

V. 3 • N. 1 • 2026

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO



2966-3210

V.3 • N.2 • MARÇO • 2026 • P. 1-209 • ISSN 2966-3210

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

EDITORES RESPONSÁVEIS POR ESSA EDIÇÃO:

MICHELLE LUCAS CARDOSO BALBINO
JÉFFSON MENEZES DE SOUSA
MARIA ISABEL ESTEVES ALCÂNTARA

www.revistalexlab.org

LexLab Revista Eletrônica de Direito

Linha editorial

A LexLab –Revista Eletrônica de Direito, enquanto periódico acadêmico da área jurídica, atua como instrumento democrático de veiculação de trabalhos científicos, integrando pesquisas de graduandos, graduados, especialistas, mestres e doutores. Seu compromisso é fomentar debates que contribuam para soluções inteligentes a desafios complexos enfrentados pelo direito. dota como escopo a publicação de pesquisas jurídicas que apresentem: *i*) análise crítica ao objeto de pesquisa e *ii*) proposição de soluções inovadoras. Propõe também ser um espaço de interdisciplinaridade com outros segmentos de pesquisa. A Revista encontra-se disponível para pesquisadores nacionais e estrangeiros e possui um conselho editorial diversificado, com pesquisadores provenientes de várias instituições e regiões do País.

Sendo assim, a proposta de linha editorial a ser seguida pela LexLab é apresentada a partir de três eixos fundamentais, que se subdividem:

1 Direito e Tecnologia: questões de privacidade e proteção de dados pessoais; regulação de inteligência artificial e algoritmos; impacto das tecnologias emergentes no sistema legal; cibersegurança e crimes digitais; direito da internet e liberdade de expressão.

2 Direito e Sociedade: justiça social e direitos humanos; legislação antidiscriminatória e equidade de gênero; direitos LGBTQ+ e diversidade; direito do trabalho e relações laborais; direito ambiental.

3 Direito e Globalização: direito internacional; migração e refugiados; comércio internacional e regulação econômica global; conflitos armados e direito humanitário; direito comparado.

Os trabalhos publicados na LexLab devem enquadrar-se em, pelo menos, um dos eixos temáticos que compõem sua linha editorial. Eventualmente, a critério do conselho editorial, uma edição especial da Revista pode ser elaborada e dedicada a dossiês temáticos relacionados a um dos seus eixos.

Os artigos são publicados sem custos para o autor e para o leitor.

A LexLab recebe artigos produzidos por mestre e doutores, bem como por graduandos, graduados e especialistas, desde que em coautoria com ao menos um autor mestre e/ou doutor, obrigatoriamente. Nos casos de autoria única serão aceitos apenas submissões de artigos produzidos por autores mestres ou doutores.

Editores

Michelle Lucas Cardoso Balbino, Centro Universitário de Minas Gerais (UniMG), Patos de Minas, MG - Brasil

Jéffson Menezes de Sousa, Universidade Tiradentes (Unit), Aracaju, SE - Brasil

Maria Isabel Esteves Alcântara, Centro Universitário de Minas Gerais (UniMG), Patos de Minas, MG - Brasil

Conselho Editorial

Virna de Barros Nunes Figueredo, Centro de Ensino Superior do Vale do Parnaíba, Teresina, PI - Brasil

Tanise Zago Thomasi, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, SE - Brasil

João Hagenbeck Parizzi, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG - Brasil

Debora Vasti da Silva do Bomfim Denys, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF - Brasil

Fábio Rezende Braga, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, PR - Brasil

Julien Dellaux, Université Côte D'azur, Nice, França

Responsável Técnico

Thiago Eustáquio Gomes

Disponível em: www.revistalexlab.org.

Circulação

Acesso aberto e gratuito.

Matérias assinadas são de exclusiva responsabilidade dos autores.
Citação parcial permitida com referência à fonte.



LexLab Revista Eletrônica de Direito - v. 3, n. 1 (março 2026). [On-line].

Quadrimestral.

ISSN 2966-3210

Disponível em: www.revistalexlab.org.

1. Direito com perspectiva de gênero 2. dignidade da pessoa humana 3. Interseccionalidade 4. Teorias feministas 5. Pensamento Decolonial 6. Políticas Públicas e Direitos Humanos. Título.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DOSSIÊ DA PÓS-GRADUAÇÃO EM GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: Gênero, Interseccionalidade e Direitos Humanos: contribuições para uma ciência jurídica inclusiva..... 8

Ravana Medeiros Costa Soares Basilio

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E OS IMPACTOS NA FALTA DE RECONHECIMENTO EFETIVO DO CUIDADO COMO TRABALHO: um olhar crítico à luz da literatura feminista..... 10

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Luana Miranda Ganio

AS AUSÊNCIAS FALAM - GÊNERO E MEIO AMBIENTE: UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA PRESENÇA DAS MULHERES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS AMBIENTAIS DO RIO GRANDE DO SUL.....27

Carla Kunde Soares

Jéssica Maria de Lima Rocha

QUEM JULGA A MULHER, A LEI OU O ESTEREÓTIPO? Fraseologismos e lawfare de gênero em decisões judiciais do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ/PA)43

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Elizete Cardoso Assunção

A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS (LEI Nº 15.069/2024) E O DEVER DE CORRESPONSABILIDADE: UM NOVO PARADIGMA PARA A SUPERAÇÃO DA ASSIMETRIA DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL.....58

Bianca Pinheiro da Silva

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ EM AÇÕES DE ALIMENTOS: A OCULTAÇÃO DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS COMO VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS72

Michelle Lucas Cardoso BALBINO

Mayara de Jesus Brasil;

Luciana Laudares Faria Alvarenga

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E OS MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO À MULHER..... 95

Aline Tondini Salvador

Rosemary Mendes Farias

Ravana Medeiros Costa Soares Basílio

CONTEÚDO MÍNIMO DAS DECISÕES JUDICIAIS QUE INDEFEREM MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA.....116

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Micheli Andressa Alves

A ADVOCACIA COM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES E SUPERAÇÃO DAS DESIGUALDADES NO BRASIL.....135

Tarita Nascimento Cajazeira

Isabelle Maria Campos Vasconcelos Chehab

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA MULHER EMPREGADA: UMA REVISÃO CRÍTICA ACERCA DA INTERSECCIONALIDADE NO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE150

Laura Vasconcelos Neves da Silva

A DISCREPÂNCIA NO ACÚMULO DE BENS APÓS A MATERNIDADE: O IMPACTO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA COMPOSIÇÃO PATRIMONIAL DA MULHER.....170

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Úrsula Lobato Barreiros

Karla C. Furtado Martins

A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TEMA 1370 DO STF: O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ COMO MÉTODO INTERPRETATIVO-DOG MÁTICO PARA A NEUTRALIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES ESTRUTURAIS188

Anilda Neves Conceição

APRESENTAÇÃO DOSSIÊ DA PÓS-GRADUAÇÃO EM GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: Gênero, Interseccionalidade e Direitos Humanos: contribuições para uma ciência jurídica inclusiva

Ravana Medeiros Costa Soares Basilio¹

A persistência de graves violações de direitos humanos baseadas em gênero e sexualidade no Brasil revela um cenário alarmante que exige repostas urgentes, qualificadas e interdisciplinares. A desigualdade de gênero e a violência sexual e de identidade de gênero configuram uma emergência social, política e jurídica que não podem ser enfrentadas apenas com medidas repressivas, mas exige uma atuação formativa, ética e transformadora no campo da educação jurídica e da gestão pública.

