

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

**PROTOCOL FOR JUDGMENT WITH A GENDER PERSPECTIVE IN THE
LABOR COURTS IN VIEW OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY**

Ciências Sociais Aplicadas • 13/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/791829639](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/791829639)

Kethleen Bego de Oliveira¹

RESUMO

O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero trata-se de uma metodologia interpretativa para a magistratura realizar julgamentos que considerem as opressões estruturais e relações desiguais entre homem e mulher. Nesse passo, o presente artigo tem por objetivo analisar a aplicação do protocolo na Justiça do Trabalho sob a ótica do princípio da igualdade, a fim de discutir a relevância do protocolo para a efetivação deste princípio na seara trabalhista.

Palavras-chave: Protocolo de Julgamento; Gênero; Justiça do Trabalho; Igualdade.

ABSTRACT

The protocol for judgment with a gender perspective is an interpretative methodology for the judiciary to carry out judgments that consider structural oppressions and unequal relations between men and women. In this context, this article aims to analyze the application of the protocol in the Labor Court from the perspective of the principle of equality, discussing the relevance of the protocol for the effectiveness of this principle in labor law.

Keywords: Protocol for judgment; Gender; Labor Court; Equality.

1. INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero constitui um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), integrando o compromisso global assumido, em 2015, pelos Estados-membros da organização (Nações Unidas Brasil, s.d.). As iniciativas internacionais voltadas ao enfrentamento da desigualdade entre homens e mulheres, entretanto, antecedem a Agenda 2030. Em 1979, a Assembleia Geral

da ONU adotou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), considerada uma referência fundamental na proteção internacional dos direitos das mulheres. O Brasil ratificou a Convenção em 1984 (Nações Unidas, 1979; 1984).

Apesar dos avanços normativos ocorridos nas últimas décadas, as desigualdades de gênero permanecem presentes na realidade brasileira. Segundo o *Global Gender Gap Report 2026*, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 72ª posição no Índice Global de Disparidade de Gênero, com índice de paridade de 71,5%, resultado que evidencia a persistência de diferenças entre homens e mulheres em diferentes dimensões sociais e econômicas (World Economic Forum, 2026).

Nesse contexto, em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e com as recomendações do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, especialmente a Recomendação Geral n.º 33, relativa ao acesso das mulheres à justiça² (CEDAW, 2015), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, em 2021, o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Posteriormente, por meio da Resolução n.º 492/2023, o CNJ estabeleceu a adoção das diretrizes do Protocolo pelo Poder Judiciário brasileiro.

O julgamento com perspectiva de gênero, conforme Maria Teresa Féria de Almeida (2017, p. 7), pressupõe aplicar o Direito sem reproduzir ideias preconcebidas, estereótipos ou preconceitos relacionados aos papéis socialmente atribuídos a mulheres e homens. Partindo dessa perspectiva, o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* fornece ao Poder Judiciário uma

metodologia interpretativa voltada à identificação dessas desigualdades e à prevenção da reprodução de estereótipos na atividade jurisdicional. No âmbito da Justiça do Trabalho, essa abordagem assume especial relevância diante de conflitos relacionados, entre outros aspectos, à discriminação, ao assédio, à desigualdade remuneratória e às diferenças de oportunidades profissionais entre homens e mulheres.

Considerando esse panorama, o presente estudo parte da seguinte questão: de que forma o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* se articula com o princípio da igualdade no Direito do Trabalho? A partir dessa problemática, o artigo tem por objetivo examinar os principais elementos do Protocolo e analisar sua relação com o princípio da igualdade no âmbito das relações de trabalho. Para tanto, adota-se abordagem exploratória, fundada em pesquisa bibliográfica e documental, com ênfase na teoria dos princípios, no princípio da igualdade e nos documentos normativos relacionados à perspectiva de gênero.

2. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

2.1. Histórico

Em 7 de setembro de 2021, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) proferiu sentença no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, reconhecendo violações relacionadas à discriminação no acesso à justiça e à utilização de estereótipos de gênero no tratamento do caso. Entre as medidas de reparação determinadas, a Corte estabeleceu que o Estado brasileiro implementasse e aplicasse um protocolo nacional destinado à

investigação de mortes violentas de mulheres em razão do gênero. A decisão constituiu um importante marco no processo de incorporação da perspectiva de gênero à atuação do Poder Judiciário brasileiro.

A utilização de protocolos dessa natureza, entretanto, já encontrava precedentes no sistema interamericano de direitos humanos. No México, a Corte IDH havia determinado medidas relacionadas à incorporação da perspectiva de gênero nos casos *González y otras ("Campo Algodonero") vs. México* (2009), *Fernández Ortega y otros vs. México* (2010) e *Rosendo Cantú y otra vs. México* (2010). Em decorrência dessas medidas de reparação, a Suprema Corte de Justiça do México publicou, em 2013, a primeira edição do *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*, concebido como instrumento metodológico para a análise de controvérsias nas quais o gênero desempenhasse papel relevante (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020, p. XV).

