A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: UM ESTUDO DA 2ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

APPLICATION OF THE PROTOCOL FOR GENDER-PERSPECTIVE JUDGMENT IN THE LABOR JUDICIARY: A STUDY OF THE 2ND PANEL OF THE SUPERIOR LABOR COURT

"We all know that when there's no name for a problem, you can't see a problem, and when you can't see a problem you pretty much can't solve it." (Crenshaw, 2016).

Lorrana Borges Lançanova[1]

Tássia A. Gervasoni[2]

RESUMO

A pesquisa analisa a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ no Judiciário trabalhista, investigando seu impacto na proteção dos direitos das mulheres diante de desigualdades históricas no mercado de trabalho. O problema central consiste em verificar como o Protocolo contribui para a efetivação de direitos fundamentais, especialmente em casos que envolvem discriminação de gênero, assimetrias contratuais e a precarização do trabalho feminino. A metodologia adotada é qualitativa, com análise jurisprudencial comparativa das decisões da 2ª Turma do TST antes e após sua composição integralmente feminina em 2024. Os resultados demonstram que o Protocolo tem influenciado uma mudança de paradigma no Judiciário, com decisões mais sensíveis às vulnerabilidades de gênero, como a garantia de estabilidade para gestantes em contratos precários e o reconhecimento de licenças parentais em famílias homoafetivas. Conclui-se que a adoção da

[1] Graduanda em Direito no 8º semestre da Atitus Educação. Bolsista de Iniciação Científica e Iniciação Tecnológica e Inovação – PIBITI/CNPq. Integrante do grupo de pesquisa vinculado ao CNPq Direitos Fundamentais, Democracia e Desigualdade. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4118-9327. Email: lorranalancanova@gmail.com.

[2] Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, com período sanduíche na Universidad de Sevilla (Espanha). Mestre e Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Professora de Direito Constitucional na Atitus Educação. Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado e Doutorado em Direito na Atitus Educação. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais, Democracia e Desigualdade, vinculado ao CNPq. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8774-5421. E-mail: tassia.gervasoni@atitus.edu.br.

perspectiva de gênero nas decisões judiciais promove maior equidade, combatendo estereótipos e reforçando a função social do Direito do Trabalho. Essa transformação evidencia a importância de diretrizes institucionais, como o Protocolo do CNJ, para enfrentar discriminações estruturais e assegurar a concretização dos direitos fundamentais das mulheres.

Palavras-chave: 2ª Turma do TST; Direitos sexuais e reprodutivos; Interseccionalidade; Julgamento com perspectiva de gênero.

ABSTRACT OU RESUMEN

This research examines the application of the Guidelines for Gender Perspective Adjudication by Brazil's National Council of Justice (CNJ) in labor courts, investigating its impact on protecting women's rights against historical labor market inequalities. The central issue involves assessing how the Protocol contributes to enforcing fundamental rights, particularly in cases involving gender discrimination, contractual asymmetries, and the precarization of female labor. The methodology is qualitative, employing comparative jurisprudential analysis of rulings by the TST's (Superior Labor Court) Second Panel before and after its transition to an all-female composition in 2024. Results demonstrate that the Protocol has influenced a paradigm shift in judicial decision-making, with increased sensitivity to gender vulnerabilities - such as guaranteeing job stability for pregnant workers under precarious contracts and recognizing parental leave for same-sex families. The study concludes that incorporating a gender perspective in judicial rulings promotes greater equity by combating stereotypes and reinforcing the social purpose of Labor Law. This transformation highlights the importance of institutional guidelines like the CNJ Protocol in addressing structural discrimination and safeguarding women's fundamental rights.

Keywords ou Palabras clave: 2nd Panel of the TST; Gender perspective adjudication; Intersectionality; Sexual and reproductive rights.

1 INTRODUÇÃO

A sub-representação feminina nos tribunais superiores brasileiros reflete e reforça desigualdades estruturais de gênero no sistema de justiça, com impactos diretos na proteção dos direitos das mulheres. Este estudo investiga essa problemática, examinando como a composição de gênero dos órgãos judicantes influencia a jurisprudência trabalhista, com foco na formação inédita da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), formada integralmente por ministras desde 2024.

O problema central que orienta esta pesquisa é: como a sub-representação feminina nos tribunais superiores influencia as decisões judiciais, e de que forma a composição exclusivamente feminina da 2ª Turma do TST pode impactar a aplicação da perspectiva de gênero nos julgamentos? Parte-se da hipótese de que a maior presença de mulheres em posições decisórias: (i) amplia a sensibilidade para desigualdades estruturais; (ii) potencializa a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ; e (iii) altera padrões decisórios em casos envolvendo direitos reprodutivos, assédio e precarização do trabalho feminino.

A justificativa para este estudo assenta-se na necessidade crítica de compreender como a diversidade de gênero no Judiciário pode transformar práticas jurídicas historicamente marcadas por visões androcêntricas. A análise é particularmente relevante no contexto trabalhista, onde persistem graves assimetrias, como a discriminação contra gestantes, a desvalorização de profissões majoritariamente femininas e a falta de reconhecimento para demandas específicas das mulheres.