O curso de **Pós-graduação em Gênero e Direitos Humanos** da Escola Brasileira de Direito das Mulheres em parceria com a Escola Superior de Advocacia do Piauí- ESAPI e Universidade Santo Agostinho – UniFSA, nasceu do compromisso com a construção de uma justiça social inclusiva, orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, o curso de que o Direito, enquanto campo de produção de saber e prática social, não pode permanecer alheio às desigualdades estruturais que atravessam as relações de gênero, raça, classe e território.

Um dos pilares formativos do curso foi a incorporação do Protocolo de Julgamentos com Perspectiva de Gênero do CNJ como instrumento fundamental para a atuação profissional dos discentes, contribuindo para o desenvolvimento de uma prática jurídica sensível às assimetrias sociais e comprometida com a efetivação da justiça substantiva.

Ao longo da formação, os estudantes foram instigados a produzir pesquisas acadêmicas que dialogassem criticamente com os desafios contemporâneos do Direito e da sociedade brasileira. Como resultado desse processo formativo, foram elaborados os artigos científicos que compõem o presente dossiê, fruto das reflexões desenvolvidas durante o curso.

As temáticas que orientaram os trabalhos partiram de diferentes blocos temáticos estruturantes, entre os quais se destacam: Direito com perspectiva de gênero, dignidade da pessoa humana, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, Interseccionalidade, Teorias feministas, Pensamento Decolonial, Políticas Públicas e Direitos Humanos.

A escolha de tais entes temáticos reflete a compreensão de que a ciência jurídica precisa dialogar com saberes provenientes de outras áreas do conhecimento, tais como sociologia, antropologia, psicologia, história, ciência política e estudos decoloniais e interseccionais. Referida abordagem interdisciplinar permite ampliar a leitura da realidade social e fortalecer uma atuação jurídica orientada pela promoção da equidade e pela superação de desigualdades estruturais.

Nesse horizonte torna-se imperativo questionar e transformar os alicerces patriarcais, heteronormativos e excludentes que historicamente orientaram a doutrina, a jurisprudência e as práticas institucionais no campo jurídico brasileiro. A incorporação da perspectiva de gênero na produção científica e na atuação profissional representa, portanto, um passo fundamental para a construção de um sistema de justiça mais democrático e comprometido com os direitos humanos.

Assim, com o objetivo de contribuir para a construção de uma ciência jurídica mais humana e inclusiva e dar publicidade às pesquisas desenvolvidas no âmbito da Pós-graduação em Gênero e Direitos Humanos no ano de 2025, apresenta-se o presente dossiê.

¹ Advogada e Professora de Direito do IFPI. Mestre em Direito. IEs: IFPI e ESA-PI. **e-mail:** basilioravana@gmail.com
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5820537969334354>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-9106-270X>

A publicação desta coletânea reafirma o compromisso das instituições envolvidas com a produção e difusão de conhecimento crítico, contribuindo para o fortalecimento de cultura jurídica pautada pela igualdade, pela justiça social e pelo respeito à diversidade.

A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS (LEI Nº 15.069/2024) E O DEVER DE CORRESPONSABILIDADE: UM NOVO PARADIGMA PARA A SUPERAÇÃO DA ASSIMETRIA DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL

THE NATIONAL CARE POLICY (LAW No. 15,069/2024) AND THE DUTY OF JOINT RESPONSIBILITY: A NEW PARADIGM FOR OVERCOMING THE ASYMMETRY OF MATERNITY AND PATERNITY LEAVE IN BRAZIL

BIANCA PINHEIRO DA SILVA

Pós-graduanda em Gênero e Direitos Humanos pela Escola Brasileira dos Direitos da Mulheres – EBDM.

e-mail: bianca.pinheiro@adv.oabsp.org.br

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/0916512518530495>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8097-6509>

Recebido em: 29/01/2026

Aprovado em: 01/03/2026

SILVA, Bianca Pinheiro da. A Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024) e o Dever de Corresponsabilidade: um novo paradigma para a superação da assimetria das licenças maternidade e paternidade no Brasil. **LexLab Revista Eletrônica de Direito**, v. 3, n. 1, p. 58-71, jan./mar. 2026.

DOI: 10.63405/lexlab.v3n1.04

Resumo

O presente artigo teve como objetivo geral analisar o potencial transformador da recém-promulgada Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024) na reconfiguração do sistema de licenças maternidade e paternidade no Brasil. Partindo de uma abordagem teórica fundamentada no feminismo interseccional e tomando como sujeito do estudo mulheres negras, periféricas e mães de crianças com deficiência, a pesquisa investigou como a desigualdade no regime de licenças aprofunda desigualdades estruturais agravadas pela interseção de múltiplos eixos de opressão. Para tanto, analisou-se de que forma os princípios da corresponsabilidade e do reconhecimento do cuidado como trabalho, positivados na nova lei, forneceram uma base normativa robusta para reinterpretar a legislação trabalhista. O artigo inseriu-se, assim, no rol de estudos que visaram contribuir com instrumentos para a construção de efetiva equidade material na divisão do trabalho de cuidado.

Palavras-chave: Política Nacional de Cuidados. Licença maternidade. Licença paternidade. Corresponsabilidade. Direito do Trabalho.

Abstract: The overall objective of this article was to analyze the transformative potential of the recently enacted National Care Policy (Law No. 15,069/2024) in reconfiguring the maternity and paternity leave system in Brazil. Based on a theoretical approach grounded in intersectional feminism and focusing on black women, women from the periphery, and mothers of children with disabilities, the research investigated how inequality in the leave system deepens structural inequalities aggravated by the intersection of multiple axes of oppression. To this end, it analyzed how the principles of co-responsibility and recognition of care as work, enshrined in the new law, provided a robust normative basis for reinterpreting labor legislation. The article thus joined the list of studies that sought to contribute tools for building effective material equity in the division of care work.

Keyword: National Care Policy. Maternity leave. Paternity leave. Joint responsibility. Labor law.