No cenário brasileiro, o CNJ publicou, em outubro de 2021, o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n.º 27/2021 para colaborar com a implementação das políticas nacionais de enfrentamento à violência contra as mulheres e de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2021). Embora a elaboração do documento já estivesse em curso antes da sentença do caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, o próprio CNJ reconhece a relevância dessa condenação no processo de consolidação do Protocolo, posteriormente mencionado entre os fundamentos da Recomendação CNJ n.º 128/2022, que recomendou sua adoção pelos órgãos do Poder Judiciário.

O Protocolo parte do reconhecimento de que as desigualdades e os estereótipos de gênero não se restringem às situações de violência doméstica, mas atravessam diferentes áreas do Direito. Sua metodologia também encontra fundamento em instrumentos internacionais de proteção dos direitos das mulheres, entre eles a CEDAW e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará. Esta última, adotada em 1994 no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), estabelece o dever dos Estados Partes de adotar medidas destinadas à prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher (Brasil, 1996).

2.2. Definição e Aplicação na Justiça do Trabalho

O julgamento com perspectiva de gênero constitui uma metodologia destinada a orientar a atividade jurisdicional diante de casos marcados por relações assimétricas de poder ou por padrões e estereótipos de gênero, permitindo que situações formalmente semelhantes sejam analisadas à luz das desigualdades concretamente existentes, como aponta Gloria Poyatos Matas (2019, p. 7).

Para a compreensão dessa metodologia, é necessário considerar o próprio conceito de gênero. Embora não haja consenso teórico quanto à sua definição, o gênero pode ser compreendido como uma categoria construída histórica, social e culturalmente, por meio da qual determinadas características, comportamentos e papéis são atribuídos a homens e mulheres. Joan Scott (1995, p. 86) sintetiza essa concepção a partir de duas proposições interligadas: o gênero constitui elemento das relações sociais fundadas nas diferenças

percebidas entre os sexos e, ao mesmo tempo, representa uma forma primária de significação das relações de poder.

Nas relações de trabalho, essas construções sociais manifestam-se, entre outros fatores, por meio da denominada “divisão sexual do trabalho”. Segundo Danièle Kergoat (2009, p. 67), essa forma de divisão social do trabalho decorre das relações sociais de sexo e se estrutura a partir de dois princípios: o da separação, segundo o qual existem trabalhos socialmente atribuídos aos homens e trabalhos socialmente atribuídos às mulheres, historicamente associados, respectivamente, à esfera produtiva e à esfera reprodutiva; e o da hierarquização, pelo qual o trabalho identificado como masculino recebe maior valor social do que aquele tradicionalmente associado às mulheres.

Os efeitos dessa divisão permanecem perceptíveis na inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Segundo o 4º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, divulgado em 2025, as mulheres recebiam, em média, 21,2% menos que os homens nas empresas com 100 ou mais empregados abrangidas pelo levantamento (Brasil, 2025). das desigualdades remuneratórias, as mulheres também estão mais expostas a situações de violência e assédio no ambiente de trabalho. Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e pelo Instituto Locomotiva apontou que 76% das mulheres entrevistadas reconheceram já ter vivenciado uma ou mais situações de violência e assédio no trabalho quando confrontadas com exemplos concretos dessas condutas (Instituto Patrícia Galvão; Instituto Locomotiva, 2020).

É nesse contexto que o julgamento com perspectiva de gênero assume relevância no âmbito da Justiça do Trabalho. O *Protocolo*

para Julgamento com Perspectiva de Gênero identifica diferentes manifestações das desigualdades enfrentadas pelas mulheres nas relações laborais, entre as quais estão as desigualdades de oportunidades no ingresso e na progressão profissional, as diferenças remuneratórias, a discriminação nas diversas fases da relação de trabalho, o assédio moral e sexual e as desigualdades relacionadas à saúde e à segurança do trabalho (CNJ, 2021, p. 102-117).

A metodologia foi posteriormente ampliada no âmbito da Justiça do Trabalho. Em 2024, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) publicaram os *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*, entre os quais se encontra o *Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva*. O documento amplia a abordagem para considerar, além das desigualdades de gênero, outras formas de discriminação relacionadas, entre outros fatores, à raça, etnia, sexualidade, deficiência e idade, bem como as possíveis interações entre esses diferentes eixos de desigualdade (Brasil, 2024).

2.3. Elementos Centrais do Protocolo

Considerando a amplitude do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* e seus posteriores desdobramentos no âmbito do Poder Judiciário, não se pretende realizar, neste estudo, uma análise exaustiva de todas as suas diretrizes. Busca-se, neste tópico, identificar seus elementos centrais, de modo a estabelecer as bases necessárias para a posterior análise de sua relação com o princípio da igualdade.

A aplicação da perspectiva de gênero ao Direito encontra respaldo em construções metodológicas desenvolvidas anteriormente na literatura jurídica latino-americana. Entre elas, destaca-se a proposta de Alda Facio (1999, p. 181-182), que sistematizou uma metodologia de análise jurídica voltada à identificação das diferentes formas pelas quais o sexismo pode se manifestar no fenômeno jurídico. A autora propõe seis etapas: a tomada de consciência acerca da subordinação das mulheres; a identificação das diferentes formas de manifestação do sexismo; a análise de quais mulheres são contempladas ou invisibilizadas pela norma; a identificação da concepção de mulher subjacente ao texto jurídico; a consideração dos diferentes componentes do fenômeno legal; e, por fim, a ampliação da consciência acerca do sexismo para além do caso individual.

