

A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS COMO VETOR DE TRANSIÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DO MODELO DE CONCILIAÇÃO AO PARADIGMA DA CORRESPONSABILIDADE SOCIAL

Carolina Alves de Souza¹

Joana Rêgo Silva Rodrigues²

RESUMO: A presente pesquisa analisa a relevância da Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024) como instrumento de transformação das relações de trabalho brasileiras e de efetivação da igualdade de gênero. O objetivo geral deste estudo é avaliar as potencialidades desse novo marco legal para subsidiar a transição do modelo tradicional de conciliação rumo ao paradigma da corresponsabilidade social. Como objetivos específicos, buscou-se: contextualizar o cuidado sob a ótica dos direitos humanos e da jurisprudência da Corte IDH (Opinião Consultiva nº 31/2025); analisar criticamente as insuficiências da CLT e os impactos da "pobreza de tempo" na trajetória profissional das mulheres; e identificar propostas de articulação prática entre a nova legislação e o Direito do Trabalho. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de tipo bibliográfica e documental, com análise da legislação vigente e da jurisprudência internacional.

Palavras-chave: Política Nacional de Cuidados. Igualdade de gênero. Direito do Trabalho. Corresponsabilidade social.

ABSTRACT:

The present research analyzes the relevance of the National Care Policy (Law No. 15,069/2024) as an instrument for transforming Brazilian labor relations and achieving gender equality. The general objective of this study is to evaluate the potential of this new legal framework to support the transition from the traditional model of reconciliation toward the paradigm of social co-responsibility. As specific objectives, it sought to: contextualize care from the perspective of human rights and the case law of the Inter-American Court of Human Rights (Inter-American Court of HR) (Advisory Opinion No. 31/2025); critically analyze the shortcomings of the CLT (Consolidation of Labor Laws) and the impacts of "time poverty" on women's professional career paths; and identify proposals for a practical connection between the new legislation and Labor Law. Methodologically, a qualitative, bibliographic, and documentary research was conducted, with an analysis of current legislation and international case law.

Keywords: National Care Policy. Gender equality. Labor Law. Social co-responsibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 1. O CUIDADO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A PERSPECTIVA DE GÊNERO 1.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E INVISIBILIDADE DO TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO NO BRASIL 1.2. OS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO: A POBREZA DE TEMPO E A

¹Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Campus: Pituaçu. (2026.1).

² Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela UCSal. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Bacharel em Direito pela UCSal. Membro do Núcleo de Estudos do Trabalho, da UCSal. Advogada. Orientadora.

DESIGUALDADE LABORAL FEMININA 1.3. O DIREITO AO CUIDADO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E DA IGUALDADE MATERIAL **2. OS LIMITES DO MODELO DE CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.** 2.1 A CRISE DE CONCILIAÇÃO E O MITO DO TRABALHADOR IDEAL 2.2 ANÁLISE CRÍTICA DAS NORMAS PROTETIVAS ATUAIS: O EFEITO DISCRIMINATÓRIO DA FALTA DE CORRESPONSABILIDADE **3. DA CONCILIAÇÃO À CORRESPONSABILIDADE SOCIAL: A REORGANIZAÇÃO DO CUIDADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.** 3.1 O MARCO NORMATIVO DA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS: A LEI Nº 15.069/2024 E O DECRETO Nº 12.562/2025. 3.2 DA LÓGICA DA CONCILIAÇÃO AO PARADIGMA DA CORRESPONSABILIDADE SOCIAL. 3.3 A REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS**

INTRODUÇÃO

Para entender o cuidado como um direito, o primeiro passo é olhar para como a sociedade dividiu o trabalho ao longo da história. Com a consolidação do sistema capitalista e a estruturação do patriarcado moderno, estabeleceu-se uma divisão muito clara: os homens ficaram com o trabalho produtivo, aquele voltado para o mercado e que dá dinheiro, enquanto as mulheres assumiram o trabalho reprodutivo, que envolve cuidar da casa, dos filhos, dos idosos e dos doentes.

Durante muito tempo, a sociedade tratou essas tarefas domésticas como se fossem apenas uma obrigação natural da mulher ou uma simples demonstração de afeto familiar. Só que, na verdade, esse trabalho invisível é o que sustenta a economia, porque garante a sobrevivência e a disposição diária da força de trabalho. Por isso, após décadas de acúmulo teórico e lutas dos movimentos feministas, o debate atual começou a mudar: o cuidado está deixando de ser visto como um problema do ambiente privado para se transformar em um direito humano fundamental, que envolve tanto o direito de ser cuidado quanto o direito de cuidar com dignidade e de ter tempo para o autocuidado.

Apesar de o cuidado já ser reconhecido internacionalmente como um direito humano com destaque para a Opinião Consultiva nº 31/2025 da Corte Interamericana de Direitos Humanos e de a nossa Constituição Federal garantir a igualdade de gênero, a

realidade do mercado de trabalho ainda é muito desigual. Dados do IBGE mostram que as mulheres trabalham quase o dobro de horas que os homens em tarefas domésticas gerando o que a literatura chama de "pobreza de tempo". Essa sobrecarga é ainda maior quando o olhar é voltado para as mulheres pretas e pardas.

O grande problema é que o Direito do Trabalho brasileiro ainda lida com essa dinâmica sob a égide do "modelo de conciliação". Esse paradigma, inclusive, estrutura toda a legislação trabalhista historicamente classificada como de proteção e incentivo ao trabalho da mulher. Ou seja, as leis atuais partem da ideia de que a mulher deve dar um jeito de equilibrar a sua vida profissional com o cuidado da casa, sem que o Estado ou as empresas dividam essa conta. Isso acaba fortalecendo o "mito do trabalhador ideal", que é aquele funcionário totalmente disponível para a empresa, e pune severamente a maternidade, criando barreiras para as mulheres crescerem profissionalmente.

Diante dessa realidade, este trabalho busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como a nova Política Nacional de Cuidados criada pela Lei nº 15.069/2024 pode ajudar o Direito do Trabalho brasileiro na superação do paradigma tradicional de conciliação, caminhando rumo a uma efetiva corresponsabilidade social nas relações de emprego? Parte-se da premissa de que o arcabouço normativo vigente da CLT, por centralizar o encargo do cuidado na figura materna, acaba por gerar reflexos excludentes contra a mulher no mercado de trabalho, de modo que a promoção de uma igualdade substancial de gênero depende da utilização desse novo marco legal como vetor para a reorganização do tempo de trabalho e para a reestruturação do regime de licenças parentais.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a relevância e as potencialidades da nova Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025) como vetor de transformação das relações de trabalho no Brasil, com vistas a subsidiar a transição do modelo de conciliação para o paradigma da corresponsabilidade social e promover a igualdade substancial de gênero. Para tanto, foram traçados três objetivos específicos: a) compreender o cuidado sob a ótica dos direitos humanos, sistematizando as dimensões conceituais fixadas pela Corte IDH; b) analisar criticamente as insuficiências do arcabouço normativo da CLT frente ao "mito do trabalhador ideal"; e c) examinar as diretrizes da nova legislação, identificando propostas práticas de articulação com o Direito do Trabalho para a efetivação da igualdade de gênero.