1 INTRODUÇÃO

A disparidade entre a licença-maternidade de 120 dias e a licença-paternidade de 5³ dias é uma das mais evidentes e persistentes assimetrias do ordenamento jurídico brasileiro. Longe de ser um mero detalhe legislativo, essa configuração legal reflete e reforça uma profunda divisão sexual do trabalho. A promulgação da Política Nacional de Cuidados ocorre em um contexto de profunda crise da "reprodução social", como diagnosticado por autoras como Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019). O capitalismo neoliberal, ao exigir mais horas de trabalho remunerado por família e, simultaneamente, retirar o suporte estatal, "pressiona até o limite famílias, comunidades e (acima de tudo) mulheres". É nesse cenário de esgotamento que a recente promulgação da Lei nº 15.069/2024 surge como um potencial divisor de águas, ao positivar o dever de corresponsabilidade e reconhecer o cuidado como trabalho.

Este artigo parte do seguinte problema de pesquisa: Em que medida os princípios da Lei nº 15.069/2024 fornecem um paradigma jurídico capaz não apenas de superar a assimetria formal entre as licenças, mas também de responder a como a sobreposição de estruturas de poder (raça, classe, capacitismo, etc.) agrava os efeitos que essa assimetria produz e aprofunda na sociedade brasileira?

A hipótese central é que a nova lei, ao adotar uma perspectiva alinhada à crítica interseccional, oferece instrumentos para uma aplicação do direito que promova a equidade material. O objetivo geral deste trabalho é, portanto, analisar o potencial transformador da Política Nacional de Cuidados na reconfiguração do sistema de licenças maternidade e paternidade. Para alcançar tais objetivos, o artigo está estruturado em quatro capítulos, além desta introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo, 'A raiz da assimetria', fundamenta a crítica interseccional à divisão do cuidado. O segundo analisa os dispositivos da nova Lei de Cuidados como um novo paradigma. Por fim, o terceiro capítulo confronta este novo paradigma analisando decisões e apontando caminhos possíveis no litígio.

A justificativa para esta pesquisa reside na urgência social e na relevância jurídica de se debater um tema que afeta diretamente a igualdade de gênero e a estrutura do mercado de trabalho, agora sob a égide de uma legislação inovadora. Ademais, a relevância deste estudo se amplifica ao considerar os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O presente artigo dialoga diretamente com a meta 5.4 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que compele os Estados-membros a "reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico

³ Atualização Legislativa: Recentemente, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei que amplia gradualmente a licença-paternidade para 20 dias em até 3 anos (PL 3.935/2008). A proposta estabelece aumento escalonado a partir de 2027. O projeto segue para análise do Senado Federal, representando um avanço significativo, ainda que insuficiente para a plena equiparação com a licença-maternidade.

não remunerado, [...] bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar" (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015). Nesse sentido, este trabalho se insere no esforço teórico de construir caminhos para que o ordenamento jurídico interno concretize essas metas globais, fortalecendo a análise sob a perspectiva dos Direitos Humanos.

2 METODOLOGIA

A metodologia consistiu em uma pesquisa do tipo exploratória, com abordagem qualitativa e uso de fontes secundárias.

Para responder à problemática proposta, a presente pesquisa foi delineada como exploratória, construindo um argumento jurídico a partir da inovação legislativa da Lei nº 15.069/2024, e, de abordagem qualitativa, eis que focada na análise crítica de textos e discursos jurídicos.

As fontes de pesquisa foram exclusivamente secundárias, compreendendo:

(i) legislação (Lei nº 15.069/2024, CF/88, CLT); (ii) doutrina e teoria crítica (obras de Silvia Federici, Kimberlé Crenshaw, Flávia Piovesan, etc.); (iii) dados estatísticos publicados pelo IBGE; e (iv) jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

O método de procedimento foi o dedutivo, partindo-se da análise de teorias gerais (divisão sexual do trabalho, interseccionalidade) para aplicá-las ao caso concreto da assimetria das licenças no Brasil. As técnicas de pesquisa empregadas foram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial. A análise se baseou em dados multifacetado: dados estatísticos da PNAD contínua (IBGE) foram utilizados para quantificar a desigualdade; fontes legislativas, como a Lei nº 15.069/2024 e a Constituição Federal, foram objeto de análise doutrinária; e um levantamento de julgados dos Tribunais Superiores (STF, TST) e Regionais do Trabalho (TRTs) permitiu mapear a aplicação do direito. Todo este conjunto de dados foi interpretado sob a ótica da teoria crítica feminista interseccional." A raiz da assimetria: uma crítica interseccional à divisão desigual do cuidado

A compreensão da desigualdade no regime de licenças maternidade e paternidade exige, primeiramente, uma análise de suas raízes históricas e estruturais. Este capítulo se dedica a essa tarefa, partindo da crítica feminista à divisão sexual do trabalho para, em seguida, demonstrar com dados **do IBGE sobre uso do tempo, participação no mercado de trabalho e rendimento** como essa estrutura se manifesta de forma agravada pela sobreposição de opressões de raça e classe no Brasil.

A análise da assimetria das licenças maternidade e paternidade deve partir de uma compreensão sofisticada de gênero, não como uma característica biológica, mas, como define a historiadora Joan Scott (1995), como "um modo primeiro de significar as relações de poder". A distinção legal entre os corpos de pais e mães não é neutra; ela é um ato político que utiliza a diferença sexual para organizar a hierarquia e legitimar a desigualdade no acesso a direitos e ao tempo.

A desvalorização do cuidado, nesse contexto, não é um acidente cultural, mas um projeto político fundamental para o capitalismo. Como aponta Silvia Federici (2017), a transição para o modo de produção capitalista exigiu um processo violento de "reforma dos corpos" para adequá-los à disciplina industrial, sendo a "Grande Caça às Bruxas" um pilar desse processo. Esse movimento histórico destruiu o poder social que as mulheres detinham e transformou seu trabalho reprodutivo em trabalho não pago, criando a figura da "dona de casa" como condição para a acumulação primitiva. Essa "feminização do cuidado", como define Siqueira (SIQUEIRA,2024), é fruto de um sistema que atribui às mulheres ocupações relacionadas ao cuidar com base em um fator supostamente biológico, resultando em baixas remunerações e no fortalecimento das desigualdades.

O trabalho doméstico, embora não pago, torna-se a base para a acumulação de capital. A campanha pelo "salário para o trabalho doméstico", defendida por Federici, surge como

uma estratégia política para tornar esse trabalho visível e recusar sua "naturalidade".

Dizer que queremos um salário para o trabalho doméstico é o primeiro passo para nos recusarmos a fazê-lo, pois o salário deixa claro que o trabalho doméstico é, na verdade, trabalho. É denunciar sua gratuidade, que tem sido o seu engano mais poderoso. (FEDERICI, 2019, p. 32).

A força da campanha pelo salário reside em sua capacidade de unificar politicamente as mulheres em torno de uma experiência comum de exploração. Essa politização, no entanto, corre o risco de ocultar as profundas hierarquias que existem *dentro* da própria categoria "mulher". A crítica interseccional, portanto, não serve apenas para complementar, mas para refinar e corrigir a análise, desagregando o sujeito "mulher" e revelando como a exploração do trabalho de cuidado é radicalmente intensificada pela raça e pela classe. É essa desconstrução que permite enxergar as fraturas internas do patriarcado e compreender a real dimensão da opressão, sendo o ponto de partida para a análise que se segue.

