Tribunal Superior do Trabalho.....	61
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região — Tribunal Pleno.....	73
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.....	80
Tribunal Superior do Trabalho.....	85
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.....	119
Sentenças	
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.....	141
18ª Vara do Trabalho de Manaus/AM.....	154
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.....	162
Justiça do Trabalho da 4ª Região.....	178
Vara do Trabalho de Tangará da Serra – MT.....	185
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.....	199

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.....	206
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.....	217
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.....	233
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.....	241
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.....	250
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.....	264
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.....	269
<i>Índice Geral</i>	281

Abreviaturas e Siglas Usadas

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADCT/ano (ano com 4 dígitos).....	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
CC.....	Código Civil
CCB.....	Código Civil Brasileiro
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNC	Consolidação das Normas da Corregedoria
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
CPP.....	Código de Processo Penal
CTB	Código de Trânsito Brasileiro
CTN.....	Código Tributário Nacional
DOE.....	Diário Oficial do Estado
DOU	Diário Oficial da União
EC	Emenda Constitucional
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS.....	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida Provisória
NBR.....	Norma Brasileira Regulamentada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TJ	Tribunal de Justiça
TRT.....	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

Editorial

O princípio da não discriminação é pedra angular de um Estado Democrático de Direito, encontrando eco quer no plano constitucional brasileiro, quer nos compromissos internacionais firmados pelo Brasil. No mundo do trabalho, manifesta-se sob diversos prismas, como: na vedação à distinção entre trabalhos manuais, técnicos e intelectuais; na garantia de igualdade salarial entre trabalhadores com iguais funções; na garantia de igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

O pano de fundo da presente edição é tratar da isonomia entre homens e mulheres. A escolha de tal temática se deu em virtude de que, a despeito do avanço democrático e igualitário promovido pela Constituição Federal de 1988 e de todas as conquistas que foram obtidas ao largo das últimas décadas pelo movimento feminista, ainda persiste candente na sociedade brasileira uma estrutura social patriarcal que discrimina e oprime as mulheres em diversos aspectos da vida, mantendo-as em uma situação de subordinação e inferioridade.

Desigualdades estruturais, divisão sexual do trabalho, estereótipos de gênero e violência, permeiam as entranhas da sociedade brasileira, repercutindo em todas as esferas da vivência humana.

As relações laborais, marcadas pelo poder diretivo patronal e, conseqüentemente, desiguais, são campo fértil para que as discriminações de gênero se manifestem. Com efeito, mesmo diante do vasto arcabouço normativo que se ocupa da isonomia, ainda se verificam no dia a dia forense incontáveis casos de mulheres que enfrentam discriminação e desigualdades que afetam suas oportunidades e condições de trabalho.

Superar este estado de coisas não é tarefa fácil.

É nesse contexto que a perspectiva de gênero nos julgamentos se torna essencial para promover a justiça e a igualdade no ambiente profissional.

Julgamento com perspectiva de gênero significa considerar as diferentes realidades e experiências vividas por homens e mulheres no trabalho, levando em conta questões como salários desiguais, assédio sexual, falta de oportunidades de contratação e/ou promoção, proteção à maternidade e outros desafios que afetam especialmente as mulheres. É um olhar crítico e sensível que busca corrigir as desigualdades e promover a inclusão. Julgar com perspectiva de gênero implica em envolvimento com o litígio, compreendendo as assimetrias de gênero subjacentes às relações sociais e laborais.

É fundamental, portanto, que os juízes e juízas, assim como os demais operadores do direito, estejam sensibilizados para a importância da perspectiva de gênero e capacitados para aplicá-la em suas decisões, o que sobreleva a importância desta Edição, em que a ANAMATRA reafirma seu compromisso com o Estado Democrático de Direitos e a defesa do Direito do Trabalho como ferramenta civilizatória e de promoção da dignidade.

Sem pretensões de esgotar tão vasto assunto, o leitor encontrará ao longo da revista reflexões profundas e exemplos concretos de aplicação do julgamento com perspectiva de gênero na seara juslaboral. Boa leitura a todos e todas!

Boa leitura.

MÊS de 2024.

A Comissão Editorial

Regras para publicação de artigos e Acórdãos/Sentenças

1. DA FINALIDADE

1.1. A Revista Trabalhista Direito e Processo tem por finalidade promover o debate e a reflexão crítica sobre os principais temas de competência da Justiça do Trabalho. Para tanto, se propõe a divulgar a produção científica de magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados, bem como de outros profissionais do Direito.

2. DA COMISSÃO EDITORIAL

2.1. Caberá ao Conselho Editorial da Revista analisar, aprovar e selecionar as sentenças, os acórdãos e os artigos científicos a serem publicados;

2.2. Da decisão da Comissão não caberá pedido de reconsideração ou recurso.

3. DO ENCAMINHAMENTO

3.1. As sentenças, os acórdãos e os artigos científicos deverão ser encaminhados virtualmente, em formato Microsoft Word, apenas para o endereço eletrônico que constará em cada edital que será publicado no sítio da Anamatra na internet, sob a forma de anexo à mensagem eletrônica;

3.2. O encaminhamento dos artigos científicos autoriza automaticamente a publicação. Caso opte pela posterior desautorização, o autor deverá proceder à comunicação pelo mesmo endereço eletrônico constante no subitem anterior, até o prazo de dez dias antes do encaminhamento do material pela comissão à editora;

3.3. Da mensagem eletrônica deverá constar o endereço completo (residencial ou profissional) do autor para posterior encaminhamento de um exemplar com o trabalho publicado.

4. DAS SENTENÇAS E DOS ACÓRDÃOS — REQUISITOS

4.1. As sentenças e os acórdãos encaminhados para publicação deverão guardar relação com o tema da Revista;

4.2. Os acórdãos estão limitados ao máximo de três por juiz, desembargador ou ministro;

4.3. As sentenças e os acórdãos deverão ser remetidos, obrigatoriamente, acompanhados da data de publicação no Diário Oficial ou com a indicação da audiência em que foram publicados, constando, inclusive, o número dos autos do processo em que foram proferidos;

4.4. Já tendo sido publicada a sentença ou o acórdão, o prolator/relator deverá, obrigatoriamente, indicar em que veículos houve a publicação.

5. DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS — REQUISITOS

5.1. Os artigos científicos devem ser, preferencialmente, inéditos no Brasil;

5.2. Os artigos científicos deverão ser encaminhados devidamente corrigidos do ponto de vista ortográfico;

5.3. Para a manutenção da qualidade científica da Revista, os artigos científicos observarão, obrigatoriamente, os seguintes requisitos:

5.3.1. Conterão entre cinco e trinta páginas, **preparados em formato Microsoft Word**;

5.3.2. Os textos conterão, obrigatoriamente, a seguinte estrutura: a) título (e subtítulo, se houver); b) nome do autor; c) qualificação sucinta do autor (em nota de rodapé); d) resumo em português e inglês (ver subitem 7.6), com o máximo de duzentas palavras; e) mínimo de três e máximo de seis palavras-chaves que representem o conteúdo do texto; f) sumário; g) introdução; h) corpo do texto; i) considerações finais; j) referências bibliográficas; e k) data de elaboração, devendo ser, preferencialmente, recente;

5.3.3. A referência ao autor do artigo (subitem 5.3.2, alínea “b”) deverá conter os dados relativos à sua maior titulação acadêmica, além do cargo que ocupa na respectiva Região da Justiça do Trabalho, com indicação do Estado da Federação em caso de magistrado ou de membro do Ministério Público do Trabalho. Para fins de qualificação da revista no sistema QUALIS/CAPES, o autor, se for o caso, deverá identificar-se como mestrando ou doutorando, assumindo a obrigação de lançar a publicação no seu currículo plataforma LATTES mantido no *site* do CNPQ (<www.cnpq.br>);

5.3.4. As citações deverão ser feitas em sistema de nota de rodapé, de acordo com as normas atualizadas da ABNT; não serão aceitos trabalhos com citação do tipo autor-data;

5.3.5. As referências bibliográficas deverão vir no final do texto;

5.3.6. As citações de textos de outros autores que ultrapassem três linhas devem ser feitas em parágrafo apartado, com recuo de 4 cm e sem aspas; as demais citações deverão vir no corpo do texto, entre aspas;

5.3.7. Com o encaminhamento dos artigos, os seus autores automaticamente autorizam a Anamatra e a LTr Editora a realizar pequenas correções gramaticais que não alterem o teor do trabalho;

5.3.8. O Conselho Editorial poderá convidar autores a publicar artigos na Revista, sendo um a cada número do periódico, caso em que, dada a relevância do tema ou a notoriedade do seu autor, será dispensada a observância aos requisitos de que trata o item “5.3.2”.

6. DA NÃO OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS FORMAIS

6.1. Os trabalhos que não observarem as normas deste edital, especialmente as formais, serão devolvidos aos seus autores, para readequação em oito dias, sob pena de não publicação.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1. O encaminhamento das sentenças, dos acórdãos e dos artigos científicos autoriza automaticamente a sua publicação (ver subitem 3.2);

7.2. As sentenças, os acórdãos e os artigos científicos recebidos para seleção não serão devolvidos e poderão ser publicados em números posteriores do periódico, a critério do Conselho Editorial, permanecendo no banco de dados da Revista, sendo desnecessária nova autorização do prolator/relator/autor;

7.3. Caso o remetente não concorde com a publicação nos números posteriores da Revista, deverá informar expressamente na mensagem de encaminhamento;

7.4. O conteúdo dos artigos científicos é de responsabilidade exclusiva de seus autores;

7.5. Não haverá nenhuma retribuição pecuniária pelos artigos enviados ou publicados, uma vez que a simples remessa para publicação importa a renúncia dos direitos autorais de natureza patrimonial;

Comissão Editorial da Revista Trabalhista Direito e Processo

Doutrina

Assédios moral e sexual de mulheres trabalhadoras e o papel vanguardista da Justiça do Trabalho no julgamento com perspectiva de gênero

Juliane Caravieri Martins^(*)

Resumo:

- ▶ Os assédios moral e sexual contra as trabalhadoras está em evidência no mundo do trabalho, apesar de existir significativo arcabouço jurídico em favor da proteção dessas mulheres porque tais condutas devem ser combatidas e repelidas por Estado, sociedade civil e empresas, garantindo condições dignas e equânimes de labor às mulheres. Será primordial a atuação do Poder Judiciário Trabalhista — vocacionado para concretizar a justiça social — nas lides que envolvam assédios moral e sexual cometidos contra as trabalhadoras, sendo utilizado o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* (Portaria CNJ 27/2021) para cessar ou, melhor, eliminar tais violências no contexto do labor feminino.

Palavras-chave:

- ▶ Trabalhadoras — Assédios moral e sexual — Protocolo CNJ.

Abstract:

- ▶ Moral and sexual harassment against female workers is evident in the world of work, despite the existence of a significant legal framework in favor of the protection of these women because such conduct must be combatted and repelled by the State, civil society and companies, guaranteeing dignified and equitable working conditions. labor for women. The action of the Labor Judiciary Power — dedicated to achieving social justice — will be essential in cases involving moral and sexual harassment committed against female workers, using the Protocol for Judgment with a Gender Perspective (Ordinance CNJ 27/2021) to cease or Better yet, eliminate such violence in the context of female labor.

(*) Professora Adjunta na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Pós-Doutoranda em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente pela Universidade de Araraquara (UNIARA). Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (PROLAM/USP). Mestra em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

A proteção ao trabalho da mulher no Direito Internacional do Trabalho: Estudo do caso trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil^(*)

Monique Fernandes Santos Matos^(**)

Resumo:

- ▶ O tema do presente estudo, desenvolvido no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) é o da relevância de recente condenação do Estado brasileiro na Corte interamericana por violações de direitos sociais trabalhistas, com recorte para a proteção devida ao trabalho da mulher. A preocupação central é gerar reflexões iniciais sobre os mais importantes conceitos operacionais e linhas argumentativas usadas pela Corte interamericana para as violações a direitos integrantes do direito ao trabalho decente das mulheres. Os métodos e as técnicas de pesquisa firmaram-se, de forma dedutiva, na revisão bibliográfica de textos de alguns importantes pesquisadores, nacionais e estrangeiros, sobre a teoria jurídica e filosófica pertinente, e no estudo de caso de violação de direitos sociais perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), qual seja, o Caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. A conclusão que transparece da pesquisa é a de que a recente decisão da Corte interamericana estudada representa um relevante passo para o incremento do uso do controle de convencionalidade como instrumento de interpretação e aplicação das normas sobre direito ao trabalho decente das mulheres, superando grave omissão existente na matéria.