Para responder à problemática proposta, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e caráter exploratório, voltada à construção de um argumento jurídico fundamentado na perspectiva de gênero. O percurso metodológico orienta-se pelo método

hipotético-dedutivo, partindo das premissas teóricas gerais da divisão sexual do trabalho e do cuidado como direito humano tridimensional para deduzir suas implicações práticas sobre os limites do modelo de conciliação e as potencialidades do novo marco legal brasileiro (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025).

A técnica de pesquisa empregada consistiu no levantamento bibliográfico e documental a partir de fontes secundárias multifacetadas, estruturadas em quatro eixos principais: 1) Legislação e Atos Normativos: análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do novo arcabouço da Política Nacional de Cuidados; 2) Doutrina e Teoria Crítica: interlocução com as obras de Heleieth Saffioti, Silvia Federici, Helena Hirata, Danièle Kergoat, Flávia Piovesan e Mauricio Godinho Delgado, além das diretrizes da Convenção nº 156 da OIT; 3) Indicadores Estatísticos: dados da PNAD Contínua (IBGE), da Fundação Getulio Vargas (FGV) e do FGV IBRE, utilizados para quantificar a "pobreza de tempo" e os impactos socioeconômicos da penalidade da maternidade; e Jurisprudência Internacional: o padrão interpretativo fixado pela Opinião Consultiva nº 31/2025 da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A articulação e a interpretação desses dados foram conduzidas sob a ótica da teoria crítica feminista e do julgamento com perspectiva de gênero, buscando mapear a transição entre os paradigmas jurídicos estudados.

O presente trabalho está estruturado em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais. No primeiro capítulo, compreende-se o cuidado sob a ótica dos direitos humanos, analisando como a divisão sexual do trabalho historicamente invisibilizou essa atividade e sistematizando as dimensões conceituais fixadas pela Corte IDH. O segundo capítulo dedica-se à análise crítica das insuficiências do arcabouço normativo da CLT, examinando os limites do atual modelo de conciliação frente ao "mito do trabalhador ideal" e os impactos da pobreza de tempo na trajetória profissional feminina. Por fim, o terceiro capítulo examina as diretrizes e as potencialidades da nova Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025), identificando propostas práticas de articulação com o Direito do Trabalho, tais como a reestruturação das licenças parentais, a flexibilização de jornadas e a expansão de equipamentos públicos de apoio para a efetivação da corresponsabilidade social e da igualdade substancial de gênero nas relações de emprego.

1. O CUIDADO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A PERSPECTIVA DE GÊNERO

A organização social do trabalho foi estruturada a partir de uma divisão sexual que atribuiu aos homens as atividades produtivas vinculadas ao mercado e às mulheres as atividades reprodutivas relacionadas ao cuidado e à manutenção da vida. Dessa forma, compreender o cuidado como um direito juridicamente protegido, antes de tudo, é necessário analisar criticamente a forma como se estruturaram as relações sociais de gênero ao longo do tempo.

As tarefas essenciais relacionadas à manutenção do lar e ao cuidado de crianças, idosos, pessoas enfermas e pessoas com deficiência foram historicamente relegadas à esfera doméstica e privada, tornando-se amplamente invisibilizadas pelas estruturas econômicas e institucionais. Durante décadas, difundiu-se a compreensão de que essas atividades constituíam mera expressão de afeto familiar ou uma predisposição natural das mulheres.

Contudo, o trabalho de cuidado ocupa posição central na reprodução social e no funcionamento da economia, uma vez que garante a manutenção da vida e a renovação cotidiana da força de trabalho.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres são responsáveis por 76,2% de todo o trabalho de cuidado não remunerado realizado no mundo. Esse percentual evidencia a persistente concentração das responsabilidades de cuidado sobre as mulheres. Na prática, tal distribuição desigual dificulta o ingresso, a permanência e a ascensão feminina no mercado de trabalho formal. Além disso, a acumulação entre trabalho remunerado e trabalho de cuidado produz impactos significativos na vida social, familiar e na saúde física e mental das trabalhadoras.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) consolidou um entendimento histórico ao reconhecer o cuidado como um direito humano autônomo e um trabalho essencial para a sustentabilidade da vida e da economia. Esse reconhecimento foi formalizado na Opinião Consultiva nº 31/2025 (OC-31/25), fruto de uma interpretação evolutiva de diversos tratados internacionais, tais como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o Protocolo de San Salvador, a Convenção de Belém do Pará e as convenções sobre os direitos das pessoas idosas e com deficiência.

Assim, de acordo com as diretrizes da OC-31/25, o direito ao cuidado passa a ser estruturado sob uma tripla dimensão: o direito de ser cuidado (garantindo o acesso a serviços de amparo); o direito de cuidar (permitindo que a função seja exercida com dignidade); e o direito ao autocuidado (preservando a autonomia e o bem-estar do próprio cuidador).

O reconhecimento do cuidado como direito humano fundamental decorre de sua estreita vinculação com a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a proteção de

grupos em situação de vulnerabilidade. Trata-se de atividade indispensável à preservação da vida, ao desenvolvimento das capacidades humanas e ao exercício efetivo dos demais direitos fundamentais, evidenciando o caráter interdependente e indivisível dos direitos humanos. Nessa perspectiva, assegurar condições adequadas para receber cuidados, prestar cuidados e exercer o autocuidado constitui pressuposto para a concretização dos direitos sociais e para a promoção da igualdade de gênero.

Sob a perspectiva constitucional brasileira, essa compreensão encontra respaldo nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre homens e mulheres, da valorização social do trabalho e da proteção à família, consagrados pela Constituição Federal de 1988.

Entretanto, para compreender as razões que justificam esse reconhecimento jurídico, torna-se necessário examinar a forma pela qual as responsabilidades de cuidado foram historicamente distribuídas entre homens e mulheres. A atribuição quase exclusiva dessas atividades ao gênero feminino não decorre de fatores biológicos, mas de uma construção social sustentada pela divisão sexual do trabalho, responsável pela invisibilidade econômica e jurídica do trabalho de cuidado ao longo do tempo.

1.1. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E A INVISIBILIDADE DO TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO NO BRASIL

Historicamente, as diferenças biológicas entre homens e mulheres foram utilizadas para legitimar uma organização social que destinava às mulheres as responsabilidades domésticas e de cuidado, enquanto aos homens eram atribuídas as atividades produtivas e os espaços de poder. Contudo, o desenvolvimento dos estudos de gênero permitiu questionar tais explicações biologizantes, evidenciando que os papéis sociais desempenhados por homens e mulheres resultam de construções históricas e culturais, e não de determinações naturais.