3 PARA ALÉM DO GÊNERO: A PROVA ESTATÍSTICA DA SOBREPOSIÇÃO DE OPRESSÕES

A crítica à divisão sexual do trabalho, contudo, torna-se mais potente quando analisada sob uma lente interseccional, que expõe como diferentes eixos de subordinação se cruzam para criar experiências únicas de opressão. A exploração histórica do trabalho reprodutivo, descrita por Federici, não é um conceito abstrato, mas uma realidade material e quantificável na sociedade brasileira contemporânea.

A análise de dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revela um quadro de desigualdade estrutural que se manifesta em três dimensões cruciais: na carga de trabalho de cuidado, no acesso ao mercado de trabalho e na remuneração.

Primeiramente, no que tange à carga de trabalho, dados da PNAD Contínua de 2022 demonstram que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais a afazeres domésticos e/ou tarefas de cuidado, enquanto os homens dedicam apenas 11,7 horas. Essa diferença de 9,6 horas semanais materializa a divisão sexual do trabalho. A análise interseccional, contudo, expõe que mulheres pardas (22,1 horas) e pretas (21,6 horas) dedicam ainda mais tempo a essas tarefas do que mulheres brancas (20,4 horas), comprovando que a opressão de gênero é intensificada pela opressão racial.

A análise desses dados ecoa a crítica fundamental de teóricas como Bell Hooks (2019). Hooks adverte contra a falácia de uma "opressão feminina" universal, demonstrando como o feminismo hegemônico frequentemente ignora que fatores como raça e classe "determinam até que ponto o sexismo será uma força opressiva na vida de cada mulher". Na prática, esses dados revelam a existência de uma "cadeia de cuidado" interna ao Brasil, que espelha a dinâmica global. A sobrecarga de trabalho das mulheres negras e periféricas não apenas sustenta suas próprias famílias, mas também libera o tempo de mulheres de estratos sociais mais altos, em um ciclo que perpetua a desigualdade racial e de classe sob o manto de uma aparente "emancipação" feminina⁴

Em segundo lugar, essa desigualdade se traduz em um impacto direto na participação no mercado de trabalho, especialmente após a maternidade. Dados do relatório "Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil" (IBGE, 2018) mostram que a presença de uma criança de até 3

⁴ A este fenômeno, no qual a ascensão profissional de um grupo de mulheres se viabiliza pela transferência do trabalho reprodutivo para outro grupo, mais vulnerabilizado, dá-se o nome de "**modelo de delegação**". Este modelo reflete, no plano doméstico, a dinâmica das "cadeias globais de cuidado", conceito desenvolvido por Arlie Hochschild para descrever o fluxo transnacional de trabalho de cuidado executado por mulheres migrantes. No Brasil, autoras como Helena Hirata e Flávia Birolli analisam como essa delegação é profundamente marcada por clivagens de raça e classe.

anos no domicílio afeta drasticamente o nível de ocupação das mulheres. Entre as mulheres brancas, a taxa de ocupação cai de 69,1% para 59,1%. O impacto é ainda mais severo para as mulheres pretas ou pardas, cuja taxa de ocupação despenca de 61,8% para 49,1%. Essa exclusão se materializa de forma brutal no mercado de trabalho. Como aponta a pesquisa de Machado e Pinho Neto (2016), citada por Siqueira (2022), quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho um ano após o retorno, a maioria demitida sem justa causa. De forma ainda mais contundente, a pesquisa revela que essa penalidade é agravada pela classe e, indiretamente, pela raça: a queda no emprego para mulheres com menor nível educacional atinge 51%, enquanto para aquelas com maior escolaridade, o índice é de 35%. Essa "penalidade pela maternidade", como descreve Alves (2022), começa antes mesmo da contratação, na prática discriminatória, embora ilegal, de questionar mulheres sobre seus planos reprodutivos, um constrangimento raramente imposto a candidatos homens.

Finalmente, a terceira dimensão da desigualdade se revela na remuneração. A economista e laureada com o Prêmio Nobel, Claudia Goldin, demonstrou em seus estudos que o nascimento do primeiro filho é o principal gatilho para a disparidade salarial entre gêneros. Enquanto homens são frequentemente "premiados" por sua disponibilidade para jornadas mais longas, mulheres que buscam flexibilidade para conciliar trabalho e cuidado são penalizadas em seus rendimentos. Os mesmos indicadores do IBGE apontam uma clara hierarquia de rendimentos. Em 2016, o salário de uma mulher branca equivalia, em média, a 72,4% do salário de um homem branco. Já o de uma mulher preta ou parda equivalia a 79% do de um homem de mesma cor/raça. O dado mais alarmante, no entanto, é a comparação entre os extremos dessa hierarquia: o rendimento de uma mulher preta ou parda (R\$ 1.283) correspondia a apenas 41,6% do rendimento de um homem branco (R\$ 3.087).

Esses números, em conjunto, formam um retrato incontestável da tese central deste artigo. Eles provam que a assimetria nas licenças maternidade e paternidade não é um fato isolado, mas um pilar que sustenta uma estrutura de exploração que impõe às mulheres, especialmente às negras, uma tripla penalidade: mais trabalho de cuidado não remunerado, menor participação no mercado de trabalho e salários significativamente mais baixos. Essa realidade, há muito denunciada por teóricas do feminismo negro como Bell Hooks, começa a ser reconhecida institucionalmente pelo próprio sistema de justiça. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça é a prova disso, pois formaliza a necessidade de se identificar como o racismo estrutural produz impactos desproporcionais, validando a urgência de uma análise que vá além do gênero e enxergue a sobreposição de opressões que os dados do IBGE revelam. Fica evidente, portanto, que a opressão de gênero se articula com as opressões de raça e classe, criando uma experiência de vulnerabilidade que não pode ser compreendida analisando-se apenas um desses eixos isoladamente.

4 O NOVO PARADIGMA DA CORRESPONSABILIDADE NA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS

Diante deste diagnóstico de desigualdade estrutural, comprovado pela teoria crítica e pelos dados oficiais, a inação legislativa se torna insustentável. É precisamente como resposta a essa realidade que a promulgação da Lei nº 15.069/2024 deve ser compreendida: não como um ato de benevolência, mas como o reconhecimento tardio de um dever estatal.

A lei representa mais do que uma declaração de intenções; ela inaugura um novo paradigma normativo, deslocando o debate sobre o cuidado do campo da assistência social para o centro do Direito e dos deveres fundamentais. Essa transição é crucial, pois alinha o ordenamento jurídico interno a um arcabouço de Direitos Humanos já consolidado internacionalmente (PIOVESAN, 2021), que reconhece a igualdade de gênero e a não discriminação como pilares não negociáveis. A lei, portanto, não cria um direito do zero; ela

nomeia e oferece uma resposta estatal a um "processo de vulnerabilização" (BUDÓ; KIRCH, 2020) historicamente imposto às mulheres pela divisão sexual do trabalho.