(*) O presente artigo foi também publicado em obra coletiva sobre Direito antidiscriminatório, que pode ser consultada com as seguintes referências: MATOS, M. F. S. A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: estudo do caso trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. In: De La Cruz, Máira; Hermes, Manuela; Teixeira do Vale, Sílvia. (Orgs.). *DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO DO TRABALHO: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS*. 1. ed. Salvador-BA: Tribunal Regional do Trabalho – Bahia, 2022. v. 1, p. 12-31.

(**) Doutora em Direito das relações internacionais pelo Centro Universitário de Brasília (UnICEUB). Mestre em Direito das Relações Internacionais pelo Centro Universitário de Brasília (UnICEUB). Especialista em Direito do trabalho e processo do trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora convidada da Escola Judicial do Tribunal regional do Trabalho da 5ª Região – EJUD5 e da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região – EMATRA5. Autora de livros e artigos jurídicos. Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Jurisprudência

Acórdãos

Tribunal Superior do Trabalho

3ª Turma

Processo n.: TST-RRAg-597-15.2020.5.06.0021

GMABB/rs

Acórdão

Ministro Relator: Alberto Bastos Balazeiro

► I – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. LEIS NS. 13.015/2014 E 13.467/2017.

ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS.

1. Cinge-se a controvérsia em identificar se os ilícitos trabalhistas praticados pelos reclamados em face de trabalhadoras domésticas durante a pandemia da Covid-19 e os graves fatos daí decorrentes têm o condão de gerar lesão extrapatrimonial coletiva à categoria das trabalhadoras domésticas e a toda sociedade. Conforme se extrai do acórdão regional recorrido, os fatos em questão relacionam-se à trágica morte de menino de apenas 5 (cinco) anos, filho de uma das trabalhadoras domésticas e neto de outra — ambas com vínculo formal com a Prefeitura de Tamandaré, mas cuja prestação de serviços ocorria na residência familiar dos reclamados. No momento do grave episódio com resultado morte, a criança em questão estava sob a tutela jurídica temporária da segunda reclamada. Ainda, a discussão está igualmente entrelaçada no alcance dessas condutas e na identificação sobre se, e em que medida, o dano moral coletivo sofrido é oriundo das dimensões estrutural, institucional e coletiva do racismo, sexismo e classismo no

mundo do trabalho, a manter, enfim, a condenação indenizatória fixada na origem.

2. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ n. 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional.

3. Além do mais, a adoção do Protocolo se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Com efeito, a análise das particularidades que envolvem as relações de trabalho doméstico no Brasil,

Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região — Tribunal Pleno

Processo Judicial Eletrônico n.: 0000193-93.2022.5.19.0000 (MSCiv)

Data da Autuação: 18.07.2022

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Impetrante: [REDACTED]

Advogado do impetrante: Pedro Henrique Carpanzano Barcelos de Abreu

Impetrado: [REDACTED]

Terceiro interessado: Ministério Público do Trabalho

Relator(a): Alda de Barros Araujo Cabús

- ▶ **Ementa:** MANDADO DE SEGURANÇA. LOCAL ADEQUADO PARA AMAMENTAÇÃO DOS FILHOS DAS EMPREGADAS. PREVISÃO LEGAL. Assegurando a viabilidade do aleitamento às trabalhadoras, o art. 389, § 1º, da CLT prevê que os estabelecimentos com, pelo menos, trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, terão local apropriado que lhes permita amamentar os filhos nesta fase. Segurança denegada.

RELATÓRIO

Vistos, etc.

Mandado de segurança, com pedido liminar, impetrado por [REDACTED], contra decisão (ID. 9b8ce90) do Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Maceió, proferida nos autos da ação civil pública n. 0000541-93.2022.5.19.0006, que, antecipando os efeitos da tutela, deferiu o pedido liminar para impor ao impetrante a obrigação de fazer, no sentido de estabelecer, em prazo máximo de 60 (sessenta) dias, local apropriado para todas as mulheres empregadas que laborem em suas dependências, inclusive aquelas diretamente contratadas pelos lojistas e empresas terceirizadas, guardarem sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação de seis meses ou em prazo superior, conforme recomendação médica, sem qualquer custo,

nos termos do art. 389, § 1º, da CLT, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) no caso de descumprimento.

Busca o impetrante suspender os efeitos da decisão atacada, sob o argumento de que o provimento antecipado é irreversível, já que implica na construção de uma creche, com toda a estrutura concernente, sendo certo que o prazo concedido de 60 (sessenta) dias — posteriormente estendido para 100 (cem) dias —, é insuficiente para tal providência, haja vista que o atendimento de bebês pressupõe a implantação de uma estrutura física complexa, de custo elevado — cerca de R\$ 750.000,00 — que não serão ressarcidos, caso a liminar seja cassada ou o processo seja julgado improcedente, o que lhe causará prejuízos irreparáveis, violando assim, o disposto no § 3º do art. 300 do CPC.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Processo n.: TRT/SP 1001469-69.2021.5.02.0027

17ª Turma — Cadeira 1

Recursos Ordinários

Origem: 27ª Vara do Trabalho de São Paulo

Recorrentes: [REDACTED]

Recorridos: Os mesmos

Juiz(a) Prolator(a) da sentença: Felipe Marinho Amaral

Relatora: Catarina Von Zuben

- ▶ **Ementa: Dano moral. Tratamento vexatório de trabalhadora. Estereótipo de gênero evidenciado.** Desigualdades estruturais constatadas. Aplicação da Resolução/CNJ n. 492, de 17 de março de 2023. Condenação que se mantém com majoração da indenização.

Relatório

Contra a sentença que julgou procedente em parte a ação, complementada pela decisão de embargos de declaração, as partes apresentam recurso ordinário.

A autora pede a reforma em relação às horas extras, nulidade do banco de horas, reembolso das despesas com o home office e majoração do valor da indenização por danos morais.