Embora não exista uma metodologia única para o julgamento com perspectiva de gênero, os protocolos destinados a essa finalidade partem, em geral, da necessidade de identificar desigualdades estruturais e relações assimétricas de poder que podem permanecer ocultas sob a aparente neutralidade das normas e das práticas jurídicas. O *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* do CNJ segue essa lógica ao combinar uma base conceitual sobre gênero e desigualdade com um guia destinado à atuação concreta de magistradas e magistrados (CNJ, 2021).

Figura 1. Estrutura do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

PARTE I - CONCEITOS	
1. Conceitos básicos	16
a. Sexo	16
b. Gênero	16
c. Identidade de gênero	18
d. Sexualidade	19
2. Desigualdade de gênero – questões centrais	21
a. Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades	21
b. Divisão sexual do trabalho	24
c. Estereótipos de gênero	27
d. Violência de gênero como manifestação da desigualdade	30
3. Gênero e direito	34
a. Neutralidade e imparcialidade	34
b. Interpretação e aplicação abstrata do direito	37
c. Princípio da igualdade	39
PARTE II – GUIA PARA MAGISTRADAS E MAGISTRADOS: Um passo a passo	
1. Primeira aproximação com o processo	44
2. Aproximação dos sujeitos processuais	45
3. Medidas especiais de proteção	46
4. Instrução processual	47
5. Valoração de provas e identificação de fatos	48
6. Identificação do marco normativo e precedentes	49
7. Interpretação e aplicação do direito	51
8. Guia para magistradas e magistrados: a partir de um passo a passo	54
9. Considerações sobre controle de convencionalidade, direitos humanos e perspectiva de gênero	57

Fonte: CNJ (2021).

Como demonstra a Figura 1, o Protocolo está organizado em duas grandes partes. A primeira apresenta conceitos fundamentais relacionados a sexo, gênero, identidade de gênero, sexualidade, desigualdades estruturais, divisão sexual do trabalho, estereótipos, violência de gênero e princípio da igualdade. A segunda contém um guia destinado à atuação de magistradas e magistrados, abrangendo diferentes momentos da atividade jurisdicional, desde a primeira aproximação com o processo e com os sujeitos processuais até a instrução, a valoração das provas, a identificação do marco normativo e a interpretação e aplicação do Direito.

Observa-se, portanto, que, apesar da utilização da expressão “julgamento”, a metodologia proposta pelo Protocolo não se restringe ao momento da decisão judicial. Sua aplicação alcança as diversas etapas do processo e orienta a forma pela qual os fatos, as provas, os sujeitos e as normas jurídicas são compreendidos. Essa estrutura evidencia que a perspectiva de gênero opera, sobretudo, como método de interpretação e análise jurídica, aspecto que

permite estabelecer sua conexão com a função interpretativa dos princípios e, especialmente, com o princípio da igualdade.

3. PRINCIPIOLOGIA

3.1. Panorama Inicial

3.1.1. Princípios e Ciência Jurídica

Para compreender a relevância dos princípios no Direito e, conseqüentemente, sua função no ordenamento jurídico trabalhista, mostra-se necessário situá-los, ainda que brevemente, no desenvolvimento da própria ciência jurídica. Como observa André Araújo Molina, a compreensão do Direito está diretamente relacionada à definição de seu objeto e dos métodos utilizados para seu estudo, questão que deu origem a diferentes correntes do pensamento jurídico. Embora existam variações doutrinárias quanto à sua classificação, o autor sistematiza essa evolução em três grandes vertentes: o jusnaturalismo, o juspositivismo e o pós-positivismo³ (Molina, 2013, p. 5-6).

A doutrina jusnaturalista compreende que o Direito encontra sua validade ou legitimidade no Direito Natural, cuja compreensão assumiu diferentes formas ao longo de sua evolução histórica. Nos ensinamentos de Paulo Nader (2022, p. 72), podem ser identificadas três etapas: a primeira, de caráter cosmológico, situa o Direito Natural na própria ordem da natureza; a segunda, de perspectiva teológica, atribui sua origem à vontade divina; e a terceira, de enfoque antropológico, reconhece que a natureza humana é a sua fonte, uma vez que ele advém de preceitos gerais de ordem racional do ser humano.

Já para a doutrina positivista, o Direito é compreendido como a ordem jurídica posta pelo Estado, devendo ser analisado de forma autônoma em relação a elementos externos, como a política, a ética e a moral (Nader, 2022, p.72). Hans Kelsen, um dos principais expoentes dessa corrente, sistematizou essa concepção em sua obra *Teoria Pura do Direito*, publicada originalmente em 1934. Com base nesse caráter normativo, as decisões judiciais passam a se concentrar na aplicação do direito positivo ao caso concreto, quando os fatos se enquadram na norma jurídica abstrata, por meio do processo de subsunção.