Se antes a jurisprudência precisava construir teses com base em princípios constitucionais abertos e analogias, a nova lei fornece agora o fundamento legal explícito. Mais do que isso, ela exige uma nova metodologia de interpretação: o julgamento com perspectiva de gênero (CNJ, 2020).

Essa abordagem obriga o intérprete a questionar como as normas aparentemente neutras perpetuam estereótipos e aprofundam desigualdades. Com isso, a Lei de Cuidados oferece as ferramentas para transformar a crítica teórica em direito positivo, fornecendo não apenas a "letra da lei", mas também o método correto para sua aplicação emancipatória.

A materialização deste novo paradigma normativo não é abstrata; ela se encontra nos próprios dispositivos da lei, que transformam a crítica teórica em direito positivo. Para compreender essa transição, é fundamental dissecar os pilares que sustentam a Política Nacional de Cuidados. A análise a seguir, portanto, se dedicará a examinar os artigos-chave que validam o cuidado como trabalho, socializam a obrigação por meio da corresponsabilidade e positivam a interseccionalidade como método.

5 A ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E A VALIDAÇÃO LEGAL DA CRÍTICA FEMINISTA

O primeiro e talvez mais revolucionário passo da lei é sua definição no Art. 5º, I, que conceitua o cuidado como "trabalho". Essa simples positivação é uma resposta direta e juridicamente potente à crítica central de autoras como Silvia Federici. Ao conferir o status de "trabalho" a uma atividade historicamente mascarada como "ato de amor" ou "instinto natural", a lei ataca o pilar ideológico que tornou o trabalho reprodutivo invisível e não remunerado. Mais do que isso, ela confere dignidade jurídica a essa atividade, reconhecendo que a justiça econômica e a valorização de todas as formas de trabalho são pilares para a efetivação dos Direitos Humanos das mulheres (PIOVESAN, 2021).

Com isso, os dados do IBGE, que apontam as 21,3 horas semanais que as mulheres dedicam a essa atividade, deixam de ser uma mera constatação sociológica e passam a ser a quantificação de um fato jurídico relevante. Para a jurisprudência, a consequência é profunda. Um juiz, ao analisar um pedido de flexibilização de jornada, não está mais ponderando entre "trabalho vs. família", mas sim entre duas formas de trabalho: um remunerado e outro não remunerado, mas ambos essenciais e legalmente validados. O trabalho de cuidado, agora dotado de valor jurídico, passa a funcionar como um contrapeso legítimo e fundamentado à lógica puramente econômica do empregador, fortalecendo a posição da trabalhadora-cuidadora no litígio. Isso não significa, contudo, esvaziar sua dimensão ética e relacional. Pelo contrário, ao adotar a estratégia da economia política feminista, a lei cria as condições materiais para desvincular a 'ética do cuidado' de sua apropriação pelo capital, buscando resgatá-la como um valor de uso social

– baseado na interdependência – em vez de um recurso a ser explorado na esfera privada.

5.1 O DEVER DE CORRESPONSABILIDADE: A SOCIALIZAÇÃO DA OBRIGAÇÃO (ART. 6º, V)

O art. 6º, V, da lei estabelece o dever de corresponsabilidade pelo cuidado entre "homens e mulheres, famílias, sociedade, empresas e Estado". Este dispositivo ataca frontalmente a privatização do cuidado, o principal mecanismo do processo de vulnerabilização (BUDÓ; KIRCH, 2020) que confina essa obrigação ao âmbito doméstico e, conseqüentemente, aos ombros das mulheres. É a resposta normativa direta aos dados que demonstram a queda abrupta na taxa de ocupação feminina após a maternidade.

A lei afirma que a responsabilidade pela criança que nasce ou pela pessoa que adoecer não é um "problema" exclusivo da família, mas uma obrigação social compartilhada, que o

Estado tem o dever positivo de garantir como parte de suas obrigações com os Direitos Humanos (PIOVESAN, 2021).

Do ponto de vista da litigância estratégica, este artigo representa uma ferramenta potente, pois permite que se argumente a partir de uma nova natureza da obrigação. Decisões de vanguarda, como a que reconheceu o direito à licença-maternidade para a mãe não gestante em uma união homoafetiva⁵, foram construídas a partir de uma reinterpretação do princípio da isonomia sob a ótica da perspectiva de gênero, superando a visão puramente biológica da maternidade. Agora, um magistrado pode (e deve) fundamentar uma decisão semelhante em um mandamento legal explícito: o dever de corresponsabilidade. A análise judicial se desloca de uma permissão para uma ordem a ser cumprida.

É crucial notar, entretanto, que a efetivação do dever de corresponsabilidade transcende a mera ampliação quantitativa da licença-paternidade. Ela demanda uma transformação qualitativa dos papéis de gênero, visando a construção de uma "paternidade cuidadora" que desloque o homem de seu lugar de mero auxiliar e o implique integralmente na dimensão física, mental e emocional do cuidado, evitando o risco de uma "corresponsabilidade formal" que mantenha intacta a sobrecarga feminina.

Longe de ser uma criação isolada, a positivação do dever de corresponsabilidade representa a internalização de um debate já maduro no cenário internacional. A Lei nº 15.069/2024, ao adotar este princípio, alinha o Brasil a um arcabouço normativo internacional já consolidado. A Convenção nº 156 da OIT, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, já estabelecia desde 1981 a necessidade de se criar uma "efetiva igualdade de oportunidades e tratamento" sem conflito entre as responsabilidades familiares e profissionais. Da mesma forma, a Recomendação nº 165 da OIT foi pioneira ao prever a possibilidade de uma 'licença parental' a ser gozada após a licença-maternidade. Portanto, a nova lei não surge de um vácuo, mas concretiza no direito interno um dever de promoção da igualdade de gênero já há muito defendido no plano internacional.

5.2 O RECONHECIMENTO DAS "MÚLTIPLAS DESIGUALDADES": A POSITIVAÇÃO DA INTERSECCIONALIDADE (ART. 8º)

A lei demonstra uma notável sofisticação ao definir, em seu art. 8º, o público prioritário de suas políticas, determinando que devem ser consideradas as "múltiplas e sobrepostas formas de desigualdade e discriminação". Esta é a codificação legal do conceito de interseccionalidade, ao comandar que o intérprete analise como os diferentes marcadores sociais da diferença se atravessam para produzir vulnerabilidades específicas. A lei reconhece que a experiência do cuidado não é monolítica e comanda o intérprete a olhar para as especificidades de raça, classe, deficiência e outras condições. É o reconhecimento legal de que o processo de vulnerabilização (BUDÓ; KIRCH, 2020) não é uniforme, mas agravado pela sobreposição de marcadores sociais, exatamente como os dados do IBGE provam: a carga sobre uma mulher negra é diferente e mais pesada.