O trabalho está estruturado em três eixos principais: i) análise do Protocolo do CNJ e seus fundamentos teóricos; ii) exame comparativo das decisões da 2ª Turma do TST antes e após outubro de 2024; iii) identificação de mudanças na abordagem jurídica e nos fundamentos das decisões.

Metodologicamente, foi adotada uma abordagem qualitativa com análise documental e jurisprudencial, utilizando como base decisões selecionadas da 2ª Turma do TST e documentos institucionais. A pesquisa combina revisão bibliográfica com análise de conteúdo, permitindo avaliar de que modo a perspectiva de gênero tem sido incorporada nos julgamentos trabalhistas.

Ao investigar essa mudança paradigmática no TST, este estudo busca contribuir para o debate sobre representatividade no Judiciário, demonstrando como a diversidade de gênero nos tribunais pode ser um fator decisivo para a construção de uma jurisprudência mais igualitária e sensível às demandas das mulheres trabalhadoras.

Além disso, no momento em que tramita o Projeto de Decreto Legislativo n 89/2023, visando sustar os efeitos da Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional

de Justiça, que estabeleceu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, inclusive com parecer favorável da Relatora na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, Deputada Bia Kicis, reveste-se de especial importância a abordagem deste tema.

2 O PROTOCOLO DO CNJ: FUNDAMENTOS E DIRETRIZES PARA JULGAMENTOS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O Direito do Trabalho surge para proteger os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis. Desde o seu início, foram impostas restrições ao trabalho das mulheres sob uma justificativa protetiva, mas que, na prática, acabou reforçando a ideia de fragilidade feminina e o seu papel doméstico. Exemplo disso são as normas da Consolidação das Leis do Trabalho anteriores à Reforma Trabalhista, aprovada 2017 (Lei nº 13.467), como a proibição do trabalho noturno para mulheres, o artigo 384 da CLT, que exige um intervalo de 15 minutos antes do início de horas extras, e o artigo 390, que limita o trabalho feminino em atividades que demandem esforço físico acima de determinados limites (Brasil, 1943). Embora criadas com o intuito de proteção, essas normas acabavam por reforçar desigualdades, contribuindo para a discriminação[3] na contratação e na permanência das mulheres no mercado de trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), apesar de ter resolvido esses entraves, também introduziu novas formas de precarização, como o trabalho intermitente e o por prazo determinado (Brasil, 2017). Essas mudanças afetaram desproporcionalmente as mulheres, que já enfrentam a dupla jornada[4] de trabalho

[3] Mesmo porque, "atos discriminatórios podem ter um caráter sistêmico, influenciando as interações sociais ou o funcionamento de instituições públicas ou privadas. Eles afetam de forma negativa o status cultural e o status material de certos grupos sociais. [...] a exclusão social não decorre necessariamente de atos materiais de discriminação, sejam eles diretos ou indiretos. Ela pode acontecer em função de uma dimensão da discriminação que permanece socialmente invisível: as formas como certas pessoas são sistematicamente beneficiadas por pertencerem a grupos majoritários, fato que garante o acesso a oportunidades por serem membros desses segmentos. Os autores que desenvolvem essa teoria afirmam que os processos de exclusão social não poderão ser eliminados enquanto a sociedade não reconhecer a relação estrutural entre privilégio e opressão." (Moreira, 2020, p. 464).

[4] Em 2022, as mulheres dedicaram, em média, 9,6 horas a mais por semana do que os homens aos afazeres domésticos, o que, ao longo de um ano, corresponde a aproximadamente 21 dias a mais (DIEESE, 2025, p.08)

produtivo e reprodutivo. A ausência de uma análise interseccional na reforma ignorou como raça, classe e gênero se entrelaçam para aprofundar vulnerabilidades, expondo trabalhadoras, especialmente negras e periféricas, a condições ainda mais instáveis e desprotegidas (Crenshaw, 2002, p. 177).

O ordenamento jurídico nacional contém dispositivos que podem, de imediato, ser interpretados a partir da perspectiva de gênero, como, por exemplo, os direitos fundamentais. Assim, nos termos dos art. 1º, III e IV; art. 3º, IV; art. 5º, I; art. 6º; art. 7º, XXII e art. 196 da Constituição Federal, é possível extrair um conjunto de garantias fundamentais que asseguram o direito à igualdade, à saúde e a um trabalho digno e seguro. Esses dispositivos, interpretados à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, reconhecem a centralidade do trabalho na realização dos direitos sociais e impõem ao Estado e à sociedade o dever de combater práticas discriminatórias e promover ambientes laborais saudáveis (Brasil, 1988).

Os intérpretes do Direito devem compreender não só os direitos fundamentais, mas a legislação atual num todo sob essa óptica. Assim, os Ministros e as Ministras sensíveis à perspectiva de gênero devem interpretar a legislação considerando os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente laboral – como a desigualdade salarial, a dupla jornada, o trabalho de cuidado[5], assédio sexual e moral, a discriminação de gênero e o acesso limitado aos cargos de liderança –, devendo integrar a ideia de que a vida humana é contínua e que as responsabilidades e compromissos externos ao ambiente de trabalho impactam diretamente a vida das trabalhadoras (Guariau, 2023, p. 79-80).