Contudo, o afastamento entre Direito e valores passou a ser objeto de críticas ao longo do século XX. Nesse contexto, após a Segunda Guerra Mundial, intensificaram-se as teorias constitucionalistas ou neoconstitucionalistas, tendo entre seus principais expoentes Ronald Dworkin e Robert Alexy. Essas teorias buscaram reaproximar Direito e moral por meio da incorporação de conteúdos morais ao ordenamento jurídico, especialmente aqueles expressos nos princípios e nos direitos invioláveis dos indivíduos (Faralli, 2006, p. 11-13). Nesse sentido, Ronald Dworkin (2002, p. 36) sustenta que o Direito não pode ser reduzido apenas a um sistema de regras, tendo em vista que o ordenamento também contém princípios, que devem ser observados por traduzirem exigências de justiça, equidade ou outras dimensões da moralidade e por assegurarem direitos individuais.

3.1.2. Conceito de Princípios e Suas Principais Diferenças Quanto às Regras

É a partir dessa compreensão de que o Direito não se limita às regras postas que se torna necessário examinar o conceito de

princípios e sua distinção em relação às regras. A própria compreensão dos princípios sofreu significativa transformação ao longo da evolução da teoria jurídica. Paulo Bonavides (2020, p. 271-273, 280) demonstra que, enquanto no positivismo jurídico os princípios ocupavam posição predominantemente subsidiária, especialmente como instrumentos de integração do ordenamento, no pós-positivismo passaram a ser reconhecidos como normas jurídicas dotadas de força normativa e como elementos fundamentais do sistema jurídico.

Nessa concepção contemporânea, os princípios deixam de ser compreendidos apenas como orientações gerais ou mecanismos destinados ao preenchimento de lacunas e passam a integrar, juntamente com as regras, o próprio conjunto das normas jurídicas. José Joaquim Gomes Canotilho (1993, p. 166-168), nesse sentido, compreende o sistema jurídico como um sistema normativo aberto de regras e princípios, ressaltando que ambos constituem espécies de normas jurídicas.

No que se refere às diferenças entre princípios e regras, para fins didáticos, podem ser destacados três entendimentos doutrinários acerca da natureza dessa distinção:

- I. **Distinção lógica:** Ronald Dworkin (2002, p. 39-42) entende que há uma distinção lógica entre princípios e regras, uma vez que, embora ambos possam orientar decisões particulares em circunstâncias específicas, a natureza da orientação que oferecem é diferente. De um lado, as regras são aplicáveis segundo a lógica do “tudo ou nada” (*all or nothing*), pois, verificados os fatos por elas previstos e sendo a regra válida, ela deverá ser aplicada. De outro, os princípios, especialmente

relevantes na fundamentação das decisões em casos difíceis (*hard cases*), possuem uma dimensão de peso ou importância, de modo que um princípio pode deixar de prevalecer em determinado caso em razão da incidência de outro sem, com isso, perder sua validade.

II. **Distinção estrutural ou qualitativa:** Robert Alexy (2008, p. 90-91) entende que a distinção entre princípios e regras decorre da própria estrutura normativa de cada uma dessas espécies. Enquanto os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades fáticas e jurídicas existentes, constituindo, por isso, mandamentos de otimização, as regras são normas que contêm determinações definitivas, sendo satisfeitas ou não. Assim, a diferença entre regras e princípios é qualitativa, e não uma distinção de grau.

III. **Distinção fundamentada em três critérios — comportamento prescrito, justificação e contribuição para a decisão:** Humberto Ávila (2021, p. 109) propõe a diferenciação entre princípios e regras a partir de três critérios:

a. **Natureza do comportamento prescrito:** as regras são normas imediatamente descritivas, isto é, definem uma conduta a ser adotada, permitida ou proibida. Já os princípios são normas imediatamente finalísticas, pois estabelecem uma finalidade ou um estado de coisas a ser promovido, sem determinar previamente todos os comportamentos necessários para que esse resultado seja alcançado.

b. **Natureza da justificação:** em razão de seu caráter descritivo, a aplicação das regras exige a demonstração da correspondência entre a situação concreta e a hipótese normativa prevista. Os princípios, por sua vez, em razão de seu caráter finalístico, demandam uma argumentação mais intensa para demonstrar por que determinada conduta é adequada à promoção do estado de coisas pretendido pela norma.

c. **Modo como contribuem para a solução dos problemas:** as regras possuem pretensão de decidibilidade, na medida em que buscam oferecer uma solução previamente delimitada para determinada situação. Os princípios possuem pretensão de complementaridade e de parcialidade, pois fornecem razões que devem ser conjugadas com outras para a solução do caso concreto.

A análise dessas diferentes construções demonstra que a distinção entre princípios e regras não decorre de um único critério, mas pode ser estabelecida a partir de sua estrutura, de sua forma de aplicação e do modo como contribuem para a decisão jurídica. Essa compreensão é especialmente relevante para o presente estudo, na medida em que permite identificar o papel exercido pelos princípios na interpretação e na aplicação do Direito.

3.1.3. Funções dos Princípios

Sergio Pinto Martins (2024, p. 76) atribui aos princípios funções informadora, normativa, interpretativa e construtiva, classificação que, embora não seja uniforme na doutrina⁴, permite identificar

diferentes formas de atuação dos princípios no ordenamento jurídico.