A partir desse esforço coletivo de cientistas e pensadoras, consolidou-se o conceito de "gênero", utilizado para mostrar que os papéis desempenhados por homens e mulheres na sociedade não são inatos, mas sim frutos da cultura e da história, construídos no cotidiano. Compreender o gênero como uma construção social, e não biológica, tornou-se a chave necessária para revelar e combater as profundas desigualdades e as disputas de poder que ainda hoje persistem entre os sexos (SAFFIOTI, 2013).

Em sua obra *Calibã e a Bruxa*, Federici (2017, p. 192) revela como a origem e o desenvolvimento do sistema capitalista foram determinantes para a consolidação da divisão sexual do trabalho. A autora afirma que, na Europa pré-capitalista, a subordinação das mulheres aos homens era atenuada pelo fato de que elas possuíam acesso às terras e a outros bens comuns. Em contrapartida, no regime capitalista, as próprias mulheres foram transformadas em bens comuns, dado que seu labor reprodutivo passou a ser definido como um mero recurso natural, posicionado propositalmente fora da esfera das relações de mercado.

Essa lógica de exclusão denunciada por Federici reflete-se diretamente na atualidade, evidenciando que a desvalorização das tarefas domésticas e de cuidado voltadas a idosos, crianças e enfermos resulta, sistematicamente, no apagamento do trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres.

Segundo Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho organiza-se a partir de dois princípios fundamentais: o princípio da separação, que atribui trabalhos distintos a homens e mulheres, e o princípio hierárquico, segundo o qual o trabalho realizado pelos homens recebe maior valorização social e econômica. Essa lógica contribui para a permanência da invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidado, tradicionalmente atribuído às mulheres. A ciência econômica convencional perpetua essa negligência ao limitar a mensuração do bem-estar social e do desenvolvimento à circulação de mercadorias e ao emprego assalariado, ignorando a base que sustenta o próprio mercado.

Aprofundando essa dinâmica, em sua obra posterior, *O ponto zero da revolução*, Federici (2019, p. 42-43) explica que o trabalho doméstico foi transformado em um "atributo biológico natural" em vez de ser reconhecido como verdadeiro labor, pelo simples fato de ter sido destinado à não remuneração. Segundo a autora, o sistema capitalista precisou convencer as mulheres de que o zelo pelo lar seria uma atividade instintiva, inevitável e sinônimo de plenitude afetiva, garantindo que ele fizesse parte de uma engrenagem invisível aceita sem qualquer contrapartida financeira.

Nesse sentido, o trabalho de cuidado não remunerado compreende o conjunto de atividades destinadas à manutenção da vida e ao bem-estar das pessoas, incluindo tarefas domésticas, cuidados com crianças, idosos, pessoas com deficiência e indivíduos enfermos, realizadas sem contraprestação econômica. Embora indispensável para a reprodução social e para o funcionamento da economia, esse trabalho permanece amplamente invisibilizado pelas estatísticas econômicas tradicionais e pelas estruturas de proteção social. Hirata (2022) define o trabalho de cuidado como: "Trabalho material técnico e emocional moldado por relações sociais de sexo, de classe, de raça/etnia entre diferentes protagonistas: os provedores e as

provedoras e os beneficiários e as beneficiárias do cuidado, assim como todos aqueles e aquelas que supervisionam ou prescrevem o trabalho” (Hirata, 2022, p. 30).

No cenário brasileiro, a assimetria na divisão sexual do trabalho mostra-se especialmente significativa quando analisada estatisticamente. Dados divulgados pela Fundação Getúlio Vargas revelam que as mulheres chegam a dedicar até 25 horas semanais aos afazeres domésticos e de cuidado, ao passo que os homens despendem cerca de 11 horas com as mesmas tarefas (FGV IBRE, 2024). Essa gritante disparidade temporal evidencia o fenômeno da "pobreza de tempo", que atua como barreira invisível para a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho formal, penalizando a trajetória profissional feminina em detrimento de uma suposta neutralidade das normas trabalhistas.

Alinhada à urgência de visibilizar essa realidade, a articulação legislativa federal intensificou-se com a tramitação de propostas voltadas à mensuração econômica do labor reprodutivo. Destaca-se o Projeto de Lei nº 2.362/2024, de autoria da deputada Luizianne Lins, que previu a inclusão da mensuração do valor econômico do trabalho de cuidado na composição do Produto Interno Bruto (PIB) e nas contas nacionais do país. Durante os debates parlamentares conduzidos em 2025, a relatora da proposta, deputada Talíria Petrone, ressaltou que as atividades domésticas cotidianas — como cozinhar, limpar e cuidar de dependentes — constituem o sustentáculo invisível que faz a "roda da sociedade girar", subsidiando diretamente a força de trabalho e a engrenagem econômica do mercado produtivo.

Essas iniciativas legislativas e as pressões dos movimentos sociais pavimentaram o caminho para a consolidação de um novo paradigma jurídico no país. O amadurecimento desse debate resultou na promulgação da Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024), posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 12.562/2025, marcos que retiram em definitivo o cuidado da esfera exclusivamente privada e moral para elevá-lo ao status de direito humano fundamental e responsabilidade compartilhada entre Estado, sociedade e mercado

Essa disparidade histórica é corroborada e detalhada de forma contínua pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua). O indicador demonstra que a taxa de realização de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado das mulheres ultrapassa os 90%, independentemente da sua inserção no mercado de trabalho formal (IBGE, 2023).

Ademais, os dados oficiais explicitam um profundo recorte racial e de classe nesse fenômeno: enquanto as mulheres brancas dedicam em média 20,1 horas semanais, as mulheres pretas ou pardas registram a maior carga horária do país, atingindo uma média de

até 22,3 horas semanais dedicadas ao cuidado doméstico (IBGE, 2023). Essa sobrecarga sistêmica, impacta diretamente a autonomia econômica, uma vez que restringe o acesso ao emprego formal, obstaculiza a progressão de carreira e limita a geração de renda própria, materializando, de forma severa, o conceito de “pobreza de tempo.”

1.2. OS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO: A POBREZA DE TEMPO E A DESIGUALDADE LABORAL FEMININA

A literatura especializada confirma que a pobreza não se restringe à insuficiência de renda, podendo manifestar-se também por meio da limitação de capacidades, oportunidades e liberdades individuais. Nesse contexto, a pobreza de tempo configura uma dimensão relevante das desigualdades sociais, caracterizada pela insuficiência de tempo disponível para descanso, lazer, qualificação profissional, participação social e autocuidado em razão da elevada carga de trabalho remunerado e não remunerado desempenhada pelos indivíduos. (VEIGA, 2019).