A ré pretende a exclusão da condenação das diferenças salariais pela equiparação e a indenização por danos morais.

Contrarrazões às fls. 666/675 pela ré.

VOTO

Admissibilidade

Conheço dos recursos, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

RECURSO DA AUTORA

Horas extras. Nulidade do banco de horas

Alegou a autora, na inicial, que se ativava em sobrelabor, sem, contudo, receber pelas horas extraordinárias.

A ré, em defesa, afirma que, quando existentes, as horas extraordinárias teriam sido corretamente quitadas. Juntou controles de ponto, com carga horária variável (fls. 299/326).

A autora, que trabalhou como gerente de negócios, afirmou em depoimento pessoal (fl. 594) que “registrava ponto através de login, que recebia os espelhos de pontos apenas 45 dias depois quando a folha já estava fechada; que tanto o horário de entrada quanto o horário de saída estavam incorretos, que trabalhava das 08h00 às 20h00, de segunda a sexta, com 20 minutos de intervalo na frente do computador (...) não havia orientação para realizar 01 hora

Tribunal Superior do Trabalho

7ª Turma

CMB/ad/cmb

Processo n.: TST-RR - 1001898-12.2016.5.02.0706

Recorrente: Micheli de Francesqui

Recorrido: TAM Linhas Aéreas S.A.

Ministro relator: Cláudio Brandão

- **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. LEI N. 13.467/2017. 1. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS, POR IRREGULARIDADES NOS REGISTROS DE APRESENTAÇÃO. 2. DIFERENÇAS DE QUILÔMETROS VOADOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO EFETIVO PREQUESTIONAMENTO. REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA.** Em sede de recurso de revista, a parte deve, obrigatoriamente, transcrever, ou destacar (sublinhar/negritar), o fragmento da decisão recorrida que revele a resposta do tribunal de origem sobre a matéria objeto do apelo; ou seja, o ponto específico da discussão, contendo as principais premissas fáticas e jurídicas do acórdão regional acerca do tema invocado no apelo. Na presente situação, a transcrição dos capítulos do acórdão, integralmente, sem a delimitação dos pontos de insurgência objetos das razões do recurso de revista — mediante o destaque dos trechos em que foram adotados os argumentos do acórdão regional para o deslinde da controvérsia —, não atende ao previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT. Tal procedimento impede, por consequência, a observância dos demais requisitos contidos nos incisos II e III do artigo 896, § 1º-A, da CLT: a demonstração analítica (que se faz por meio da argumentação) entre os dispositivos e verbetes apontados e o trecho da decisão destacada no apelo. Precedentes da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Agravo de instrumento conhecido e não provido. **3. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ENFRENTAMENTO DAS QUESTÕES SUSCITADAS NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DECISÃO FUNDAMENTADA. OBSERVÂNCIA DO DISPOSTO NO ARTIGO 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS PELO TRABALHO POSTERIOR AO “CORTE DOS MOTORES”. PROVA INCONCLUSIVA, A DESFAVORECER A PARTE DETENTORA DO ENCARGO PROBATÓRIO, NO CASO, A AUTORA. 5. DIÁRIAS DE ALIMENTAÇÃO DECORRENTES DE VIAGEM INTERNACIONAL. FICHAS FINANCEIRAS JUNTADAS AOS AUTOS, QUE COMPROVAM O CORRETO PAGAMENTO. DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA DA AUTORA. 6. INTERVALO DE 15 MINUTOS NO PERÍODO DE RESERVA. REGISTRO DE QUE NÃO SE TRATA DE INTERVALO INTRAJORNADA, MAS DE PEDIDO AUSENTE**

Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Processo n.: 0001335-67.2019.5.17.0009 ROT

Tramitação Preferencial: Lei n. 13.015/2014

Recorrentes: [REDACTED] e [REDACTED]

Recorridos: [REDACTED] e [REDACTED]

Relator: Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes

- ▶ **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESIGUALDADE SALARIAL NA PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO N. 100 DA OIT, CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). ART. 7º, XXX, DA CF. ART. 461 DA CLT. “PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021” – PORTARIA CNJ N. 27 (2.2.2021).** Em pleno século XXI, permanece a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres, embora atuem desenvolvendo as mesmas atribuições, com idêntica performance. É o que, empiricamente, demonstram diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade. Nesse cenário, cabe ao Judiciário o enfrentamento do importante tema “desigualdade salarial na perspectiva de gênero”, que tem menção expressa nos dispositivos textualizados da Convenção n. 100 da OIT, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), nos arts. 7º, XXX, da CF, e 461 da CLT. O Conselho Nacional de Justiça, ocupando-se deste dramático cenário, que deságua nas relações trabalhistas, por meio da Portaria CNJ n. 27 (2.2.2021), instituiu o “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021”, e, como consta no prefácio do referido estudo, *“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.”* A assimetria que norteia a relação empregatícia favorece práticas discriminatórias, disseminando no ambiente laboral a suscetibilidade a todo tipo de desigualdade, cabendo ao aplicador do direito perscrutar as nuances do caso concreto com as lentes focadas nesse cenário. Na Justiça do Trabalho, são inúmeras as ações que versam sobre o tema em destaque, capítulo que foi dedicado no multicitado protocolo, traçando a importância da proteção conferida pelas normas trabalhistas dos mais diversos diplomas. In casu, o teor probatório dos autos revela a falta de isonomia entre paradigma (sexo masculino) e a autora, embora ambos realizassem

Jurisprudência

Sentenças

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Processo n.: 0000397-89.2021.5.05.0024

Reclamante: [REDACTED]

Advogado: Mauricio Sobral Nascimento

Advogado: Thiago Leonis Sena de Oliveira

Reclamado: [REDACTED]

Advogado: Otony Reis de Alcantara

Origem: 4ª Vara do Trabalho de Salvador

Juiz(a) do Trabalho Substituta: Adriana Manta da Silva

[REDACTED], reclamante, qualificada na petição inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de [REDACTED]

[REDACTED], Reclamada, igualmente qualificada, narrando os fatos e formulando os pedidos contidos na peça vestibular. Instrui a petição inicial com procuração e documentos.

Citada, a Reclamada apresentou defesa escrita, acompanhada de documentos, requerendo, no mérito, a improcedência dos pleitos formulados.