- I. **Função informadora:** os princípios atuam como elementos de orientação ao legislador, inspirando a elaboração dos preceitos legais e servindo de fundamento para a criação e estruturação das normas jurídicas.
- II. **Função normativa:** os princípios exercem função supletiva diante de lacunas ou omissões do ordenamento, podendo ser utilizados quando inexistente regra jurídica específica para disciplinar determinada situação. Nesse sentido, assumem também função integrativa, na medida em que permitem a complementação do sistema jurídico diante da ausência de norma aplicável ao caso concreto.
- III. **Função interpretativa:** os princípios servem como critérios de orientação para a interpretação das normas jurídicas, auxiliando o intérprete e o aplicador do Direito na definição de seu sentido e alcance.
- IV. **Função construtiva:** os princípios também exercem função construtiva ao indicar diretrizes para a formação e o desenvolvimento do ordenamento jurídico, orientando os caminhos pelos quais as normas devem ser estruturadas e compreendidas.

No âmbito trabalhista, essa função integrativa encontra previsão expressa no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que autoriza a utilização dos princípios na ausência de disposições legais ou contratuais. No mesmo sentido, o art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) prevê que, diante da omissão

da lei, o juiz decidirá de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de Direito. Essa possibilidade relaciona-se, ainda, ao art. 140 do Código de Processo Civil, segundo o qual o magistrado não pode se eximir de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento.

Nessa perspectiva, Sergio Pinto Martins (2024, p. 76) atribui aos princípios, no Direito do Trabalho, especialmente funções de interpretação e integração, considerando a própria redação do art. 8º da CLT. Para o autor, os princípios possuem natureza subsidiária, como demonstrado na classificação exposta, sendo utilizados, entre outras hipóteses, para o preenchimento de lacunas do sistema jurídico.

Essa compreensão, contudo, não é unânime na doutrina. Em sentido diverso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 72) sustenta a superação de uma concepção meramente subsidiária dos princípios, defendendo que eles constituem fontes formais primárias do Direito e ocupam posição central no ordenamento jurídico. Esta posição revela-se relevante por afastar a ideia de que os princípios somente ganham espaço diante da ausência de regra aplicável, reconhecendo-lhes atuação própria e autônoma no sistema jurídico.

3.2. Princípio da Igualdade e Sua Aplicação Sob a Perspectiva de Gênero no Direito do Trabalho

Embora a igualdade constitua mandamento constitucional de caráter geral, assegurado especialmente pelo art. 5º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal, sua incidência assume especial relevância no Direito do Trabalho. Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 165) inclui a igualdade entre os princípios fundamentais trabalhistas e, no

mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 125-126) identifica a igualdade nas relações de trabalho como princípio constitucional do Direito do Trabalho, decorrente do princípio geral da igualdade.

Dada sua importância, a promoção da igualdade nas relações laborais também se encontra inserida nas discussões relacionadas ao chamado Trabalho Decente, conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999. Segundo a Organização, o trabalho decente corresponde ao trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sem discriminação e capaz de assegurar condições de vida dignas às pessoas que vivem de seu trabalho (OIT, 2009).

A construção do ideal de igualdade, contudo, sofreu significativa transformação ao longo da evolução histórica e social, especialmente a partir das reivindicações políticas e sociais ocorridas nos últimos séculos. Nas revoluções liberais, a igualdade constituiu uma das principais reivindicações, adquirindo especial importância durante a Revolução Francesa. Nesse contexto, destacou-se a igualdade jurídica, fundada na ideia de submissão dos indivíduos a uma mesma ordem jurídica e na eliminação de privilégios decorrentes do nascimento e da condição social (Ferreira Filho, 2015, p. 98).

A Revolução Francesa também esteve relacionada à busca por maior igualdade política e à ruptura com estruturas sociais e econômicas próprias do Antigo Regime. Pretendia-se superar o sistema de privilégios atribuídos à nobreza e ao clero e ampliar a participação dos indivíduos na vida política, embora essa pretensão

de universalidade não tenha alcançado, concretamente, todos os grupos sociais (Cambi, 2024).

Nesse aspecto, a igualdade proclamada como princípio geral pela Revolução Francesa revelou importantes limitações, uma vez que parcelas da população permaneceram excluídas do pleno reconhecimento de direitos, entre elas as mulheres. Essa contradição pode ser ilustrada pela trajetória de Marie Gouze, conhecida como Olympe de Gouges, autora da *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã*, de 1791, elaborada em resposta à *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, de 1789. Em seu art. 1º, defendia-se expressamente que a mulher nascia livre e permanecia igual ao homem em direitos. Olympe de Gouges foi posteriormente guilhotinada, em 1793, acusada de ter desejado ser um homem de Estado e ter esquecido as virtudes do sexo feminino, sendo considerada ainda contrarrevolucionária e uma mulher “desnaturada” (Cambi, 2024).