Dentro da realidade brasileira, os efeitos da pobreza de tempo sobre as mulheres são confirmados através de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) revelando que, em 2022, as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, enquanto os homens dedicaram apenas 11,7 horas, resultando em uma diferença de 9,6 horas semanais. Mesmo entre as pessoas ocupadas, a desigualdade persiste, uma vez que as mulheres trabalhadoras continuam destinando mais tempo às atividades de cuidado e manutenção do lar (IBGE, 2023).

A persistência desse cenário demonstra que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não foi acompanhado por uma redistribuição proporcional das responsabilidades domésticas e de cuidado.

Cabe salientar que a maternidade continua representando um fator de intensificação da sobrecarga temporal feminina, impondo obstáculos à qualificação profissional, à progressão na carreira e ao acesso a melhores oportunidades de emprego. Assim, a pobreza de tempo associada à maternidade revela não apenas uma desigualdade na distribuição do trabalho de cuidado, mas também a necessidade de revisão das estruturas jurídicas e institucionais que ainda transferem às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pela reprodução social (SILVA, 2025).

A maternidade impõe custos profissionais e previdenciários desproporcionais às mulheres, levando muitas delas a reduzir a jornada de trabalho ou até mesmo a abandonar

temporariamente suas atividades profissionais para atender às demandas de cuidado. Como consequência do afastamento do mercado de trabalho formal, expressiva parcela da população feminina passa a depender de benefícios assistenciais geridos pelo governo. Refletindo essa vulnerabilidade estrutural, dados fornecidos pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome apontam que cerca de 83,4% dos benefícios do Programa Bolsa Família são pagos em nome de mulheres (BRASIL, 2024). O próprio programa reconhece que a elevada carga de responsabilidades domésticas e de cuidado se consolidou como um obstáculo significativo na busca pela igualdade de gênero no cenário laboral.

Observam-se práticas discriminatórias que dificultam a permanência e a ascensão das mães no mercado de trabalho. Nesse sentido, estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), revela que entre 50% e 56% das mulheres deixam seus empregos ou são desligadas de suas funções em até dois anos após o nascimento do primeiro filho (FGV, 2023). Em contrapartida, para os homens, os impactos profissionais da paternidade são sensivelmente menores, uma vez que a estrutura social tradicional assume o pressuposto de que haverá uma figura feminina centralizando a responsabilidade pelo cuidado. Desse modo, urge redefinir as divisões sociais de gênero, desconstruindo a lógica de que o zelo familiar é um encargo exclusivo da mulher, a fim de atenuar as penalidades a que as trabalhadoras são submetidas quando forçadas a conciliar trabalho e família (MIRANDA; RODRIGUES, 2025).

Em suma, a persistência da pobreza de tempo evidencia que as disparidades de gênero no mercado de trabalho transcendem as diferenças salariais ou o acesso ao emprego. Diante disso, ela deve ser compreendida como uma manifestação estrutural dessa desigualdade, resultante da articulação entre a desvalorização histórica do trabalho de cuidado, a insuficiência da atuação estatal e a permanência de um modelo laboral construído sob a lógica da disponibilidade integral do trabalhador (HIRATA, 2022; VEIGA, 2019).

1.3. O DIREITO AO CUIDADO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E DA IGUALDADE MATERIAL.

O reconhecimento jurídico do cuidado como direito humano fundamental não representa mera inovação conceitual, mas uma exigência para a concretização da igualdade material prevista tanto na Constituição Federal quanto no sistema internacional de proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, Piovesan (2023) destaca que a proteção internacional dos direitos humanos passou a adotar uma concepção substancial de igualdade, voltada ao

enfrentamento de discriminações históricas e estruturais que impedem determinados grupos de usufruírem plenamente dos direitos formalmente assegurados. Embora a tradição jurídica liberal tenha se desenvolvido sob a lógica da igualdade formal, a realidade demonstra que o tratamento jurídico idêntico nem sempre é suficiente para superar desigualdades socialmente construídas.

Essa limitação torna-se evidente nas relações de gênero. As mulheres, como aqui já sinalizado, continuam assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado, o que restringe seu acesso a oportunidades em condições de igualdade. Conforme Bandeira de Mello (2017), o princípio da igualdade exige tratamento diferenciado aos desiguais na medida de suas desigualdades, razão pela qual a proteção jurídica do cuidado se apresenta como instrumento relevante para a promoção da igualdade substancial entre homens e mulheres.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, o cuidado possui natureza multidimensional e está diretamente relacionado aos princípios da interdependência e da indivisibilidade dos direitos fundamentais. Os direitos humanos formam um sistema integrado, no qual a efetividade dos direitos civis e políticos depende da concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais (PIOVENSAN, 2023). Assim, o exercício de direitos como trabalho, educação, participação política e liberdade individual pressupõe condições materiais que assegurem a sustentabilidade da vida. A ausência de mecanismos adequados de cuidado compromete o exercício da cidadania, especialmente para as mulheres, historicamente sobrecarregadas pelas atividades reprodutivas e domésticas.

Nesse contexto, a Opinião Consultiva nº 31/2025 (OC-31/25) da Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu o cuidado como um direito humano autônomo, derivado da interpretação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e do Protocolo de San Salvador. A Corte estabeleceu três dimensões complementares do cuidado: o direito de receber cuidados, o direito de prestar cuidados em condições dignas e o direito ao autocuidado.

O direito de receber cuidados impõe ao Estado o dever de desenvolver políticas públicas voltadas à proteção de crianças, idosos, pessoas com deficiência e demais indivíduos em situação de dependência. O direito de cuidar exige proteção social, previdenciária e trabalhista para aqueles que exercem responsabilidades familiares, sem prejuízo de sua permanência no mercado de trabalho. Já o direito ao autocuidado busca assegurar condições mínimas de saúde, descanso e desenvolvimento pessoal, contribuindo para o enfrentamento da pobreza de tempo e da sobrecarga decorrente das múltiplas jornadas de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção do cuidado encontra fundamento na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), nos objetivos fundamentais da República (art. 3º, I e IV), nos direitos sociais (art. 6º), nos direitos dos trabalhadores (art. 7º), na proteção da família (art. 226) e na prioridade conferida às crianças e adolescentes (art. 227). Além disso, os §§ 2º e 3º do art. 5º reforçam a abertura constitucional à proteção internacional dos direitos humanos.

As diretrizes interpretativas da Corte Interamericana influenciam a compreensão dos direitos fundamentais no Brasil e projetam efeitos sobre o Direito do Trabalho, especialmente diante da necessidade de superar o modelo do “trabalhador ideal”, marcado pela disponibilidade integral para o trabalho remunerado e pela ausência de responsabilidades familiares. Nessa perspectiva, vale ressaltar que a igualdade material exige o enfrentamento de estruturas sociais e institucionais que reproduzem desigualdades, mesmo quando baseadas em critérios aparentemente neutros (SARMENTO, 2016). Assim, a exigência de disponibilidade irrestrita para o trabalho acaba reproduzindo barreiras à permanência, à ascensão profissional e à autonomia econômica das mulheres.