Para atingir esse objetivo, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça estabelece que o primeiro passo para julgar sob essa perspectiva ocorre na aproximação com o processo. Desde o primeiro contato, é necessário identificar o contexto no qual o conflito está inserido. Não se cuida apenas da definição do ramo jurídico a que se refere a demanda posta ou dos

[5] A romantização do trabalho de cuidado, frequentemente associado ao amor e à voluntariedade, tende a encobrir a carga real de trabalho envolvida, seja ele remunerado ou não. O capitalismo se beneficia dessa falta de remuneração, uma vez que essa visão contribui para a invisibilização das desigualdades que afetam especialmente as mulheres, refletidas na distribuição desigual de tempo e renda. Como consequência, essa estrutura aprofunda a feminização da pobreza, perpetuando a marginalização econômica das mulheres (Brasil, 2021, p.25-26); (Federici, 2019, p. 47-52).

marcos legais a ela pertinentes, como de família, penal, cível ou trabalhista, por exemplo. É preciso, de pronto, questionar se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional[6], estão presentes no conflito apresentado (Brasil, 2021, p.44).

Elaborado por um grupo de trabalho do Conselho Nacional de Justiça e instituído pela Portaria n. 27/2021, o Protocolo tem como objetivo apoiar a implementação das políticas nacionais previstas nas Resoluções CNJ nº 254 e 255 de 2018, que tratam do combate à violência contra mulheres e da promoção da participação feminina no Judiciário. Inspirado em protocolo semelhante do México, determinado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, o instrumento visa contribuir para o cumprimento do ODS 5 da Agenda 2030 da ONU (igualdade de gênero), compromisso assumido pelo Supremo Tribunal Federal e pelo CNJ. Além disso, oferece fundamentos teóricos sobre igualdade e um guia prático para que decisões judiciais promovam a não discriminação, rompendo com estereótipos e culturas de preconceito, assegurando o direito à igualdade no exercício da jurisdição (Brasil, 2021).

O Protocolo parte da compreensão de que, apesar de se qualificar como democrática e plural, a sociedade brasileira ainda é marcada por machismo e racismo estruturais. Esse cenário de desigualdade substancial justifica a necessidade de julgamentos sob perspectiva de gênero, levando o CNJ a recomendar sua aplicação em todo o Judiciário, vinculando todos os julgadores (Lema Filho, 2023, p.11-12).

O documento destaca que o direito do trabalho surge da desigualdade entre capital e trabalho, mas sua regulamentação parte de uma perspectiva hegemônica masculina, branca, heterossexual e de determinada classe social. Isso se reflete em escolhas legislativas que priorizam trabalhadores formais, deixando à margem grupos historicamente excluídos (Brasil, 2021, p.102-103).

[6] Na metáfora proposta por Kimberlé Crenshaw para ilustrar a interseccionalidade, os diferentes sistemas de poder, como raça, etnia, gênero e classe, são representados como avenidas que organizam a estrutura social. Essas vias frequentemente se cruzam, formando interseções complexas nas quais múltiplas formas de opressão se encontram simultaneamente. Mulheres racializadas, por exemplo, podem ser atingidas simultaneamente pelo racismo, sexismo e pela discriminação de classe, enfrentando assim um "tráfego intenso" dessas opressões. Essas interseções podem ser especialmente perigosas, pois o choque entre as diferentes formas de dominação pode gerar experiências singulares de vulnerabilidade e desempoderamento (Crenshaw, 2002, p. 177).

A parte especial do protocolo propõe a interpretação das normas trabalhistas com perspectiva de gênero, para corrigir assimetrias que regras formalmente neutras[7] não enfrentam, e que, na prática, agravam desigualdades. O direito do trabalho, fundado em uma lógica androcêntrica, ignora diferenças de gênero, raça, classe e orientação sexual, o que perpetua a discriminação (Brasil, 2021, p.103-104).

Essas práticas discriminatórias, vistas pelo viés da interseccionalidade, tornam-se mais graves para mulheres e minorias[8], que ocupam historicamente posições inferiores na estrutura organizacional, naturalizando-se tais discriminações. O Protocolo defende a inversão do ônus da prova em casos de discriminação, permitindo que vítimas possam demonstrar que sua exclusão se deve a preconceito, e não a critérios profissionais[9] (Brasil, 2021, p.107-110).

A primeira questão levantada sobre o julgamento com perspectiva de gênero é sua compatibilidade com a imparcialidade judicial. A concepção tradicional de

[7] Esse tipo de regra configura a chamada discriminação indireta, pois dispositivos ou exigências aparentemente neutras impactam desproporcionalmente grupos vulneráveis, mesmo sem intenção disriminatória explícita, afetando sua participação e/ou progresso profissional. Embora não haja abertamente a intenção de discriminar, essas práticas mantêm ou até agravam desigualdades, especialmente de gênero. Trata-se de uma forma de desigualdade disfarçada de neutralidade, que gera impacto negativo, especialmente em relação a grupos historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas negras, LGBTQUIAPN+ e pessoas de determinadas religiões (Moreira, 2020, p. 383-390). Ser neutro ou imparcial é, no fim das contas, ser passivo diante das desigualdades e perversidades sociais produzidas pela forma como a sociedade está organizada (Severo, 2022, p. 2542).