A exclusão feminina da esfera pública também encontrava respaldo em concepções filosóficas e sociais amplamente difundidas naquele período. Jean-Jacques Rousseau, cujas ideias exerceram forte influência sobre o pensamento político moderno, atribuía papéis distintos a homens e mulheres, reservando predominantemente aos primeiros a atuação na esfera pública e às mulheres as funções relacionadas ao espaço doméstico e familiar. Em *Emílio ou Da educação*, o autor sustentava que a educação feminina deveria ser orientada em função dos homens, cabendo às mulheres agradá-los, servi-los, aconselhá-los e tornar-lhes a vida agradável (Rousseau, 2022, p. 553-554). A permanência histórica dessas construções contribui para compreender as desigualdades ainda enfrentadas pelas mulheres na sociedade ocidental contemporânea.

Transpondo a análise para outro contexto histórico e geográfico, observa-se que a tensão entre igualdade formal e desigualdade concreta também se manifestou no constitucionalismo brasileiro e na jurisprudência da alta Corte, como lecionado pela Luciana Temer Castelo Branco (2013, p. 87) e transcorrido a seguir.

A Constituição de 1946 estabelecia que “todos são iguais perante a lei” (art. 141, § 1º), mas, mesmo durante sua vigência, subsistiram restrições profissionais expressamente relacionadas ao sexo. Nesse período, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu, por exemplo, a constitucionalidade de normas que reservavam exclusivamente às mulheres o exercício da profissão de parteira prática, no Recurso em Mandado de Segurança n.º 9.963, julgado em 1962, e admitiu restrição à inscrição de mulheres em concurso para auxiliar de fiscal de rendas, no Recurso em Mandado de Segurança n.º 8.783, julgado em 1961.

As Constituições de 1967 e 1969 passaram a prever expressamente a igualdade entre os sexos, além da igualdade perante a lei. Ainda assim, a existência da garantia constitucional não foi suficiente para eliminar tratamentos diferenciados, já que, em 1980, o STF reconheceu a constitucionalidade de legislação estadual que reservava a homens o acesso a determinados cargos policiais, sob o fundamento da natureza das funções exercidas, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 93.122.

No campo das relações coletivas de trabalho, Maria Amelia de Almeida Teles (1993, p. 107-108) nota que os primeiros registros de participação das mulheres em movimentos sindicais brasileiros passaram a surgir somente em 1978, no Estado de São Paulo, com a realização do I Congresso da Mulher Metalúrgica, promovido pelo

Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. O encontro contou com a participação de aproximadamente 300 mulheres, embora a mesa diretiva fosse formada exclusivamente por homens, e discutiu reivindicações relacionadas às condições de trabalho e à participação feminina no movimento sindical. Entre as pautas levantadas estavam a igualdade salarial para trabalhos de igual valor, o acesso a cursos profissionalizantes e cargos de chefia, a igualdade de oportunidades de trabalho, a criação de creches e berçários nas fábricas, o direito à amamentação durante a jornada, a proteção à gestante e maior participação política e sindical das mulheres.

A relevância histórica dessas reivindicações evidencia que a desigualdade entre homens e mulheres não decorre apenas de diferenciações normativas explícitas, mas também de estruturas sociais construídas ao longo do tempo. Nesse cenário, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, entre os objetivos fundamentais da República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou outras formas de discriminação, conforme o art. 3º, IV, e assegurou expressamente a igualdade entre homens e mulheres no art. 5º, I.

No campo especificamente laboral, o art. 7º, XX, da Constituição Federal prevê a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 76), a disposição revela um princípio de proteção ao mercado de trabalho da mulher, destinado à implementação de ações afirmativas capazes de enfrentar especialmente as injustiças históricas e discriminações verificadas no mercado de trabalho em relação aos homens.

A Constituição de 1988, portanto, não se limita à previsão de uma igualdade exclusivamente formal entre homens e mulheres, admitindo também a adoção de medidas destinadas à correção de desigualdades concretamente existentes. Nessa perspectiva, Cármen Lúcia Antunes Rocha (1990, p. 71) esclarece que a proibição constitucional de distinções não significa a imposição de uma padronização absoluta do tratamento jurídico. O que se veda é a utilização de critérios discriminatórios fundados em preconceitos ou em diferenciações que não apresentem relação racional com a finalidade juridicamente protegida.

Por essa razão, o Princípio de Igualdade é chamado muitas vezes de “não discriminação”. Porém, eles não se confundem. Américo Plá Rodriguez (2006, p. 442-444) destaca que, enquanto o princípio da não discriminação proíbe diferenciações por motivos de características pessoais, quando delas resulte situação de inferioridade ou tratamento desfavorável sem fundamento legítimo, o princípio da igualdade é mais amplo por se empenhar em igualar uma situação desvantajosa de um indivíduo/grupo frente a outro – no caso discutido, de mulheres perante os homens.

Para alcançar esse equilíbrio material, pode ser necessário conferir tratamento distinto a situações também distintas. Essa ideia remonta à concepção aristotélica de justiça distributiva e é tradicionalmente sintetizada pela conhecida máxima de “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades” (Aristóteles, 2001, p. 96). Essa atuação pode envolver medidas de “discriminação positiva”⁵, destinadas à correção de desvantagens concretas. trata-se de uma compreensão que supera a igualdade meramente formal e se orienta pela realidade social e pela justiça distributiva, aproximando-se da

chamada igualdade substantiva, como assinalam Cleyson de Moraes Mello e Patrícia Bordinhão (2023, p. 68).