No plano do direito internacional do trabalho, essa necessidade de superação ganha contornos de extrema atualidade com a tramitação, em regime de urgência no Congresso Nacional, do projeto de ratificação da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Referido tratado internacional veda expressamente a discriminação contra trabalhadores com encargos familiares e impõe aos Estados-membros o dever de formular políticas nacionais que permitam a essas pessoas exercer o seu direito ao trabalho sem conflitos entre suas responsabilidades profissionais e familiares. A iminente incorporação da Convenção nº 156 ao ordenamento jurídico brasileiro reforça o imperativo de transição do modelo individualizado de conciliação para o paradigma da corresponsabilidade social, conferindo caráter vinculante às diretrizes que exigem a readequação das jornadas e a proteção social ao labor de cuidado.

Diante disso, a efetivação do direito ao cuidado constitui instrumento fundamental para a promoção da igualdade material, exigindo a redistribuição das responsabilidades de cuidado entre Estado, mercado, sociedade e famílias, de modo a reduzir desigualdades de gênero e ampliar as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e na vida social.

2. OS LIMITES DO MODELO DE CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.

O Direito do Trabalho brasileiro foi estruturado para disciplinar a relação entre capital e trabalho, incorporando mecanismos destinados à proteção do trabalhador (DELGADO, 2024). Contudo, no que se refere às responsabilidades de cuidado, o ordenamento jurídico ainda adota uma lógica predominantemente conciliatória, baseada na ideia de que os conflitos entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares devem ser solucionados no âmbito privado. Essa perspectiva transfere às famílias e, principalmente, às mulheres, a maior parte dos encargos relacionados ao cuidado, limitando a atuação corresponsável do Estado e dos empregadores. A proteção trabalhista deve acompanhar as transformações sociais e garantir condições efetivas para a promoção da dignidade humana. Nesse contexto, torna-se necessário analisar os limites do modelo de conciliação adotado pelo Direito do Trabalho brasileiro e compreender como ele contribui para a manutenção das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

2.1 A CRISE DE CONCILIAÇÃO E O MITO DO TRABALHADOR IDEAL

A insuficiência do modelo de conciliação torna-se evidente diante da permanência do chamado "mito do trabalhador ideal". Esse conceito pressupõe um indivíduo integralmente dedicado à esfera pública e profissional, cuja disponibilidade de tempo é irrestrita devido à existência implícita de alguém responsável, nos bastidores da esfera privada, por toda a engrenagem do cuidado e da reprodução social. Trata-se de um modelo construído a partir da pressuposição de que existe, no ambiente doméstico, outra pessoa responsável pelas tarefas de reprodução social, como o cuidado com crianças, idosos e demais dependentes.

Sob essa ótica, o texto do artigo 6º da Constituição Federal evidencia essa lacuna ao elencar expressamente a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais, silenciando quanto à paternidade ou à parentalidade de forma ampla. Esse cenário escancara o abismo estrutural existente entre pais e mães no mercado de trabalho, indicando que a ausência de garantias semelhantes para os homens, como uma estabilidade provisória desde a concepção até o período pós-parto, atua como um fator de perpetuação da desigualdade laboral (MIRANDA; RODRIGUES, 2025).

Essa assimetria normativa corrobora a lição de Hirata (2022), ao observar que o confinamento dessas atividades de cuidado ao espectro majoritariamente feminino resulta na sobreposição crônica entre o labor remunerado e o reprodutivo, tornando o modelo do "trabalhador ideal" uma ficção absolutamente incompatível com a realidade da maior parte das trabalhadoras.

No contexto contemporâneo, marcado pelo teletrabalho, pelas plataformas digitais e pela hiperconectividade, as fronteiras entre tempo de trabalho e vida privada tornaram-se cada vez mais tênues. A exigência de disponibilidade permanente amplia as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras que acumulam responsabilidades familiares com o cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência.

Essa incompatibilidade manifesta-se em diferentes dimensões da vida laboral. Em primeiro lugar, a exigência de jornadas extensas, horas extras e disponibilidade fora do horário regular de trabalho frequentemente conflita com as demandas de cuidado. Em segundo lugar, os critérios de produtividade adotados pelas organizações costumam desconsiderar a sobrecarga física e mental decorrente da administração simultânea das atividades domésticas e profissionais. Por fim, exigências relacionadas à mobilidade geográfica e à flexibilidade de horários podem representar obstáculos significativos para trabalhadores que possuem responsabilidades familiares permanentes.

Dessa forma, a chamada crise de conciliação evidencia os limites do modelo tradicional de proteção trabalhista. Ao concentrar no indivíduo a responsabilidade pela gestão dos conflitos entre trabalho e cuidado, o ordenamento jurídico deixa de enfrentar as causas estruturais das desigualdades de gênero. Como consequência, a maternidade passa a ser percebida como um fator de redução da produtividade e de aumento dos custos empresariais, circunstância que contribui para práticas discriminatórias na contratação, promoção e permanência das mulheres no emprego.

2.2 ANÁLISE CRÍTICA DAS NORMAS PROTETIVAS ATUAIS: O EFEITO DISCRIMINATÓRIO DA FALTA DE CORRESPONSABILIDADE

O conceito de corresponsabilidade se constata a partir da necessidade de inserção dos homens na conciliação entre a vida laboral, pessoal e familiar. Historicamente, a figura masculina usufruiu do privilégio de se dedicar integralmente à atividade produtiva sem os receios gerados pelos encargos domésticos, uma vez que se partia da premissa de que "sempre existiria uma mulher para exercer o papel de cuidado na esfera familiar" (MIRANDA; RODRIGUES, 2025).

O término da licença-maternidade, cuja duração padrão é de 120 dias, segundo a CLT, acaba por projetar um cenário de profunda insegurança para a trabalhadora. Surgem, então, incertezas sobre a manutenção de suas funções originais, o risco de dispensa após o período de estabilidade e o desafio de conciliar as exigências profissionais com os cuidados

pessoais, como a continuidade da amamentação além dos seis meses. Esse panorama de vulnerabilidade contrasta drasticamente com a realidade dos homens, cujos receios profissionais não são afetados pelo retorno de uma licença de apenas 5 dias — estendida a, no máximo, 20 dias caso o empregador integre o Programa Empresa Cidadã (MIRANDA; RODRIGUES, 2025).

Essa disparidade temporal legal institucionaliza o que a doutrina crítica denomina de "privilégio da paternidade irresponsável", no qual o homem é juridicamente autorizado a se afastar dos impactos profissionais do nascimento de um filho, blindando sua carreira. A face mais perversa do esvaziamento dessa corresponsabilidade reflete-se nos dados demográficos do país: o Brasil conta com mais de 11 milhões de mães solo, liderando lares onde a responsabilidade pelo sustento financeiro e pelo labor de cuidado recai de forma exclusiva sobre a mulher. Sem o suporte parental ou do Estado, essas trabalhadoras são empurradas para a informalidade ou para subempregos, evidenciando que a omissão masculina na esfera privada é um vetor direto de exclusão econômica feminina na esfera pública.