A reclamante se manifestou sobre os documentos acostados no prazo concedido.

Audiência em 27.06.2022, presentes as partes. Foi realizado o interrogatório das partes e de uma testemunha arrolada pela reclamante. As partes declararam que não tinham mais provas a produzir. Instrução encerrada.

Razões finais aduzidas em memoriais. Infrutíferas as tentativas de conciliação.

Os autos vieram conclusos para julgamento. É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

DA APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/17

Para afastar eventuais questionamentos, explicita o Juízo que tendo a presente demanda sido ajuizada após a vigência da Lei n. 13.467/17, as normas de direito processual lá previstas são aqui aplicáveis integralmente e de imediato, com base no Decreto-lei n. 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro) e no art. 14 do CPC.

No que se refere às normas de direito material, destaco que as aplicáveis são as vigentes durante o curso do vínculo de emprego, face ao princípio da irretroatividade da lei, insculpido no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

ACOLHO a prescrição quinquenal argüida pela Ré, com base no artigo 7º, XXIX da Constituição da República, para declarar prescritos os efeitos pecuniários das parcelas anteriores

Justiça do Trabalho da 4ª Região

2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Processo n.: 0020402-31.2021.5.04.0002

Recorrente:

Recorrido:

Juiz(a): Carolina Cauduro Dias de Paiva

Vistos etc.

Relatório dispensado, nos termos do artigo 852-I da CLT.

ISSO POSTO, decido.

Questão processual

Para facilitar a localização dos documentos no processo em análise, registro que as referências serão as folhas do PDF considerando o processo baixado em pdf em sua ordem de data crescente.

Aplicação da Lei n. 13.467/2017

Registro, inicialmente, que a relação jurídica ora em análise iniciou em época anterior ao advento da Lei n. 13.467/2017. Assim, aplicável, na espécie, a lei vigente na data dos fatos quanto ao direito material.

No que se refere ao direito processual, as regras processuais possuem aplicação imediata, com exceção àquelas consideradas híbridas, uma vez que a ação foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017.

Mérito

Função desempenhada

Afirma a reclamante que está formalmente alocada na função de segurança metroviária, recebendo o salário básico de R\$ 2.805,94, mas a partir de janeiro/2019 passou a exercer atividades inerente ao controle de segurança, a

qual é remunerada com salário básico superior, como, por exemplo, o registro de ocorrências.

A reclamada não nega que a reclamante tenha elaborado boletins de ocorrência — atividade prevista apenas no rol de atribuições do cargo de controle operacional —, mas afirma que a reclamante jamais executou as funções de coordenação de atividades dos demais seguranças metroviários ou coordenou os procedimentos próprios para segurança operacional das estações, o que é efetivamente o diferencial entre as duas ocupações.

Analiso.

Ocorre acúmulo ou desvio de função quando o empregador modifica as funções originalmente conferidas ao empregado, destinando-lhe atividades em geral mais qualificadas do que as originalmente pactuadas, sem a correspondente contraprestação. Tal conduta é coibida, pois infringe o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e prova enriquecimento ilícito do empregador.

A ordem jurídica trabalhista reprime a conduta nos artigos 460 e 461 da CLT. No caso, a própria reclamada admite que a reclamante desempenhou atividades que constam somente no rol de atribuições do cargo de controle de segurança — elaboração de boletins de ocorrência (fl. 59) —, o que por si só é hábil a demonstrar a ocorrência de desvio de função. Isso porque a reclamada implementou Plano

Vara do Trabalho de Tangará da Serra – MT

Processo n.: 0000203-67.2022.5.23.0052

Juiz(a): Claudirene Andrade Ribeiro

I. RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I da CLT.

II. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. PRELIMINARMENTE

2.1.1. ESCLARECIMENTOS QUANTO À LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO PRESENTE PROCESSO

De plano, registra-se a incidência das normas materiais, processuais e híbridas trazidas pela Lei n. 13.467, de 11.05.2017, em vigor a contar do dia 11.11.2017, à presente demanda, porquanto o contrato de trabalho mantido entre as partes foi inaugurado após a sua vigência.

2.1.2. RETIFICAÇÃO DO POLO PASSIVO

A parte ré requereu a retificação do polo passivo para [REDACTED]

[REDACTED], o que não foi impugnado pela parte autora, razão pela qual, **determino** a retificação do polo passivo para que no lugar de [REDACTED]

2.1.3. INÉPCIA DA INICIAL

A parte ré alegou inépcia da inicial quanto ao pedido da “multa do art. 467 da CLT”, uma

vez que a autora, na peça de ingresso, deduziu na causa de pedir para esse, mas não fez constar o pedido correlato ao não constar no rol dos pedidos.

Analiso.

O § 1º do artigo 840 da CLT, com nova redação dada pela Lei n.13.467/2017, traz como requisitos da peça inicial o endereçamento, a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos de que resulte o litígio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura.

Nos termos do art. 327, § 2º, CPC: “A interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé.” Logo, considerando que a petição apresentou a causa de pedir e o pedido relacionado à multa do artigo 467 da CLT, como se verifica as fls. 14/15 da inicial, tem-se por obedecida a regra de certeza no pedido, ainda que esse não tenha constado expressamente no rol dos pedidos.

De assinalar também que parte da doutrina autoriza ainda considerar implícito o pleito da multa em comento e que, ainda que assim não fosse, em decorrência do princípio da boa-fé e do fato de não ter havido qualquer prejuízo a defesa, não há que se falar em inépcia.

Rejeito.

2.2. MÉRITO

2.2.1. CONTRATO DE TRABALHO/ PRAZO DETERMINADO/ ADMISSÃO/

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Processo n.: 0020295-15.2020.5.04.0004

Reclamante: [REDACTED]

Reclamado: [REDACTED]

Juiz(a): Gabriela Lenz de Lacerda

SENTENÇA

Vistos, etc.

[REDACTED], devidamente qualificada, ajuíza, em 14.04.2020, reclamatória trabalhista em face de [REDACTED], igualmente qualificada.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I da CLT.

DECIDO:

DA JUSTA CAUSA. DO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Narra a reclamante que foi admitida pela reclamada em 18.10.2016, para exercer a função de auxiliar de produção, e despedida em 31.12.2019, por justa causa. Nega a prática de falta grave, requerendo a declaração de nulidade da justa causa aplicada, com o pagamento das parcelas rescisórias que elenca, requerendo também a liberação do FGTS, além da incidência das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT.