[8] A autora Rita Segato propõe a decolonização do conceito de minorias e a superação da forma como o Ocidente moderno construiu categorias sociais como “mulheres”, “negros” e “indígenas”, reduzindo-os a “minorias” dentro de uma lógica colonial e hierárquica. Esses grupos foram configurados como “minorias” por meio de um processo de subalternização, com base em uma norma branca, masculina, europeia e burguesa. A proposta é desnaturalizar essas categorias, compreendendo-as como produtos de relações de poder históricas, e rejeitar a ideia de “minoria” como algo essencial. Em vez disso, reconhecer a agência, os saberes e as formas de vida desses grupos, valorizando suas diferenças não como algo que os subordina, mas como potenciais políticos e epistêmicos. O objetivo é substituir um vocabulário hierárquico por outro que favoreça alianças e resistências, rompendo com a lógica colonial-moderno (Segato, 2022).

[9] O ministro Alexandre de Moraes encaminhou diretamente ao Plenário do Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612, que questiona trechos da Lei 14.611/2023 sobre igualdade salarial entre homens e mulheres. A ação, proposta pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), não contesta o princípio da isonomia, mas busca ajustar a lei para considerar diferenças objetivas como tempo de serviço e qualificação técnica. O relator solicitou informações aos Poderes da República e seguirá o rito previsto na Lei das ADIs (Brasil, 2024). Contudo, chama atenção a motivação da ação para questionar a constitucionalidade da lei, pois, de que modo a determinação por igualdade salarial entre homens e mulheres poderia prejudicar a aferição de critérios apontados como objetivos (tempo de serviço e qualificação técnica).

imparcialidade exige que o julgador não tenha interesses pessoais no caso. No entanto, no Estado Democrático de Direito, a imparcialidade contemporânea vai além da subjetividade do juiz e abrange a garantia de um processo justo. Os Princípios de Conduta Judicial de Bangalore, da Organização das Nações Unidas, estabelecem a imparcialidade como um pilar essencial, exigindo que julgadores estejam atentos às diversidades sociais para evitar decisões influenciadas por preconceitos (ONU, 2008).

Mulheres e outras minorias enfrentam discriminações sutis e sistemáticas, que reforçam sua exclusão do mercado de trabalho e perpetuam sua inferiorização social. A orientação sexual também se revela fator de estigmatização, gerando condutas discriminatórias veladas que levam à exclusão do ambiente laboral. Trabalhadoras gestantes e lactantes são igualmente discriminadas, pois as normas[10] são baseadas em padrões masculinos e não acolhem suas necessidades específicas, levando a práticas que visam afastá-las do trabalho sob o pretexto de poder diretivo do empregador (Brasil, 2021, p.110-111).

Após a implementação do Protocolo, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, composta integralmente por mulheres desde outubro de 2024[11], aplicou o Protocolo em decisão que assegurou à mãe não gestante, em união homoafetiva, o direito à licença-maternidade (Brasil, 2024b). No processo AIRR - 0001161-83.2023.5.19.0002, a empresa tentou retardar o cumprimento da decisão judicial ao alegar que a trabalhadora não constava como mãe na certidão de nascimento da criança. O TST rejeitou esse argumento, confirmando que tal conduta configurou

[10] As Normas Regulamentadoras (NRs) brasileiras apresentam limitações na proteção das trabalhadoras, ignorando diversos riscos já reconhecidos cientificamente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, recomenda restrições a trabalhos pesados ou com ruídos elevados, que não são contempladas pelas normas nacionais, colocando em risco a saúde da gestante e do feto (Brasil, 2021, p.117). Sob a perspectiva de gênero, percebe-se que a legislação vigente apresenta lacunas, muitas vezes demonstrando-se ineficaz ou insuficiente para garantir a igualdade entre os gêneros no ambiente de trabalho, exigindo, portanto, aprimoramento. Um exemplo disso são as NRs, que raramente mencionam as diferenças entre homens e mulheres, inclusive no aspecto físico. De fato, salvo melhor juízo, nem a NR 06 nem a NR 12 abordam a necessidade de adaptação dos equipamentos de proteção individual (EPIs), das máquinas e dos equipamentos industriais às particularidades corporais de cada gênero. Da mesma forma, a NR 09 e a NR 15, ao tratarem da proteção contra a exposição a agentes cancerígenos, aparentemente desconsideram as diferenças de gênero na prevenção de cânceres específicos do público feminino relacionados ao trabalho desempenhado (Gauriau, 2023, p. 79).

[11] As sessões da Turma estão sendo conduzidas pelas magistradas Maria Helena Mallmann (presidente), Delaíde Alves Miranda Arantes e Liana Chaib (Brasil, 2024c).

tentativa indevida de retardar o processo, aplicando à empresa multa de 5% sobre o valor da causa, conforme os art. 80, V, e art. 81 do Código de Processo Civil (Brasil, 2024b).

O Tribunal Regional do Trabalho já havia reconhecido o direito da reclamante à licença-maternidade, mesmo sem ser a mãe gestante, fundamentando-se na proteção à maternidade e no melhor interesse da criança, com base nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF) e da igualdade de direitos (art. 5º, I da CF). A decisão também citou o RE 1211446 (Tema 1072 do STF), que reconheceu o direito da mãe não gestante em união homoafetiva à licença-maternidade (Brasil, 2024b).