Diante disso, os debates legislativos em torno da ampliação da licença-paternidade — impulsionados inclusive por mandados de injunção no Supremo Tribunal Federal para suprir a omissão do Congresso — revelam um paradoxo cultural: historicamente, tais projetos de lei contam com pouca mobilização ou acompanhamento por parte dos próprios homens, sendo frequentemente esvaziados ou interpretados pelo senso comum como "benefícios voltados às mulheres". Essa resistência demonstra a urgência de um debate que ultrapasse o texto legal e alcance o refazimento do conceito de masculinidade na sociedade contemporânea. Urge estimular um modelo de masculinidade que encare o cuidado não como uma concessão ou ajuda à parceira, mas como um elemento indissociável da identidade e do dever ético-social do homem, ressignificando o papel paterno para além da mera provisão financeira.

Além disso, o artigo 389, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a obrigatoriedade de local apropriado para guarda e assistência dos filhos das empregadas em estabelecimentos que possuam mais de trinta mulheres com idade superior a dezesesseis anos. Essa norma tem uma finalidade protetiva e sua estrutura reforça a associação entre cuidado infantil e maternidade, no entanto, a vinculação do dever empresarial ao número de mulheres empregadas pode contribuir para a reprodução de barreiras à contratação feminina em determinados setores econômicos.

Embora formalmente destinadas à proteção da mulher e da criança, tais medidas podem incentivar práticas empresariais de segregação ocupacional, dificultando a contratação,

a promoção e a ascensão profissional das trabalhadoras já que a maternidade passa a ser percebida como um fator de custo e risco para o empregador, contribuindo para a persistência da denominada penalidade da maternidade (motherhood penalty). Este termo “Motherhood Penalty”, se originou a partir de estudos no campo da sociologia na década de 80 no Estados Unidos, e diz respeito aos obstáculos e preconceitos que as mulheres se deparam no mercado de trabalho a partir do nascimento de um filho, ou até mesmo durante a gestação, em comparação aos homens e às mulheres que não possuem filhos. (MIRANDA; RODRIGUES, 2023).

Em síntese, as normas trabalhistas atualmente existentes revelam-se insuficientes para promover a igualdade material entre homens e mulheres, uma vez que permanecem estruturadas sob uma lógica de proteção centrada na maternidade e na gestão privada das responsabilidades familiares. Ao invés de redistribuir o trabalho de cuidado, tais mecanismos acabam reproduzindo a divisão sexual do trabalho e transferindo às mulheres os custos da reprodução social.

Nesse cenário, evidencia-se a necessidade de superação do paradigma da mera conciliação em favor de um modelo fundado na corresponsabilidade social do cuidado. É precisamente nessa perspectiva que se insere a Política Nacional de Cuidados, que propõe a reorganização das responsabilidades entre Estado, mercado, famílias e sociedade, inaugurando um novo paradigma para as relações de trabalho no Brasil.

3. DA CONCILIAÇÃO À CORRESPONSABILIDADE SOCIAL: A REORGANIZAÇÃO DO CUIDADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A análise desenvolvida até aqui demonstrou que o modelo de conciliação adotado pelo Direito do Trabalho brasileiro tem se revelado insuficiente para enfrentar as desigualdades de gênero decorrentes da distribuição desigual das responsabilidades de cuidado. Embora existam mecanismos destinados à proteção da maternidade e à compatibilização entre vida profissional e demandas familiares, tais instrumentos permanecem estruturados sob uma lógica que atribui às mulheres a gestão quase exclusiva dos encargos relacionados à reprodução social. Como consequência, perpetuam-se a pobreza de tempo, a penalidade da maternidade e os obstáculos à plena inserção feminina no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, torna-se necessária a superação do paradigma da mera conciliação em favor de um modelo pautado na corresponsabilidade social do cuidado. É

nesse contexto que se insere a Política Nacional de Cuidados, instituída pela Lei nº 15.069/2024 e regulamentada pelo Decreto nº 12.562/2025, ao propor a redistribuição das responsabilidades de cuidado entre Estado, famílias, mercado e sociedade.

Mais do que instituir um conjunto de diretrizes programáticas, a Política Nacional de Cuidados fornece fundamento normativo expresso para a interpretação e aplicação do Direito à luz da igualdade material e da perspectiva de gênero. Se, anteriormente, a proteção jurídica do cuidado dependia predominantemente da extração de deveres estatais e sociais a partir de princípios constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos, o novo diploma legal incorpora tais diretrizes ao direito positivo brasileiro, conferindo-lhes maior densidade normativa e eficácia imediata.

Assim, a materialização desse novo paradigma não se apresenta de forma abstrata, mas encontra expressão nos próprios dispositivos da Lei nº 15.069/2024, que incorporam ao ordenamento jurídico brasileiro os princípios da corresponsabilidade social, da igualdade de gênero e da perspectiva interseccional na formulação e implementação das políticas públicas de cuidado (SILVA; RODRIGUES, 2025).

3.1 O MARCO NORMATIVO DA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS: A LEI Nº 15.069/2024 E O DECRETO Nº 12.562/2025

Alinhado à Opinião Consultiva nº 31/2025 da Corte IDH, o Brasil instituiu a Política Nacional de Cuidados pela Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025, um marco para a igualdade de gênero e justiça social. O avanço mais revolucionário do texto legal reside no art. 5º, inciso I, que conceitua expressamente o cuidado como "trabalho". Essa positivação responde diretamente à crítica de Silvia Federici (2017) ao retirar o zelo doméstico da esfera do mero "afeto privado" ou "atributo biológico", combatendo a engrenagem invisível que historicamente sustentou a desvalorização econômica do labor reprodutivo feminino. A amplitude protetiva da nova legislação evidencia-se em seus objetivos e definições fundamentais, conforme preceituam os incisos VII e VIII do artigo 4º:

Art. 4º São objetivos da Política Nacional de Cuidados: VII - promover o enfrentamento das múltiplas desigualdades estruturais no acesso ao direito ao cuidado, de modo a reconhecer a diversidade de quem cuida e de quem é cuidado;
VIII – promover a mudança cultural relacionada à organização social do trabalho de cuidado (BRASIL, 2024).

Ademais, o art. 5º, inciso VII da mesma lei, estabelece um avanço substancial ao incluir, expressamente, as trabalhadoras e trabalhadores não remunerados entre o público-alvo prioritário. Este dispositivo legal não apenas reconhece formalmente esse grupo social vulnerável, mas consolida o esforço do Estado em valorizar o trabalho de cuidado não remunerado. Ao fazê-lo, a lei oferece as bases hermenêuticas para que essas pessoas, em sua esmagadora maioria mulheres, passem a ser beneficiárias de políticas públicas e ações afirmativas integradas que visem redistribuir a carga de trabalho e garantir, de forma efetiva, a sua cidadania econômica.