Para o judiciário, a nova lei tem um efeito prático imediato: ela fornece a base legal explícita para decisões que antes eram consideradas de vanguarda, validando sua metodologia. Um exemplo notável é a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (processo nº 0000029-92.2023.5.10.0017), que garantiu a redução de jornada para uma mãe de filhas com necessidades especiais de saúde. Naquele caso, o tribunal, ao reconhecer a sobrecarga desproporcional imposta à mãe e aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, antecipou o método que agora está positivado no

⁵ A decisão do **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (processo nº 0000059-71.2024.5.05.0037)** é particularmente emblemática. Ao conceder a licença-maternidade a uma mãe não gestante que induziu a lactação, o tribunal desafiou diretamente a visão biológica da maternidade e aplicou a perspectiva de gênero para denunciar a discriminação indireta, que impõe papéis heteronormativos ao casal. A decisão representa um avanço ao proteger a autonomia da família e o direito ao cuidado em sua forma mais ampla.

art. 8º. O mandato da lei ao judiciário é, portanto, inequívoco: abandonar a premissa de uma falsa neutralidade e adotar o julgamento com perspectiva de gênero (CNJ, 2020) como método para reconhecer ativamente as desigualdades sobrepostas e buscar soluções que promovam a equidade material.

5.3 A META EXPLÍCITA: REDUZIR E REDISTRIBUIR (ART. 4º, VI)

Finalmente, a lei não se limita a reconhecer o problema; ela estabelece uma meta clara em seu art. 4º, VI: 'a redução e a redistribuição do trabalho de cuidado não remunerado'. Este objetivo programático não é uma mera carta de intenções, mas a formalização de um dever positivo do Estado que, na visão de autoras como Flávia Piovesan e Débora Diniz, o compele a superar sua omissão histórica e a se constituir ativamente como um 'Estado de Cuidado' (PIOVESAN, 2021; DINIZ, 2017), agindo para interromper o processo de vulnerabilização (BUDÓ; KIRCH, 2020) que a concentração do cuidado impõe às mulheres. Ele serve como um vetor teleológico (orientado a um fim) para a interpretação de toda a legislação trabalhista.

Isso significa que qualquer norma ou prática que concentre o trabalho de cuidado, em vez de redistribuí-lo, passa a ser vista não apenas como "em dissonância", mas como um obstáculo normativo ao cumprimento de um objetivo legal expresso. A assimetria das licenças é o principal obstáculo. Portanto, a luta pela sua equiparação deixa de ser apenas uma pauta de movimentos sociais e se transforma em uma pretensão juridicamente tutelada, cujo fundamento é o próprio comando da lei.

Isso fortalece a posição de trabalhadores em negociações coletivas e, crucialmente, oferece ao Judiciário, ao aplicar a perspectiva de gênero (CNJ, 2020), a justificativa final para afastar a norma assimétrica e concretizar o objetivo de redistribuição do cuidado.

Dessa forma, ao definir o cuidado como trabalho e ao socializar a obrigação por meio da corresponsabilidade, a Lei nº 15.069/2024 funciona como o principal instrumento legislativo brasileiro para a concretização da meta 5.4 do ODS 5 da agenda 2030, transformando um compromisso internacional em política pública interna.

6 A APLICAÇÃO DO NOVO PARADIGMA: CAMINHOS PARA A SUPERAÇÃO DA ASSIMETRIA NA JURISPRUDÊNCIA

A nova política nacional de cuidados não opera em um vácuo normativo. Pelo contrário, ela surge em um cenário onde a crise da reprodução social já transbordava para os tribunais, forçando o judiciário a dar respostas pontuais a um problema estrutural. Este capítulo analisa como essa construção pretoriana do direito ao cuidado, ao tentar mitigar processos de vulnerabilização não amparados por lei, pavimentou o caminho para a nova legislação e como esta, por sua vez, oferece as ferramentas para transformar essas soluções de exceção em regra e superar as resistências.

Mesmo antes da promulgação da política nacional de cuidados, o judiciário trabalhista já demonstrava uma vanguarda interpretativa ao garantir o direito ao cuidado em situações não previstas expressamente em lei. Essa criação jurisprudencial pode ser compreendida como a internalização de deveres impostos ao Estado brasileiro por tratados de Direitos Humanos (PIOVESAN, 2021), que exigem a remoção de obstáculos à igualdade material, e como uma resposta judicial para interromper o processo de vulnerabilização (BUDÓ; KIRCH, 2020) que a sobrecarga de cuidado impõe às mulheres.

De forma contundente, a jurisprudência tem reconhecido a necessidade de proteger a criança mesmo em situações não previstas em lei. Em decisão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, no processo nº 5011879-95.2022.4.04.0000, estendeu a licença-paternidade de um servidor público para 180 dias, diante da incapacidade e posterior óbito da mãe. A decisão é um marco ao focar no princípio da proteção integral da criança e na isonomia, transferindo ao pai o dever de cuidado direto diante da impossibilidade da mãe, equiparando a situação à

de uma família monoparental. A ementa destaca:

ADMINISTRATIVO E PROCESSO CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. SERVIDOR PÚBLICO. FAMÍLIA MONOPARENTAL. EXTENSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE. INCAPACIDADE E ÓBITO DA MÃE. [...] O entendimento manifestado pela Corte guarda semelhanças com a hipótese de incapacidade e posterior óbito da mãe de recém-nascido, pois em ambos os casos a criança tem como responsável apenas o pai servidor público. Sendo assim, é possível, em decisão precária, deferir a extensão da licença-paternidade para 180 dias. (BRASIL, 2022).

Avançando ainda mais nessa construção, a jurisprudência passou a incorporar não apenas os direitos da criança, mas uma explícita perspectiva de gênero, reconhecendo o peso desproporcional do cuidado sobre as mulheres. Em decisão paradigmática do TRT da 10ª Região (processo nº 0000029-92.2023.5.10.0017), concedeu-se a redução de jornada para uma mãe de duas filhas pequenas com necessidades especiais de saúde, mas sem um diagnóstico formal de deficiência. O Tribunal fundamentou sua decisão na Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega Mais Mulheres) e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, afirmando que a flexibilização é uma forma de combater a desigualdade estrutural que limita a carreira feminina. A menção explícita ao Protocolo do CNJ é fundamental, pois antecipa a metodologia que viria a ser detalhada e aprofundada pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho em seu Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero 2023, que orienta a análise das desigualdades estruturais nas relações de emprego.