É justamente essa concepção de igualdade substantiva que assume especial importância no *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. A partir dela, o documento sugere duas formas de aplicação dessa concepção no julgamento. Em primeiro lugar, como uma lente para a análise do caso concreto, permitindo identificar e tornar visíveis desigualdades estruturais que possam influenciar determinada controvérsia. Em segundo lugar, uma vez identificadas essas desigualdades, a igualdade substantiva pode funcionar como guia para a interpretação do Direito, orientando a solução jurídica para a redução de hierarquias sociais e para a busca de um resultado igualitário (CNJ, 2021, p. 40).

Diante disso, é possível verificar que o princípio da igualdade exerce função interpretativa no âmbito do *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, na medida em que orienta a análise do caso concreto e a interpretação do Direito a partir das desigualdades estruturais identificadas. Essa perspectiva contribui para a construção de decisões mais equitativas e para a prevenção de situações de discriminação indireta, expressão utilizada por Fernando Rey Martínez (2005, p. 52) para designar hipóteses em que normas, critérios ou práticas aparentemente neutros produzem, na realidade, efeitos desfavoráveis sobre determinado grupo, inclusive em razão do sexo.

A forma como o princípio da igualdade é empregado pelo Protocolo também evidencia a relevância da distinção anteriormente apresentada entre princípios e regras. Diferentemente das regras, cuja aplicação tende a partir de hipóteses normativas mais

delimitadas, os princípios admitem uma atuação mais aberta na interpretação jurídica, exigindo a consideração das circunstâncias do caso concreto e dos valores e finalidades que orientam o ordenamento. É essa característica que permite ao princípio da igualdade atuar, no âmbito do Protocolo, como parâmetro para a identificação de desigualdades estruturais e para a interpretação do Direito a partir da realidade concreta submetida a julgamento.

Desse modo, a análise desenvolvida permite identificar a forma pela qual o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* se articula com o princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Essa relação se estabelece, sobretudo, pela compreensão da igualdade em sua dimensão substantiva e pela função interpretativa exercida pelo princípio no âmbito da metodologia proposta pelo Protocolo.

A partir dessa articulação, o Protocolo constitui importante instrumento para a efetivação da igualdade, ao propor uma metodologia voltada ao reconhecimento de desigualdades estruturais, históricas e culturais e à busca de resultados que ultrapassem um tratamento meramente formal entre as partes. No âmbito da Justiça do Trabalho, essa abordagem reforça o papel da jurisdição trabalhista no enfrentamento de práticas discriminatórias e na promoção da igualdade de gênero, em consonância com os compromissos assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030 das Nações Unidas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo examinou o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* e sua relação com o princípio da igualdade no âmbito do Direito do Trabalho. Para tanto, foram analisados os

principais elementos do Protocolo, a teoria dos princípios, suas funções e as diferenças em relação às regras.

Essa base teórica mostrou-se relevante porque permitiu compreender o princípio da igualdade como parâmetro normativo de interpretação e orientação da atividade jurisdicional. Na sequência, o princípio da igualdade foi analisado a partir de sua evolução histórica, com especial atenção às desigualdades entre homens e mulheres, à forma como essas diferenças se projetaram sobre as relações de trabalho e à passagem de uma concepção formal para uma compreensão material ou substantiva.

Desse percurso, foi possível responder à questão proposta no início do estudo. O *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* se articula com o princípio da igualdade no Direito do Trabalho ao permitir a identificação de desigualdades estruturais e ao utilizar esse princípio como parâmetro interpretativo na análise dos casos concretos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. Tradução, introdução e notas de Mário da Gama Kury. 4. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2001.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 20ª Edição. São Paulo: Malheiro Editores.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 35. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2020.

BRANCO, Luciana Temer Castelo. O feminino e o direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material. *In*: FERRAZ, Carolina Valença (coord.). **Manual dos direitos da mulher**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 set. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Brasília, DF: Presidência da República, 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1984/d89460.html. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 7 set. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 7 set. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 7 set. 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Mulheres ganham 21% menos que homens nas 54 mil empresas com 100 ou mais funcionários.** Brasília, DF, 3 nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/novembro/mulheres-ganham-21-menos-que-homens-nas-54-mil-empresas-com-100-ou-mais-funcionarios>. Acesso em: 2 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** Araucária, PR: Impressoart, 2024. 112 p. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/254683>. Acesso em: 2 set. 2026.

CAMBI, Eduardo Augusto Salomão. **Direito das famílias com perspectiva de gênero:** aplicação do protocolo de julgamento do Conselho Nacional de Justiça. Indaiatuba, SP: Foco, 2024. E-book.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional.** 6. ed. rev. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