Defende-se a reclamada dizendo que a autora faltou ao trabalho em diversas oportunidades, além de habitualmente chegar atrasada, pelo que foi dispensada em razão da desídia. Relata advertências e suspensões antes da dispensa imotivada.

Inicialmente, ressalto que o caso dos autos demanda uma análise a partir das lentes de perspectiva interseccional de gênero, ou seja, não é possível analisar o pleito de reversão da justa causa aplicada com fundamento em faltas injustificadas sem a percepção de que a reclamante, na qualidade de mulher negra, é impactada por diferentes sistemas de opressão — gênero, raça e classe — que dificultam seu acesso a condições de trabalho dignas e a expõem a violências, dentro e fora do ambiente laboral.

Sobre o julgamento em perspectiva, em outubro de 2021 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, um importante instrumento 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” (prefácio do Protocolo).

O Protocolo, cuja adoção foi orientada aos Tribunais por meio da Recomendação n. 128/2022 do CNJ, nos chama a adotar um

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Processo n.: 0000324-42.2021.5.10.0004

Reclamante: [REDACTED]

Reclamado: [REDACTED]

Juiz(a) Sentenciante: Katarina R. M. M. Brandão

SENTENÇA

RELATÓRIO

A reclamante [REDACTED], qualificada nos autos, propõe reclamação trabalhista em face da reclamada [REDACTED], pleiteando o pagamento de horas extras, intervalo intrajornada suprimido, sobreaviso, feriados trabalhados, ressarcimento de despesas e indenização por dano moral. Requer honorários sucumbenciais e a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita. Anexou documentos.

Atribui à causa o valor de R\$ 266.089,97.

A reclamada contestou no id ba87879 e anexou documentos. A reclamante apresentou réplica no id dd30606.

Houve audiência para tentativa de conciliação no CEJUSC-JT (id e0faf81).

Em audiência de instrução foi tomado o depoimento das partes e inquiridas duas testemunhas, arroladas (fls. 598/602).

Não havendo mais provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É O RELATÓRIO.

FUNDAMENTAÇÃO

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A reclamada suscitou a prejudicial de prescrição quinquenal.

Considerando o período contratual e o ajuizamento da ação em 29.04.2021, pronuncio a prescrição das pretensões anteriores a 29.04.2016, na forma do art. 7º, XXIX, da CF/88, extinguindo-as com resolução do mérito.

JORNADA DE TRABALHO DE 26/04/2016 ATÉ 31/07/2016

A autora relata que foi admitida em 02.01.2014, na função de Auxiliar de Atendimento Externo, sendo dispensada sem justa causa em 03.12.2019. Teria cumprido jornada de 15:00h às 00:00h e das 13:00h às 23:00h, de segunda à sexta-feira.

Aduz que desde a admissão até 07.07.2019 foi responsável pelo contrato de locação de veículo junto à União Federal (Presidência da República). Tal contrato exigia disponibilidade em tempo integral, porém a reclamada não pagava as horas extras.

Assim, após a jornada padrão, a reclamante podia voltar para sua residência, porém de posse do telefone celular da empresa e ficava de sobreaviso até as 08:00h do dia seguinte, atendendo as demandas do referido contrato, o que ocorria de segunda à sexta-feira.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Processo n.: 0000291-55.2022.5.09.0130

Reclamante: [REDACTED]

Advogado: João Carlos Machado Stanik

Advogado: Mayra de Paula do Couto Costa

Reclamado: [REDACTED]

Advogado: Cristiano da Silva

Advogado: Celso Fernando Gutmann

Juiz Titular da Vara do Trabalho: Leonardo Vieira Wandelli

Apregoadas as partes para a audiência de leitura e publicação da presente, ausentes, profere o Juízo a seguinte:

SENTENÇA

Vistos, etc.

I – RELATÓRIO

[REDACTED] propõe ação trabalhista em face [REDACTED], postulando o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho e verbas rescisórias decorrentes, horas extras, indenização por danos morais e consectários. Dá à causa o valor de R\$ 87.490,86. Junta documentos.

A ré oferece contestação escrita no prazo assinalado, propugnando pela improcedência dos pedidos da exordial. Junta, além da representação, documentos.

Colhe-se o depoimento das partes. Encerrada a instrução processual. Razões finais remissivas. Julgamento designado para esta data.

É o relatório. Decide-se.

II – FUNDAMENTOS

A – Limitação da condenação ao valor dos pedidos

Quanto à alegação da defesa acerca da limitação da condenação ao valor dos pedidos, a fim de se evitarem dissídios na interpretação do julgado, esclarece-se que a inicial não formula pedidos líquidos, mas estipula, por estimativa, valores aproximados aos pedidos. O que ocorre é que os pedidos da inicial são certos e determinados quanto ao seu objeto. A atribuição de valor, na forma da lei não significa exigência de liquidação dos pedidos, mormente quando não há condições de antecipar o valor líquido da postulação. No caso da inicial, ela expressamente aduz tratar-se de valores aproximados, por estimativas. Nesse sentido, é previsão expressa na Instrução Normativa n. 41/2018 do c. TST, em seu art. 12, § 2º, que, *verbis*:

§ 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

Processo n.: 0100423-38.2020.5.01.0058

Reclamante:

Reclamadas:

Juíza: Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves

ATA DE JULGAMENTO

Aos 29 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, às 15h04min, na sala de audiências desta Vara, na presença da Juíza Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves, foi apreciado o processo em que são partes

, Reclamante e , Reclamadas.

Partes ausentes.

A seguir, observadas as formalidades legais, foi proferida a seguinte

DECISÃO

Vistos e etc...

I. , qualificada na inicial, propõe ação trabalhista em face de e , postulando, em síntese, a anotação da data de saída na CTPS, a condenação solidária das Rés ou subsidiária da segunda Ré, o pagamento de indenização por danos morais, honorários advocatícios e a concessão do benefício da gratuidade de justiça.

Inicialmente, foi mantido a tramitação do processo sob sigilo de justiça, ante o teor do

art. 189, inciso III, do CPC, conforme despacho de id. c74270d.