Levando a discussão sobre parentalidade e gênero a um novo patamar de sofisticação, o TRT da 5ª Região (processo nº 0000059-71.2024.5.05.0037) enfrentou a questão da dupla maternidade em um casal homoafetivo no qual a mãe não gestante, após tratamento para indução da lactação, pleiteou o direito à licença-maternidade simultânea. A decisão é um marco por desconstruir o argumento biológico da amamentação como exclusivo da mãe gestante e por aplicar a perspectiva de gênero para identificar a discriminação indireta na imposição de papéis heteronormativos ao casal. A ementa da decisão é emblemática:

LICENÇA MATERNIDADE. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. MÃE NÃO GESTANTE QUE REALIZOU TRATAMENTO MÉDICO PARA ESTIMULAÇÃO DA PRODUÇÃO DE LEITE. [...] Em que pese inexistir legislação específica de licença maternidade para união estável homoafetiva entre duas mulheres, destaco o entendimento firmado pelo STF [...] "O sexo das pessoas, salvo disposição constitucional expressa ou implícita em sentido contrário, não se presta como fator de desigualação jurídica". Assim, uma vez que a Reclamante comprova aptidão para aleitamento da filha recém-nascida, em atenção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e por ser inadmissível uma interpretação reducionista dos direitos dos casais homoafetivos, entendo que a sentença deve ser mantida. (BRASIL, 2024c).

A consolidação dessa tendência jurisprudencial pode ser observada em uma importante decisão do **Tribunal Superior do Trabalho, no processo nº RR-1432-47.2019.5.22.0003**. Ao garantir a redução de jornada para uma empregada pública, mãe de filha com Transtorno do Espectro Autista (TEA), o TST construiu um verdadeiro microsistema de proteção. A Corte superou a omissão da CLT ao tecer uma robusta rede de proteção jurídica, conectando os princípios constitucionais (dignidade da pessoa humana,

proteção à criança) e, por analogia, a legislação dos servidores públicos federais (Lei nº 8.112/90) (BRASIL, 2023)

Essa abordagem demonstra a maturidade da jurisprudência trabalhista que, mesmo antes da Lei nº 15.069/2024, já havia consolidado o entendimento de que o direito ao cuidado é um direito fundamental, cuja proteção se impõe sobre formalismos contratuais.

6.1 A TENSÃO COM A VISÃO PROTECIONISTA: A JURISPRUDÊNCIA DIVERGENTE

É imperativo reconhecer, contudo, que essa visão progressista não é unânime. Encontram-se julgados em sentido divergente, que interpreta a concessão de benefícios de forma mais restritiva, enquadrando-os como ações afirmativas direcionadas exclusivamente à proteção da mulher no mercado de trabalho. Exemplo notável dessa linha de pensamento é a decisão do TRT da 4ª Região (processo nº 0021003- 23.2024.5.04.0005), que negou a extensão do auxílio-creche a um pai empregado. O Tribunal entendeu que a restrição do benefício às mães não configura discriminação, mas uma "diferenciação legítima" amparada na autonomia da negociação coletiva e no art. 7º, XX, da Constituição. A ementa da decisão sintetiza essa visão:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO S.A. BENEFÍCIO CRECHE. DISCRIMINAÇÃO E VIOLAÇÃO DA ISONOMIA. A restrição do benefício creche às empregadas mulheres e, em alguns casos específicos, ao pai que tenha a guarda legal dos filhos não caracteriza discriminação, tampouco viola o princípio da isonomia. Trata-se, na realidade, de uma diferenciação legítima fundamentada em normas coletivas e internas, que visam garantir maior proteção à maternidade e facilitar a permanência da mulher no mercado de trabalho, conforme preceitua o artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal. (BRASIL, 2025).

A existência dessa corrente jurisprudencial, embora contrária à tese central deste artigo, revela a complexidade do debate. Ela expõe a tensão entre, de um lado, a busca pela corresponsabilidade parental e a desconstrução de estereótipos de gênero e, de outro, a necessidade de políticas afirmativas que reconheçam e compensem a desvantagem histórica da mulher no mercado de trabalho.

Essa linha de pensamento, contudo, não apenas destoa da tendência de se buscar a corresponsabilidade, como também ignora as diretrizes metodológicas estabelecidas pelo Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do TST, que recomenda expressamente a superação de estereótipos que associam exclusivamente a mulher ao papel de cuidadora.

É precisamente essa tensão que a nova Política Nacional de Cuidados, com seu foco explícito no "dever de corresponsabilidade", busca resolver, oferecendo um novo paradigma que transcende a visão protecionista tradicional. Ao fazê-lo, a lei efetivamente sinaliza que a abordagem da corresponsabilidade não é uma escolha interpretativa, mas um dever decorrente dos Direitos Humanos, tornando a visão meramente protecionista juridicamente anacrônica.

6.2 A PROTEÇÃO DO EMPREGO COMO GARANTIA DO CUIDADO: A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A proteção a trabalhadora que necessita de tempo e recursos para o cuidado não se esgota na discussão sobre as licenças maternidade e paternidade. Ela se estende, de forma crucial, à proteção do emprego em momentos de extrema vulnerabilidade pessoal, como o

diagnóstico de uma doença grave. A dispensa nesses momentos representa a culminação do processo de vulnerabilização, no qual a trabalhadora, já fragilizada, é expulsa do sistema produtivo. A jurisprudência trabalhista, nesse ponto, tem sido fundamental para limitar o poder potestativo do empregador, impondo-lhe um dever de solidariedade que dialoga diretamente com a lógica da economia do cuidado.

Um exemplo paradigmático é o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho em casos de dispensa de trabalhadores com câncer. No julgamento do Ag- AIRR - 000039-57.2023.5.08.0126, a Corte reafirmou a aplicação da Súmula nº 443, que presume como discriminatória a dispensa de empregado com doença grave que suscite estigma. Essa presunção funciona como um poderoso antídoto jurídico contra o processo de vulnerabilização, invertendo o ônus da prova e exigindo que o empregador demonstre uma razão plausível e não discriminatória para a demissão.

A importância dessa linha de entendimento reside no confronto direto entre a lógica puramente econômica do capital e os princípios constitucionais da dignidade humana e da função social da empresa.

Por outro lado, o empregador, como quem ingressa na ordem econômica e social da república democrática brasileira, deve assumir sua postura diante dos princípios constitucionais de valorização do homem trabalhador. Assim, o direito potestativo do empregador de despedir a empregada na circunstância dos autos não encontra amparo legal e moral, diante de uma interpretação sistemática da Constituição, revelando-se a rescisão contratual completamente discriminatória e arbitrária. (Trecho do acórdão RR- 221500-10.2008.5.02.0057, citado em TST-Ag-AIRR - 0000039-57.2023.5.08.0126)

A expressão 'homem trabalhador', embora comum à época e reflexo de uma linguagem jurídica ainda em transição, deve ser lida hoje, sob a ótica da isonomia, como abrangendo todo **ser humano trabalhador**, reforçando a ideia de que a proteção constitucional se estende a todas as pessoas, sem distinção.