Diante disso, o TST manteve a decisão, destacando que a empresa não comprovou fato impeditivo ao direito da trabalhadora, como exigido pelo art. 818 da CLT, e que a união estável e o processo de inclusão da reclamante na certidão da criança estavam comprovados (Brasil, 2024b). O acórdão ressaltou que, conforme o Protocolo do CNJ, decisões judiciais devem considerar questões de gênero e o contexto patriarcal que marginaliza casais homoafetivos e famílias monoparentais, garantindo assim igualdade, respeito à dignidade humana e efetividade das garantias constitucionais (Brasil, 2021). A sentença observou que a filiação se dá também pelo vínculo e cuidado, e não apenas pelo parto, e que, caso a companheira já tenha usufruído da licença, a trabalhadora faz jus à licença-paternidade (Brasil, 2024b).

Com base no exposto até o momento, é oportuno investigar de que maneira a própria configuração do colegiado pode influenciar a interpretação dessas garantias: a seguir, portanto, será comparado o teor das decisões da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho antes e depois de sua composição tornar-se integralmente feminina, a fim de aferir se e como essa mudança repercutiu na tutela jurisdicional dos direitos trabalhistas sob perspectiva de gênero.

2.1 A MUDANÇA DE PARADIGMA NAS DECISÕES DA 2ª TURMA DO TST: ANTES E DEPOIS DA COMPOSIÇÃO FEMININA

A história da participação feminina no Poder Judiciário é relativamente recente, sendo que somente a partir dos anos de 1960 encontram-se registros de uma maior ocupação de posições de destaque por mulheres. No âmbito da Justiça do Trabalho, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi foi a primeira mulher a presidir o Tribunal Superior do Trabalho (TST), depois de mais de 70 anos de sua criação e instalação (Brasil, 2020). Atualmente, o TST tem, em sua composição, entre os 27 Ministros, somente sete mulheres: a Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho, ministra Dora Maria da Costa, e as ministras Maria Cristina Peduzzi, Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Miranda, Maria Helena Mallmann, Morgana Richa e Liana Chaib, última a tomar posse (Brasil, 2025).

Retratar os números discrepantes entre os altos cargos ocupados por homens e mulheres no Judiciário Trabalhista é imperativo no sentido de correlacionar a divisão sexual do trabalho, há muito engendrada na subjetividade da sociedade, ao acesso das mulheres aos cargos de hierarquia máxima dos órgãos públicos. Tal cenário evidencia como a ausência de diversidade de gênero nas instâncias decisórias pode influenciar diretamente na interpretação e aplicação das normas trabalhistas.

A seguir, analisam-se julgados selecionados da 2ª Turma do TST entre os anos de 2022 e 2025. A busca jurisprudencial utilizou critérios relacionados a termos constantes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, tais como: Proteção/Amparo à maternidade (incluindo gestantes, parturientes e lactantes); Contrato temporário como forma de relação precária/contratos de trabalho intermitentes; Súmula 443 do TST; Dignidade da pessoa humana; Direitos sexuais e reprodutivos; Proteção à infância; Desigualdade e discriminação estrutural; Vulnerabilidade (especialmente da gestante); Discriminação e estereótipos de gênero; Violência de gênero e institucional; Ambiente laboral tóxico; Perspectiva de gênero e antidiscriminatória; Interseccionalidade; Assimetria de poder; Princípios da isonomia e da não discriminação.

Antes da formação exclusivamente feminina da 2ª Turma do TST, a jurisprudência apresentava um posicionamento mais restritivo quanto à aplicação da estabilidade gestacional em contratos de trabalho não permanentes. No julgamento do processo AIRR-419-34.2019.5.09.0016 (2020), a Turma entendeu pela

inaplicabilidade da estabilidade à trabalhadora contratada temporariamente, sustentando que o contrato por prazo determinado não gera expectativa de continuidade, nos termos da Lei nº 6.019/1974. Esse entendimento foi reafirmado no IAC 5639-31.2013.5.12.0051, que firmou a tese de que a estabilidade provisória da gestante não se aplicaria a contratos temporários (Brasil, 2020).

Contudo, após a composição 100% feminina, observa-se uma inflexão na jurisprudência, com maior sensibilidade aos direitos fundamentais. Em 2025, no julgamento do AIRR-574-06.2023.5.12.0051, a Turma reconheceu o direito à estabilidade da gestante contratada por experiência, com base na Súmula 244, III[12], do TST. Destacou-se que o único requisito para a estabilidade é que a gravidez ocorra durante a vigência do contrato, sendo irrelevante sua modalidade. Além disso, o desconhecimento da gravidez pelo empregador não impede a reintegração, conforme a jurisprudência do STF (Tema 497[13]) (Brasil, 2025).

Essa linha de proteção ampliada aos direitos reprodutivos está diretamente conectada à aplicação explícita do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero. No caso do RR-1000256-53.2023.5.02.0481, a Turma garantiu estabilidade a uma gestante em contrato intermitente, destacando que a garantia da maternidade é um direito fundamental que transcende a forma contratual, com fundamento no precedente vinculante do STF (Tema 542[14]), na Constituição Federal e em tratados internacionais como a CEDAW[15] (Brasil, 2025).