COMITÊ SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW). **Recomendação Geral n.º 33 sobre o acesso das mulheres à justiça.** CEDAW/C/GC/33. 3 ago. 2015. Tradução de Valéria Pandjarian. Revisão de Silvia Pimentel. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Pdf/Comesp/Convencoes/CedawRecomendacaoGeral33.pdf>. Acesso em: 1 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. 132 p. ISBN 978-65-88022-06-1. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/handle/123456789/748>. Acesso em: 1 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria n.º 27, de 2 de fevereiro de 2021**. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n.º 254/2020 e n.º 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>. Acesso em: 2 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação n.º 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 2 out. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n.º 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria os respectivos comitês. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 1 ser. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Fernández Ortega e outros vs. México:** sentença de 30 de agosto de 2010 (exceção preliminar, mérito, reparações e custas). San José, Costa Rica: Corte IDH, 2010. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_215_esp.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso González e outras (“Campo Algodonero”) vs. México:** sentença de 16 de novembro de 2009 (exceção preliminar, mérito, reparações e custas). San José, Costa Rica: Corte IDH, 2009. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil:** sentença de 7 de setembro de 2021 (exceções preliminares, mérito, reparações e custas). San José, Costa Rica: Corte IDH, 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Rosendo Cantú e outra vs. México:** sentença de 31 de agosto de 2010 (exceção preliminar, mérito, reparações e custas). San José, Costa Rica: Corte IDH, 2010. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (ed.). **Género y Derecho**. Santiago de Chile: LOM Ediciones, 1999. p. 99-136. Disponível em: https://www.agencianuba.com/equis/wp-content/uploads/2016/01/S_1_1.pdf. Acesso em: 4 set. 2026.

FARALLI, Carla. **A filosofia contemporânea do direito: temas e desafios**. Tradução de Candice Premaor Gullo. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Princípios fundamentais do direito constitucional**: o estado da questão no início do século XXI, em face do direito comparado e, particularmente, do direito positivo brasileiro. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**. São Paulo, 2020. Apoio: Laudes Foundation. Disponível em: https://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciessediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. *In*: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4098403/mod_resource/content/1/Kergoat%20p.67-

[75%20in%20Dicionario_critico_do_feminismo%202009.pdf](#). Acesso em: 2 set. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 10^a Ed. Barueri: Atlas, 2023.

MELLO, Cleyson de Moraes; BORDINHÃO, Patrícia. **(Des)igualdade de gênero**. Rio de Janeiro: Processo, 2023.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: igualdade de gênero**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 1 set. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**. Resolução n.º 34/180, de 18 de dezembro de 1979. Nova York: Nações Unidas, 1979. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/10649?v=pdf>. Acesso em: 1 set. 2026.

NADER, Paulo. **Filosofia do Direito**. 28^a Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 72.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

POYATOS MATAS, Gloria. Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. **iQual. Revista de Género e Igualdad**, n. 2, p. 1-21, 2019. Disponível em: <https://revistas.um.es/igual/article/view/341501>. Acesso em: 2 set. 2026.

REY MARTÍNEZ, Fernando. **El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo**. México, D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005. Colección Miradas. 94 p. Disponível em: <https://www.conapred.gob.mx/publicacion/52>. Acesso em: 10 set. 2026.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade**. Belo Horizonte: Lê, 1990.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou Da educação**. Tradução de Thomaz Kawauche. São Paulo: Editora Unesp, 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 2 out. 2026.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. **Protocolo para juzgar con perspectiva de género.** Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020. 300 p. Disponível em: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>. Acesso em: 2 set. 2026.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** Coleção Tudo é História, v. 145. São Paulo: Brasiliense, 1993.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2026.** Geneva: World Economic Forum, 2026. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2026/>. Acesso em: 1 set. 2026.

¹ Advogada. Mestranda em Direito Empresarial pelas Faculdades de Campinas (FACAMP). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Nos termos do item 29, alínea “a”, da Recomendação Geral n.º 33: “O Comitê recomenda que os Estados partes: a) adotem medidas, incluindo programas de conscientização e capacitação a todos os agentes do sistema de justiça e estudantes de direito, para eliminar os estereótipos de gênero e incorporar a perspectiva de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça [...]” (CEDAW, 2015, p. 14).

³ A própria denominação “pós-positivismo” não é uniforme na doutrina. Alysson Leandro Mascaro (2023, p. 316) critica a expressão por considerar que ela sugere uma superação do positivismo que não necessariamente ocorreu, uma vez que autores normalmente associados a essa corrente, como Dworkin e Alexy, ainda

permanecem vinculados ao horizonte normativo estatal. Por essa razão, o autor propõe a expressão “juspositivismo ético” para designar as correntes que promovem uma reaproximação entre Direito, ética e moral sem abandonar integralmente pressupostos positivistas.

⁴ Américo Plá Rodriguez (2006, p. 43-44), por exemplo, não inclui expressamente a função construtiva em sua sistematização.

⁵ Sérgio Pinto Martins (2024, p. 607) traz em sua obra a classificação de discriminação: *“Discriminação positiva é feita por meio de ações afirmativas, visando remediar discriminações. Discriminação negativa é a que não tem fundamento admissível. Discriminação explícita é a feita de forma direta. Pode ser feita de forma escrita ou verbal. Discriminação implícita é a que não ocorre de forma direta, mas pode ser subentendida. Discriminação oculta é a feita de forma camuflada”*. Além disso, o autor pontua que a discriminação negativa pode ser direta, quando há regras ou práticas explícitas que excluem ou tratam alguém de forma menos favorável, ou indireta, na hipótese de existência de existem regras ou práticas neutras que resultam em um tratamento desigual das pessoas com certas características.