Assim, ao romper com a tradicional compreensão do cuidado como responsabilidade restrita ao âmbito familiar, a legislação estabelece a corresponsabilidade entre Estado, famílias, comunidade e setor privado, reconhecendo que a sustentabilidade da vida constitui um dever compartilhado. Para além do texto legislativo abstrato, a materialização desse marco normativo e sua efetiva integração ao microssistema trabalhista perpassam pela atuação proativa do Poder Judiciário.

Nesse sentido, ganha especial relevância a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2020), instrumento voltado à identificação de desigualdades estruturais e à superação de estereótipos discriminatórios. No campo da jurisprudência, observa-se um movimento de releitura dos institutos trabalhistas tradicionais à luz desse novo paradigma. Exemplo emblemático dessa evolução encontra-se no julgamento do Tema 1.056 de Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que fixou a constitucionalidade da concessão de licença-maternidade a pai solo investido da condição de servidor público. Embora o precedente tenha se originado no âmbito do regime estatutário, sua *ratio decidendi* vem influenciando a interpretação adotada pela Justiça do Trabalho, que tem aplicado, por analogia, o mesmo entendimento protetivo a trabalhadores submetidos à CLT.

Tal compreensão desloca o foco da proteção jurídica da condição biológica do parto para a proteção integral da infância e para o reconhecimento do cuidado como responsabilidade parental compartilhada, contribuindo decisivamente para desconstruir a lógica maternalista e abrir espaço para a aplicação subsidiária da Lei nº 15.069/2024 como importante vetor de decisões judiciais equânimes.

3.2 DA LÓGICA DA CONCILIAÇÃO AO PARADIGMA DA CORRESPONSABILIDADE SOCIAL

A transição do paradigma da conciliação para a corresponsabilidade social encontra expressão direta no art. 6º, inciso V, da Lei nº 15.069/2024. Ao estabelecer o dever compartilhado de cuidado entre homens e mulheres, o dispositivo representa uma ruptura com a histórica privatização do zelo familiar, principal mecanismo de reprodução das desigualdades de gênero, que tradicionalmente confinou tais atividades ao espaço doméstico e as atribuiu quase exclusivamente às mulheres. Em oposição a essa lógica, a Política Nacional de Cuidados reconhece que a atenção dispensada aos dependentes não constitui um problema puramente individual, mas sim uma responsabilidade coletiva, cuja garantia integra os deveres positivos do Estado em matéria de direitos humanos (PIOVESAN, 2023).

Sob essa perspectiva, a corresponsabilidade social desloca o debate da mera e exaustiva compatibilização entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares para a efetiva redistribuição das atividades indispensáveis à reprodução social. Mais do que ampliar direitos tradicionalmente associados à maternidade, trata-se de promover uma transformação qualitativa dos papéis de gênero, estimulando a participação masculina nas dimensões física, emocional e mental do cuidado, evitando que a igualdade formal oculte a permanência da sobrecarga feminina (SILVA; RODRIGUES, 2025).

Longe de representar uma inovação isolada, a positivação desse princípio insere o Brasil no debate consolidado no cenário internacional pela Convenção nº 156 e pela Recomendação nº 165 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ao internalizar essas diretrizes por meio da Lei nº 15.069/2024, o ordenamento jurídico nacional antecipa o espírito do tratado internacional — atualmente em regime de tramitação de urgência para ratificação definitiva no Congresso Nacional —, convertendo a sustentabilidade da vida em uma responsabilidade compartilhada entre Estado, mercado, famílias e sociedade (SILVA; RODRIGUES, 2025).

É inegável que a incorporação da corresponsabilidade social como diretriz jurídica produz relevantes repercussões para o Direito do Trabalho. Afinal, não é mais sustentável chancelar modelos organizacionais baseados na disponibilidade integral do trabalhador ou na pressuposição de que as demandas familiares serão absorvidas silenciosamente pela esfera privada. Nesse contexto, a Política Nacional de Cuidados fornece o fundamento normativo necessário para a implementação de ambientes laborais inclusivos, legitimando e impulsionando a adoção de medidas voltadas à flexibilização responsável da jornada e à igualdade substancial nas relações de emprego.

3.3 A REORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O reconhecimento do cuidado como direito humano fundamental e a institucionalização da Política Nacional de Cuidados representam um importante avanço na superação das desigualdades estruturais de gênero presentes no mercado de trabalho. Entretanto, a efetivação desse novo paradigma exige não apenas o reconhecimento normativo da corresponsabilidade social, mas também a implementação de mecanismos concretos capazes de redistribuir as responsabilidades de cuidado entre Estado, famílias, empresas e sociedade. Nesse contexto, a reorganização social do cuidado passa a constituir elemento indispensável para a promoção da igualdade material e para a construção de relações laborais mais inclusivas.

Dentre as medidas legislativas recentes que dialogam com esse objetivo da Política Nacional de Cuidados, destaca-se a alteração promovida na CLT pela Lei n. 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres). Referido diploma ampliou de duas para até seis as dispensas anuais, no artigo 473 da CLT, para que o trabalhador acompanhe a esposa ou companheira em consultas e exames gestacionais. Além disso, a legislação passou a garantir a prioridade na ocupação de vagas em regime de teletrabalho para empregados com filhos de até seis anos ou dependentes com deficiência, independentemente da idade.

Em contrapartida, a persistente e saliente assimetria entre a licença-maternidade e a licença-paternidade no Brasil, continua atuando como um poderoso vetor de segregação, reproduzindo a concepção de que os cuidados com os filhos constituem responsabilidade prioritária das mulheres. A adoção de licenças parentais mais equilibradas, equitativas e compartilhadas apresenta-se, portanto, como instrumento mais eficaz para desestruturar a penalidade da maternidade e estimular a participação masculina direta desde os primeiros dias de vida da criança.

Conforme destaca a Organização Internacional do Trabalho, políticas voltadas à corresponsabilidade familiar desempenham papel relevante na redução das desigualdades de gênero e na ampliação das oportunidades profissionais das mulheres (OIT, 1981).

Além da revisão urgente do regime de licenças, a reorganização social do cuidado exige a reavaliação da própria gestão do tempo de trabalho pelas empresas. A persistência da pobreza de tempo evidencia que a inserção feminina no mercado produtivo não foi acompanhada por uma redistribuição proporcional das responsabilidades no mercado reprodutivo.

Assim, propostas práticas como jornadas flexíveis, regimes de trabalho híbrido estruturados, banco de horas orientado à proteção da parentalidade e redução temporária da jornada para trabalhadores com dependentes sob sua responsabilidade podem contribuir para a construção de ambientes laborais mais inclusivos. Tais medidas não devem ser encaradas como privilégios individuais, mas como imperativos de concretização da dignidade humana.