O acórdão invocou diretamente o Protocolo, afirmando que:

> Valendo-se da interpretação e aplicação do Direito do Trabalho sob o viés antidiscriminatório, interseccional e inclusivo, propõe-se a aplicação, por

[12] "A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado" (Brasil, 2012).
[13] Recurso extraordinário em que se discute, à luz do art. 10, II, b, do ADCT, se o desconhecimento da gravidez da empregada pelo empregador afasta, ou não, o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória (Brasil, 2018).
[14] "A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado" (Brasil, 2023).
[15] É a sigla para "Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher", um tratado internacional de direitos humanos da Organização das Nações Unidas que visa garantir a igualdade de gênero e proteger os direitos das mulheres (ONU, 1979).

> analogia, da previsão contida na Súmula nº 443[16] do TST, presumindo-se discriminatória a despedida sem justa causa de pessoas empregadas gestantes, parturientes ou lactantes que retornam ao trabalho após o gozo da licença maternidade, ainda que vencido o período de estabilidade previsto no art. 10, II, b do ADCT. (Brasil, 2025).

Esse trecho evidencia o reconhecimento institucional da vulnerabilidade agravada enfrentada por gestantes em vínculos precários, e consolida o entendimento de que a perspectiva de gênero deve ser elemento estruturante do julgamento.

No julgamento do Ag-AIRR-0011735-25.2018.5.15.0012, a 2ª Turma manteve a decisão que declarou a nulidade do pedido de demissão de uma empregada gestante por falta de assistência sindical, conforme exigido pelo art. 500 da CLT e condenou a empresa por danos morais. A decisão, unânime entre as ministras da 2ª Turma do TST, seguiu o voto da relatora Delaíde Miranda Arantes, que destacou a jurisprudência consolidada sobre a necessidade de assistência sindical em rescisões de gestantes e a aplicação do adicional de insalubridade em atividades que envolvem risco biológico. O Tribunal rejeitou todos os argumentos da empresa agravante, reforçando a proteção legal às trabalhadoras gestantes e a manutenção dos direitos trabalhistas reconhecidos em instâncias anteriores. A decisão, fundamentada no Protocolo, destacou que "há de ser entendida a situação da gestante sob outra ótica, a de perspectiva de gênero, na qual exige-se a imersão do julgador dentro da esfera de vida da autora, para compreender realmente o que se passa" (Brasil, 2025).

Por fim, no caso do Ag-AIRR-11069-07.2021.5.03.0027, reconheceu-se a rescisão indireta de uma trabalhadora grávida em contrato intermitente, devido à ociosidade forçada durante a pandemia (Brasil, 2025). A decisão reafirmou que contratos atípicos não podem servir como mecanismo para a supressão de direitos constitucionais, citando expressamente o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e Antidiscriminatório, o qual orienta: "resume-se discriminatória a despedida sem justa causa de pessoas empregadas gestantes, parturientes ou

[16] “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego” (Brasil, 2012).

lactantes que retornam ao trabalho após o gozo da licença maternidade, ainda que vencido o período de estabilidade previsto no art. 10, II, b do ADCT[17]" (Brasil, 2025).

A mudança de composição da Turma pode indicar um redirecionamento importante na forma de interpretar normas relacionadas aos direitos reprodutivos e trabalhistas. Se anteriormente havia maior ênfase na rigidez contratual e na segurança jurídica, a nova formação evidencia maior sensibilidade à função social do contrato, à dignidade da pessoa humana e à promoção da igualdade material. A adoção ativa do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, com seu enfoque na interseccionalidade, na reparação de assimetrias históricas e na crítica ao paradigma do "homem médio", vem se tornando critério orientador das decisões mais recentes da 2ª Turma. Tal movimento representa não apenas uma mudança na composição do colegiado, mas uma inflexão de paradigma jurídico em direção à efetivação dos direitos das mulheres no mundo do trabalho. As decisões de 2025 demonstram um perfil mais sensível à desigualdade de gênero e à necessidade de garantir direitos mínimos a trabalhadoras gestantes, mesmo que em vínculos precários.

2.2 PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO CRITÉRIO HERMENÊUTICO: IMPACTOS NA FUNDAMENTAÇÃO JUDICIAL

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, representa um marco na busca por uma justiça mais equânime e sensível às desigualdades estruturais que permeiam as relações sociais. Este capítulo se dedica a explorar minuciosamente os fundamentos e a aplicação prática desse protocolo, destacando sua importância como ferramenta para desconstruir estereótipos e promover uma atuação judicial verdadeiramente transformadora.

O Protocolo parte da premissa de que o Direito, longe de ser neutro, reflete e reproduz as assimetrias de poder presentes na sociedade. Ao adotar uma perspectiva

[17] “Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (ADCT, 1988).

de gênero, o julgador é convidado a questionar criticamente como conceitos jurídicos aparentemente objetivos podem estar impregnados de visões estereotipadas sobre papéis sociais, credibilidade e comportamento. Essa abordagem exige uma análise contextualizada dos casos, considerando as dinâmicas de gênero, raça, classe e outras formas de opressão que podem influenciar tanto as relações entre as partes quanto a própria interpretação do Direito (Brasil, 2021).