Regularmente notificada, responde primeira a Reclamada, na forma das razões de id. 811b245, sustentando a improcedência dos pedidos.

A Autora se manifestou sobre a defesa e documentos, id. 115e863.

Através do despacho de id. 619749e foi determinado o sobrestamento do feito, sendo, posteriormente, reconsiderado o referido despacho e determinado o prosseguimento, conforme despacho de id. 00c9581.

Em audiência, a Autora retificou o erro material na inicial para que se leia admissão em 18.12.2019. Ademais, o patrono das Rés esclareceu que a defesa apresentada se refere a ambas as Reclamadas.

Processo regularmente instruído com provas: documental, testemunhal e colhidos os depoimentos das partes, ata de id. e6953f6.

Realizada a audiência em única assentada, id e6953f6, foi fixada a alçada no valor da inicial, as partes apresentaram razões finais orais, com complementações escritas, ids. 06e6b25 e 18f7a5a, sem conciliação.

É o relatório.

Relato feito, decide-se.

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

Processo n.: 0000036-74.2020.5.10.0022

Reclamante: [REDACTED]

Reclamado: [REDACTED]

Juíza: Natália Queiroz Cabral Rodrigues

EMENTA

[REDACTED], reclamante, qualificada na inicial, acionou [REDACTED], reclamado, alegando, em síntese, que foi contratada em 14/01/2014, tendo atuado como consultora funcional II e foi dispensada em 25.01.2018 e durante todo o período exerceu suas funções no departamento de tecnologia da [REDACTED], cumprindo jornada de 8:30 às 20:00h, com 30-40 minutos de intervalo. Entende devidas as horas extras trabalhadas após a oitava diária porque sempre realizou tarefas eminentemente técnicas. Eventual controle de jornada juntado aos autos desde já fica impugnado, pois era fraudulento. O intervalo destinado a mulher nos termos do artigo 384 da CLT, não foi considerado. Durante todo o contrato de trabalho esteve enquadrada como consultora funcional II mas sempre se ativou nas atividades de consultor funcional III e nunca recebeu por isso. Entende devido o pagamento das diferenças salariais com base no artigo 461 da CLT. Pedidos conforme rol da inicial, inclusive de deferimento da verba honorária. Atribuiu à causa o valor de R\$ 345.934,67. Juntou procuração, declaração de pobreza e documentos.

Regularmente citada a reclamada apresentou defesa acompanhada de documentos, defendeu-se alegando que o pedido de gratuidade de justiça deve ser indeferido, que a inicial é inepta no que toca ao pedido de diferenças salariais, que a prescrição quinquenal deve ser pronunciada e que os pedidos devem ser julgados improcedentes, pois a reclamante somente ressalvou horas extras não pagas e não o intervalo, e posteriormente houve confecção de um TRCT complementar e as horas extras foram pagas.

Rechaçou todos os pedidos e requereu a compensação e dedução. Procuração, substabelecimento, atos constitutivos e preposição foram juntados.

A reclamante manifestou-se sobre defesa e documentos.

Na audiência de instrução a reclamada foi colhido o depoimento pessoal da reclamante, ouvida uma testemunha a pedido da reclamante e deferida a juntada de prova emprestada pela reclamada.

Sem outras provas a produzir, encerrou-se a instrução processual.

Facultada às partes a oportunidade do artigo 850 da CL, sem aproveitamento.

Derradeira proposta conciliatória recusada.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Processo n.: 0012332-59.2020.5.15.0097

Autor: [REDACTED]

Advogado: Reinaldo de Oliveira Soares

Réu: [REDACTED]

Advogado: Carolina Tracci

Juíza do Trabalho Substituta: Patrícia Maeda

RELATÓRIO

[REDACTED] ajuíza Reclamação Trabalhista em face de [REDACTED], alegando, em síntese, que foi admitida em 25.10.2018 na função de cuidadora de idosos pela reclamada, sendo seu contrato marcado por irregularidades. Pelos fundamentos expostos na petição inicial, postula os títulos que discrimina (fls. 727fcac). Dá à causa o valor de R\$ 98.240,67. Junta documentos.

Em sua defesa, a reclamada pugna pela improcedência dos pedidos, juntando documentos (fls. a152d3a).

Manifestação à defesa a fls. 448b9f3. Colhidos os depoimentos da de testemunhas, encerra-se a instrução processual (fls. 151d5ad). Razões finais pelas partes. Tentativas de conciliação frustradas. É o relatório.

DECIDO.

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DO PEDIDO AOS VALORES DA INICIAL

Colaciono tese que foi aprovada no 19º CONAMAT como fundamento para afastar a pretensa limitação da condenação ao valor indicado na inicial:

“Indicação de valor do pedido na inicial não é liquidação e não limita o valor da condenação.

Durante muito tempo a doutrina e a jurisprudência se recusaram a aplicar o § 1º do art. 840 da CLT quanto aos requisitos da petição inicial, considerando que estes deveriam seguir os parâmetros do CPC.

Agora, com a lei, em 2017, regulando especificamente o tema, sem fazer qualquer referência ao CPC de 2015, fica impossibilitada a aplicação subsidiária no CPC na temática, assim como restam afastadas todas as práticas de exigências de informações aos reclamantes para a propositura de reclamações além daquelas previstas no atual § 1º do art. 840 da CLT.

No fundo, o dispositivo atual repete o anterior, o que revitaliza, como já dito, os princípios da oralidade, da ampliação do acesso à justiça, da instrumentalidade das formas e da simplicidade.

Uma petição inicial trabalhista não depende de causa de pedir, de fundamentação jurídica, de qualificação jurídica do pedido, especificação de provas, requerimento de citação ou mesmo qualificação das partes

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA – TUTELA DE URGÊNCIA

Processo n.: 0000269-14.2022.5.07.0013

Reclamante: [REDACTED]

Reclamada: [REDACTED]

Juiz: Vladimir Castro

Vistos etc.

Trata-se de pedido de Tutela de Urgência, de natureza antecipatória, apresentado pela autora, almejando que seja determinada a imediata redução da jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) para 18 (dezoito) horas semanais, sem prejuízo da remuneração, com o intuito de acompanhar o tratamento de sua filha, criança acometida de “Transtorno do Espectro Autista — TEA (CID 11 6A02.Y)”.