Essa perspectiva é vital, pois demonstra que a "crise do cuidado" é combatida não apenas pela redistribuição de tarefas, mas também pela proteção social e jurídica daqueles que se encontram em estado de vulnerabilidade, seja cuidando de outros ou de si mesmos. Ampliando essa proteção para além das doenças universalmente reconhecidas como estigmatizantes, o TST, no julgamento do RR - 0001013-41.2021.5.10.0019, também considerou discriminatória a dispensa de uma trabalhadora com fibromialgia e espondilite anquilosante. A Corte entendeu que, embora tais doenças não gerassem a presunção automática de discriminação, a intenção ilícita da empresa ficou comprovada por outros meios – no caso, a confissão de que já havia tentado dispensar a empregada anteriormente por conta de seus afastamentos médicos. A decisão, embora tenha reduzido

o valor da indenização com base no princípio da proporcionalidade, reforça a tese de que

o direito potestativo de demitir encontra um limite claro na dignidade da trabalhadora e no seu direito fundamental à saúde e ao cuidado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar o potencial transformador da Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024) na reconfiguração do sistema de licenças maternidade e paternidade no Brasil. A pesquisa demonstrou que a nova lei, de fato, inaugura um novo paradigma jurídico, fornecendo as ferramentas para a superação da assimetria histórica entre as licenças.

O primeiro objetivo específico, que visava analisar a raiz da assimetria sob uma ótica interseccional, foi atingido no Capítulo 1. Nele, demonstrou-se, com base na teoria de Silvia Federici e nos dados do IBGE, que a divisão desigual do cuidado é um pilar da desigualdade de gênero, raça e classe.

O segundo objetivo específico, que buscava dissecar os princípios da nova lei, foi cumprido no Capítulo 2. A análise dos artigos 4º, 5º, 6º e 8º da Lei nº 15.069/2024 revelou como os conceitos de "cuidado como trabalho", "dever de corresponsabilidade" e "múltiplas desigualdades" fornecem a base normativa para a mudança.

Por fim, o terceiro objetivo específico, que propunha confrontar a lei com a jurisprudência, foi alcançado no Capítulo 3. A análise de julgados demonstrou a existência de uma vanguarda jurisprudencial alinhada à nova lei, bem como de uma corrente restritiva que agora se torna juridicamente anacrônica.

Diante do exposto, responde-se à problemática de pesquisa: sim, os princípios da Lei nº 15.069/2024 fornecem um paradigma jurídico capaz de superar a assimetria formal e, crucialmente, de responder às desigualdades sobrepostas, ao exigir uma interpretação com perspectiva de gênero e interseccional.

Contudo, é imperativo reconhecer os limites inerentes à solução estatal. A positivação do cuidado, embora necessária, carrega o risco de sua cooptação por uma lógica de governamentalidade neoliberal, que busca gerenciar a crise sem transformar as estruturas que a produzem. A futura implementação do plano nacional de cuidados será o teste decisivo para verificar se a lei servirá a um projeto de emancipação ou se limitará a gerir a crise, tornando a exploração do trabalho de cuidado mais "eficiente" para o capital.

Como contribuição deste trabalho, sugere-se como tema para futuras pesquisas a análise do impacto da nova lei nas negociações coletivas de trabalho ou um estudo de caso sobre a elaboração do plano nacional de cuidados, verificando se ele incorpora efetivamente as diretrizes de redistribuição e valorização do trabalho de cuidado.

Para a Magistratura, o caminho para a efetivação da Lei de Cuidados passa pela aplicação conjunta e obrigatória de dois instrumentos metodológicos: o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, ambos do CNJ. Somente a aplicação simultânea de ambos permitirá que as decisões judiciais respondam às 'múltiplas e sobrepostas formas de desigualdade' que a lei visa combater.

REFERÊNCIAS

ALVES, Tuany Eduarda Fonseca. **A maternidade e o mercado de trabalho**: uma análise sobre a romantização do cuidado e a sobrecarga mental feminina. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARBOSA, Ana Luiza de Holanda et al. **As contribuições de Claudia Goldin para a ciência econômica**. Brasília: Ipea, 2024. (Nota Técnica - Disoc, n. 103).

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª REGIÃO. **Agravo de Instrumento nº 5011879-95.2022.4.04.0000**. Turma Regional Suplementar do Paraná. Relator: Desembargador Federal Luiz Antonio Bonat. Publicado em 2022. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000029-92.2023.5.10.0017**. 1ª Turma. Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto. Brasília, 22 de novembro de 2023a. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 29 nov. 2023. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001432-47.2019.5.22.0003**. 2ª Turma. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 20 de

setembro de 2023b. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 29 set. 2023. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 000039-57.2023.5.08.0126**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 09 de outubro de 2024a. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 24 out. 2023. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001013-41.2021.5.10.0019**. 8ª Turma. Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, 18 de dezembro de 2024b. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 10 jan. 2025. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0000059-71.2024.5.05.0037**. 2ª Turma. Relatora: Desembargadora Ana Paola Santos Machado Diniz. Salvador, 20 de setembro de 2024c. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Salvador, BA, 03 set. 2024. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021003-23.2024.5.04.0005**. 11ª Turma. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja. Porto Alegre, 29 de outubro de 2025. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, RS, 30 out. 2025. Acesso em: 15 dez. 2025.

BUDÓ, Marília de Nardin; KIRCH, Aline Taiane. **Vulnerabilidade e Seletividade**: uma revisita às decisões sobre privação de liberdade de adolescentes no STJ (2010- 2020). In: Direitos Humanos e Vulnerabilidades. E-book, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília: CNJ, 2023.

DINIZ, Débora. **Zika**: do sertão nordestino à ameaça global. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **Maternidade e trabalho: uma análise dos instrumentos internacionais no âmbito da OIT e os ODS da ONU**. Revista da AGU, Brasília, DF, v. 24, n. 1, mar. 2025.

HOOKS, bell. **"Mulheres negras: moldando a teoria feminista"**. In: Pensamento Feminista: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência de Notícias IBGE**, 11 ago. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**: um olhar sobre as estatísticas de gênero. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. ***The Effect of Maternity Leave on Female Employment and Fertility in Brazil***. Rio de Janeiro: FGV EPGE, 2016. (Ensaio Econômico, n. 791).

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> . Acesso em: 15 dez. 2025.

PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Direitos Humanos das Mulheres**. E-book, 2021.

SCOTT, Joan. "**Gênero: uma categoria útil de análise histórica**". Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de. **A inclusão do homem na maternidade como meio fundamental para a promoção da emancipação feminina**. 2019. 184 f. Tese (Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2019.

SIQUEIRA, Flavia Silva Borges de. A feminização do cuidado e a desvalorização das trabalhadoras no cenário capitalista vigente. **Crítica Revolucionária**, v. 4, p. e003, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero 2023**. Brasília: TST, 2023.

Para publicar na **LexLab Revista Eletrônica de Direito**, acesse o endereço eletrônico www.revistalexlab.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.