Dessa forma, o Protocolo é estruturado em passos que guiam o magistrado desde o primeiro contato com o processo até a decisão final. A primeira etapa consiste em uma reflexão inicial sobre como as desigualdades estruturais podem estar presentes na controvérsia. Em seguida, a atenção se volta para os sujeitos processuais, buscando identificar circunstâncias que possam afetar sua participação em condições de igualdade. Questões como a necessidade de medidas protetivas, a adequação do ambiente judicial e a clareza das comunicações são cuidadosamente avaliadas (Brasil, 2021).

Um dos aspectos mais relevantes do Protocolo é a ênfase na instrução processual, momento em que os estereótipos de gênero costumam se manifestar de forma mais evidente. Perguntas que culpabilizam a vítima ou minimizam a violência são desencorajadas, dando lugar a um interrogatório focado nos fatos e no comportamento do agressor. A valoração das provas também é objeto de atenção especial, reconhecendo que a palavra da vítima, muitas vezes descredibilizada, pode ser suficiente para configurar a ocorrência de violência quando analisada em seu contexto adequado (Brasil, 2021).

A fundamentação das decisões é outro ponto crucial. O protocolo incentiva o uso de instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, como a Convenção de Belém do Pará, e a incorporação de perspectivas doutrinárias críticas. Essa abordagem permite que as sentenças transcendam a mera aplicação mecânica da lei, assumindo um papel ativo na promoção da igualdade material (Brasil, 2021).

Para demonstrar a aplicação do Protocolo com Perspectiva de Gênero, será proposta a reescrita do Processo TST-AIRR-419-34.2019.5.09.0016 (anterior à formação 100% feminina da 2ª turma do TST), inspirada no e-book “Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero: Reescritas de Decisões Judiciais”. A iniciativa

busca evidenciar como a linguagem e a argumentação podem ser transformadas para incorporar uma perspectiva de gênero, deixando de reproduzir estereótipos para reconhecer desigualdades estruturais e adotar soluções que as enfrentem (ANAMATRA, 2023, p. 9-10).

1. Protocolo de Gênero do CNJ	Julgamentos devem considerar desigualdades estruturais e garantir estabilidade à gestante, mesmo em vínculos precários.
2. Gravidez e Trabalho Precarizado	Mulheres em contratos temporários sofrem exclusão acentuada durante a gestação, afetando o exercício digno da maternidade.
3. Discriminação Indireta	Excluir gestantes da estabilidade com base no contrato configura discriminação indireta e viola a igualdade substancial.
4. Convenção 183 da OIT	Garante proteção à maternidade sem distinção contratual; deve ser observada pelo Estado brasileiro.
5. Conflito Normativo e Interpretação Constitucional	A proteção internacional deve prevalecer, reforçando a dignidade humana como base da interpretação jurídica.
6. Controle de Convencionalidade	Permite aplicar diretamente tratados como a Convenção 183, superando normas internas restritivas.
7. Proteção Integral e Irrelevância do Contrato	A estabilidade da gestante é direito fundamental, não podendo ser limitada pela natureza do vínculo empregatício.
8. Organização e ajuste do texto ao padrão de julgados do Tribunal Superior do Trabalho	

(ANAMATRA, 2023, p. 9-10).

A seguir o trecho original da decisão examinada:

> As trabalhadoras gestantes, admitidas por contrato temporário, não tem direito à estabilidade, por não haver, em tal modalidade contratual, a expectativa de contratação. O contrato temporário se trata de forma de relação precária, e garante ao trabalhador apenas alguns direitos, como por exemplo remuneração equivalente àquela recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, nos termos do art. 12, "a", da Lei 6.019/74 (Brasil, 2020).

Para a proposta de reescrita com perspectiva de gênero, sustenta-se: Às trabalhadoras gestantes, ainda que contratadas sob regime temporário, fazem jus à estabilidade provisória, conforme preceituado no art. 10, II, b, do ADCT, com fundamento no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. A exclusão desse direito com base apenas na natureza contratual precarizada ignora

que tais modalidades atingem desproporcionalmente as mulheres, especialmente em idade reprodutiva, configurando discriminação indireta. Embora o contrato temporário seja regulado pela Lei 6.019/74 e ofereça apenas direitos mínimos, como a equiparação salarial prevista no art. 12, “a”, essa limitação não pode justificar a supressão de garantias fundamentais à maternidade. A Convenção 183 da OIT, ratificada pelo Brasil, assegura a proteção à gestante independentemente do vínculo contratual, devendo ser aplicada por meio do controle de convencionalidade. Assim, o argumento da ausência de expectativa de continuidade não se sustenta diante do princípio da dignidade da pessoa humana e do dever do Estado de garantir proteção integral à maternidade. O tipo de contrato, portanto, não pode ser critério excludente de um direito social essencial.