Outrossim, a corresponsabilidade social não pode ficar restrita estritamente à relação bilateral entre empregadores e trabalhadores; ela exige a atuação do Estado por meio da ampliação da infraestrutura pública de cuidados. A expansão de oferta de creches públicas, escolas em tempo integral, lavanderias comunitárias e serviços de apoio de longa permanência para idosos ou pessoas com deficiência constitui verdadeiro requisito material para mitigar a pobreza de tempo. Essas ações estão em consonância com os objetivos da Política Nacional de Cuidados, especialmente no que se refere à redistribuição das responsabilidades de cuidado e à promoção da autonomia econômica das mulheres.

A reorganização social do cuidado deve, portanto, ser compreendida como uma estratégia de democratização das relações de trabalho e de promoção da justiça social. A efetivação da Política Nacional de Cuidados não se limita à proteção das pessoas que necessitam de assistência, mas busca assegurar que as responsabilidades indispensáveis à manutenção da vida sejam distribuídas de forma mais equilibrada entre homens e mulheres, entre famílias e Estado, e entre sociedade e mercado.

Somente por meio dessa redistribuição do encargo social o Direito do Trabalho brasileiro superará a falácia da conciliação individualizada. A Política Nacional de Cuidados consolida-se, portanto, como vetor hermenêutico indispensável para garantir a justa divisão do tempo e a promoção definitiva da igualdade material e da justiça social nas relações laborais do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou que o trabalho de cuidado precisa deixar de ser compreendido como um dever estritamente privado e afetivo das mulheres para se consolidar como um direito humano fundamental e uma responsabilidade coletiva. Conforme os parâmetros estabelecidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e os princípios da Constituição Federal de 1988, a sustentabilidade da vida exige o amparo jurídico à tripla dimensão do cuidado: o direito de cuidar, de ser cuidado e de usufruir de tempo para o autocuidado.

Evidenciou-se que o atual modelo de "conciliação" adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) revelou-se institucionalmente esgotado. Ao exigir a disponibilidade irrestrita do empregado — perpetuando o mito do trabalhador ideal — e manter licenças parentais profundamente desiguais, as normas trabalhistas vigentes geram efeitos discriminatórios indiretos, penalizando a maternidade e desestimulando a inserção dos homens no ambiente doméstico.

A promulgação da Política Nacional de Cuidados (Lei nº 15.069/2024 e Decreto nº 12.562/2025) surge como a resposta jurídica a essa crise estrutural, instituindo o paradigma da corresponsabilidade social. Esse novo marco legal reconhece, de forma inédita, que o cuidado deve ser compartilhado equilibradamente entre homens, mulheres, empresas, sociedade e Estado.

Conclui-se, portanto, que a efetivação da igualdade material de gênero no mercado de trabalho depende de uma reorganização estrutural das relações laborais. Para a concretização prática dessa nova legislação, mostra-se indispensável a reformulação das licenças parentais em moldes compartilhados, a implementação de jornadas flexíveis para trabalhadores com responsabilidades familiares, a aplicação do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero e a expansão da infraestrutura pública de creches e assistência social. Somente por meio dessa redistribuição do encargo social o Direito do Trabalho garantirá, de forma efetiva, a dignidade humana e a justa divisão do tempo na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/115069.htm. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 12.562, de 23 de julho de 2025**. Regulamenta o art. 9º e o art. 11 da Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024, que institui o Plano Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12562.ht Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Informe Bolsa Família**, Brasília, DF, n. 39, mar. 2024. Disponível em: https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/2_Acoes_e_Programas/Bolsa_Familia/Informes/2024/Informe_Bolsa_Familia_N_39.pdf. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). **Mulheres dedicam quase 10 horas a mais por semana do que os homens a cuidados não remunerados**. Brasília: MDS, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mulheres-dedicam-quase-10-horas-a-mais-por-semana-do-que-os-homens-a-cuidados-nao-remunerados>. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1.348.854/DF (Tema 1.056 da Repercussão Geral)**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 13 mar. 2024. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6300660&numeroProcesso=1348854&classeProcesso=RE&numeroTema=1056>. Acesso em: 16 jun. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Agência Câmara de Notícias. **Câmara aprova projeto que prevê cálculo do valor da economia do cuidado no país**. Brasília, DF, 29 set. 2025. Disponível em: <https://cd.leg.br/noticia/420156>. Acesso em: 20 abr. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (Corte IDH). **Opinião Consultiva OC-31/2025, de 14 de maio de 2025**. O direito ao cuidado e sua interrelação com outros direitos (solicitada pela República da Argentina). San José, Costa Rica: Corte IDH, 2025. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/opiniones_consultivas.cfm. Acesso em: 25 mai. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. Leme: Mizuno, 2024.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). **Mulheres perdem trabalho após terem filhos: queda no emprego de mães após licença-maternidade e o papel das políticas públicas**. Rio de Janeiro: FGV, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>. Acesso em: 05 jun. 2025.

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

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

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Instituto Brasileiro de Economia (FGV IBRE). **A economia do cuidado e o mercado de trabalho: dados e perspectivas sobre a assimetria de gênero**. Rio de Janeiro: FGV IBRE, 2024. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/>. Acesso em: 05 jun. 2026

HIRATA, Helena. **O cuidado: teorias e práticas**. São Paulo: Boitempo, 2022.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/X8K7V7y7/>. Acesso em: 05 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>. Acesso em: 05 jun. 2026.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: CATTANI, A. D. et al. **Dicionário trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2009. p. 67-75.
MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2017. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/>. Acesso em: 10 jun. 2026.

MIRANDA, Carolina de Castro; RODRIGUES, Joana Rêgo da Silva. **Motherhood Penalty: uma análise da discriminação em face da trabalhadora mãe à luz dos modelos de conciliação e corresponsabilidade**. [S. l.: s. n.], 2023. arquivo eletrônico (PDF).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 156: sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores homens e mulheres: trabalhadores com responsabilidades familiares**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil>. Acesso em: 12 jun. 2026.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013. Disponível em: <https://www.expressaopopular.com.br/>. Acesso em: 12 jun. 2026.

SARMENTO, Daniel. **Livres e iguais: estudos de direito constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. Disponível em: <https://lumenjuris.com.br>. Acesso em: 13 jun. 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**. Orientadora: Joana Rêgo Silva Rodrigues. [S. l.: s. n.], 2025. 1 arquivo eletrônico (PDF).

VEIGA, Roberta Mattos da. **Desigualdades de gênero no trabalho doméstico não remunerado no Brasil: um estudo sobre o uso do tempo**. 2019. 99 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Sociedade e Cooperação Internacional) — Centro de Estudos

Avançados Multidisciplinares, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/works/124317180>. Acesso em: 15 jun. 2026.