O art. 300 do CPC traz a possibilidade do Juiz antecipar os efeitos da decisão final, desde que haja receio de dano irreparável ou de difícil reparação, ou ainda em face de abuso de direito de defesa ou de intuito protelatório, desde que se convença, através de prova inequívoca, da verossimilhança da alegação.

Para demonstrar a probabilidade do direito alegado a reclamante juntou aos autos laudos médicos com diagnóstico do Transtorno de Espectro Autista (ID. 935efd4, ID. e28007c), laudo médico atestando ser a filha da autora portadora de Neurofibromatose tipo 1 — CID 10 Q859 (ID. 0d53f49), atestado de acompanhamento anual por geneticista (ID. 349cf26), declaração da clínica onde é realizado acompanhamento terapêutico (ID. 95a4f82), certidão de nascimento da menor (ID. 0593d36),

contrato de trabalho com a reclamada (ID. 0bf6aa0) e requerimento administrativo de redução de jornada com negativa da reclamada (ID. b1c903b).

Pois bem, da análise da vasta documentação juntada pela genitora restou demonstrado, de forma inequívoca, a verossimilhança das alegações autorais.

Cumprido destacar que restou robustamente demonstrado nos autos a grave doença a que está acometida a pequena [REDACTED], filha da reclamante, que necessita de uma amplitude de tratamentos e de apoio profissional de várias áreas para que possa se desenvolver de forma adequada, dentro das limitações inerentes aos portadores do transtorno do espectro autista (TEA).

Além disso, a menor ainda é acometida de Neurofibromatose tipo 1 — CID 10 Q859 (ID. 0d53f49) que, conforme laudo juntado, demanda acompanhamento praticamente integral, aumentando ainda mais a complexidade de tratamentos e de cuidados necessários para a criança.

Nessa esteira, impende aferir se nosso sistema constitucional consagra direitos fundamentais a ser aplicados à presente lide, se há normas que protejam a integridade física

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Processo n.: 0010886-30.2022.5.18.0012

Reclamante: ██████████

Reclamado: ██████████

Juíza do Trabalho Substituta: Wanessa Rodrigues Vieira

SENTENÇA

Processo submetido ao rito sumaríssimo, razão pela qual o relatório é dispensado, na forma do art. 852-I da CLT.

I – FUNDAMENTAÇÃO

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

FERIADO

Pugna a parte autora pelo pagamento em dobro do feriado laborado. Contudo, não houve especificação da data em que teria ocorrido tal fato.

Assim, a despeito do Processo do Trabalho ser regido pelos princípios da informalidade e simplicidade, a petição inicial deve obedecer aos mínimos parâmetros estabelecidos nos arts. 840, § 1º, da CLT c/c com o art. 319 do CPC, aplicado subsidiariamente, na forma do art. 769 da CLT, sem o que resta inepta a exordial.

No caso, não houve especificação da causa de pedir em relação ao pedido de pagamento em dobro no feriado, porquanto a parte autora limitou-se a dizer que trabalhou em tal período, sem, no entanto, mencionar qual seria o feriado.

Ressalte-se que é dever da parte autora formular pedido certo e determinado.

Deste modo, ausente a causa de pedir, é inepta a petição inicial, uma vez que a autora não trouxe todo o substrato fático da demanda, nos moldes do art. 330, I e § 1º, I, do CPC/15.

Vale ressaltar que a petição apta é pressuposto fundamental para o regular desenvolvimento do processo, o que, entretantes, não emerge da presente hipótese, quanto ao pedido referido.

Dessarte, **reconhece-se, de ofício, a inépcia** do pedido de pagamento em dobro no feriado, nos termos do art. 485, I, do CPC, aplicado subsidiariamente (art. 769 da CLT), **extinguindo-se** o processo, sem resolução do mérito, no particular.

PEDIDO DE DEMISSÃO. REVERSÃO. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO SEXUAL. VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL

Sustenta a parte autora que *“pediu demissão em 15.07.2022, em decorrência dos constantes assédios sexuais e invasivos do proprietário do estabelecimento, os quais, sempre chamava a Reclamante e outras funcionárias do estabelecimento para sair com o mesmo em troca de ‘favores’ no trabalho, seja pessoalmente ou por telefone, inclusive, na frente de outros funcionários na empresa, o que trouxe enorme constrangimento à Reclamante” [sic].*

Índice Geral

Doutrina

Assédios moral e sexual de mulheres trabalhadoras e o papel vanguardista da Justiça do Trabalho no julgamento com perspectiva de gênero.

1. Introdução. 2. Caracterização dos Assédios Moral e Sexual no Ambiente Laboral e a Proteção Jurídica das Trabalhadoras na Constituição brasileira de 1988 e no Sistema Global Especial de Proteção aos Direitos Humanos (OIT). 3. O Papel Vanguardista da Justiça do Trabalho no Julgamento com Perspectiva de Gênero para os Casos de Assédio de Trabalhadoras. 4. Conclusão. 5. Referências 17

A proteção ao trabalho da mulher no Direito Internacional do Trabalho: Estudo do caso trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. 1. A relevância da jurisprudência internacional para a aplicação dos direitos humanos sociais. 2. Noções elementares sobre a Corte interamericana de direitos humanos. 3. O Caso dos trabalhadores da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. 4. Normas internacionais de proteção ao trabalho da mulher e informativos sobre o tema. 5. Síntese conclusiva. 6. Referências 33

Perspectiva de gênero como instrumento de reparação das violações aos direitos das trabalhadoras. 1. Introdução.

2. Mulheres e relações de trabalho. 3. Responsabilidade do estado brasileiro. 4. Perspectiva de gênero na justiça do trabalho. 5. Considerações finais. 6. Referências..... 47

Jurisprudência

Acórdãos

Tribunal Superior do Trabalho 61
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região
— Tribunal Pleno 73
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 80
Tribunal Superior do Trabalho 85
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região 119

Sentenças

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. 141
18ª Vara do Trabalho de Manaus/AM 154
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 162
Justiça do Trabalho da 4ª Região 178
Vara do Trabalho de Tangará da Serra – MT 185
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 199
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região 206
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 217
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 233
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região 241
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região 250
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 264
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região 269