Diante do exposto, observa-se que o Protocolo não apenas oferece uma metodologia inovadora para análise judicial, mas também promove uma ruptura com paradigmas jurídicos excludentes ao incorporar no processo decisório as desigualdades estruturais vivenciadas por mulheres. Sua aplicação, como evidenciado na reescrita de decisões, permite reinterpretar normas à luz da dignidade humana, da igualdade substancial e do controle de convencionalidade, assegurando que direitos fundamentais, como a proteção à maternidade, não sejam negados sob justificativas contratuais formais.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa evidenciou que a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ revela-se essencial para a construção de uma jurisprudência mais sensível às desigualdades estruturais enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho. A análise comparativa das decisões da 2ª Turma do TST antes e após sua composição integralmente feminina revelou mudanças significativas na abordagem jurídica, com ênfase na proteção da maternidade, no reconhecimento de vínculos afetivos em famílias homoafetivas e na superação de interpretações normativas excludentes.

Verificou-se que a maior presença de mulheres em posições decisórias no Judiciário não apenas ampliou a aplicação efetiva do Protocolo, mas também promoveu uma reconfiguração do próprio paradigma jurídico adotado, deslocando o foco da rigidez contratual para a efetivação dos direitos fundamentais. A adoção da perspectiva de gênero, especialmente quando aliada a uma leitura interseccional, contribui para o enfrentamento de práticas discriminatórias historicamente naturalizadas no Direito do Trabalho e reafirma o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, a igualdade substancial e a função social do contrato.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero**: Reescritas de Decisões Judiciais. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 1. ed. Brasília, DF: Anamatra, 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **TST lança protocolos para julgamentos antidiscriminatórios**. 2024. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35191-protocolosantidiscriminacao. Acesso em: 09 de jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. 1988. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-normaatualizada-pl.pdf. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça**. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, 2021. Disponível em: http://www.cnj.jus.br e http://www.enfam.jus.br. eISBN 978-65-88022-06-1. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT).

BRASIL. Senado Federal. **Diploma Bertha Lutz reforça luta por mais mulheres em espaços de poder**. 2025. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/03/27/diploma-bertha-lutz-

reforca-luta-por-mais-mulheres-em-espacos-de-poder#:~:text=—%20No%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,ministros%20e%20apenas%20sete%20mulheres. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **STF julgará diretamente no Plenário ação que discute lei sobre igualdade salarial entre gêneros.** 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529657&ori=1. Acesso em: 01 mai. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 497** - Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. 2019. Disponível em:https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 542** - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível ad nutum, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4650144&numeroProcesso=842844&classeProcesso=RE&numeroTema=542. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo Nº TST-AIRR-419-34.2019.5.09.0016.** 2020. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e4ac780ba0168dbd9f1ecf5eb2e87a8f. Acesso em: 01 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **05 - Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.** 2020. Disponível em: https://tst.jus.br/en/ministros/-/asset_publisher/vKn1/content/07-maria-cristina-peduzzi. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). 2024b. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. **Acórdão no AIRR-0001161-83.2023.5.19.0002**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. s/p., p. s/p. Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Em composição inédita, Segunda Turma do TST passa a ser conduzida apenas por ministras**. 2024c. Disponível em: https://tst.jus.br/en/-/em-composição-inédita-segunda-turma-do-tst-passa-a-ser-conduzida-apenas-por-ministras. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Microagressões de gênero: como elas operam nas relações trabalhistas**. 2024a. Disponível em: https://tst.jus.br/-

/microagressões-de-gênero-como-elas-operam-nas-relações-trabalhistas. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo Nº Ag-AIRR-11069-07.2021.5.03.0027**. 2025. Disponível em:https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/665a6979ac17050749c6d91b0923cbd4. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo Nº AIRR - 0011735-25.2018.5.15.0012**. 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/61bf91e993c7633245adbea984c7704c. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo Nº RR - 1000256-53.2023.5.02.0481**. 2025. Disponível em:https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/194b4a0110911060188430c23859d811. Acesso em: 02 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Processo Nº TST-Ag-AIRR-574-06.2023.5.12.0051.** 2025. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/30ffcdbfaf7cb88787e71e0f5c0fe436. Acesso em: 01 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula Nº 298** - AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A DISPOSIÇÃO DE LEI. PRONUNCIAMENTO EXPLÍCITO. 2012. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void. Acesso em: 02 jun. 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista estudos feministas**, 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang= pt. Acesso em: 29 jun. 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. **A urgência da "interseccionalidade"**. TEDWomen, 2016. Disponível em: https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?subtitle=pt-br&lng=pt-br&geo=pt-br. Acesso em: 20 jun. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim Especial 8 de março de 2025**: Mulher chefia mais domicílios, mas segue com menos direitos e oportunidades no trabalho Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/mulheres2025.html. Acesso em: 08 mai. 2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

GAURIAU, Rosane. **Saúde profissional da mulher**: uma questão de gênero. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 27, n. 2, p. 73-81, jul./dez. 2023. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/234356. Acesso em: 28 out. 2024.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas**. Julgamento sob perspectiva de gênero**: um novo olhar do Judiciário sobre as questões de gênero. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 34, n. 412, p. 9-16, out. 2023.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 02 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Escritório Contra Drogas e Crime (Unodc). **Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial** / Escritório Contra Drogas e Crime ; tradução de Marlon da Silva Malha, Ariane Emílio Kloth. – Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2008. 179 p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5**: Igualdade de Gênero. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5. Acesso em: 24 jun. 2025.

SEGATO, Rita Laura. **Gênero e colonialidade**: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. 2022.. Disponível em: http://journals.openedition.org/eces/1533. Acesso em: 06 mai. 2025.