

CONSTITUCIONALIZAÇÃO SIMBÓLICA E CUIDADO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 15.371/2026

Rodolfo Garcia Teixeira

RESUMO

O presente artigo busca analisar a licença-paternidade sob dois prismas distintos: a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20 e a edição da Lei nº 15.371/2026. Por meio de pesquisa bibliográfica e normativa, avalia-se se a alteração no instituto satisfaz o mandamento constitucional previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição Federal (CF) e as novas demandas sociais oriundas da economia do cuidado. Conclui-se que, embora de grande importância, a lei reproduz a assimetria social e mantém a divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Licença-paternidade; gênero; Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20; economia do cuidado.

1 INTRODUÇÃO

O direito social referente à licença-paternidade permaneceu 38 anos ostentando natureza de norma de eficácia limitada, aguardando a movimentação do Congresso Nacional com a produção de uma lei ordinária que a regulamentasse. No entanto, somente com o julgamento da ADO nº 20 é que o STF declarou formalmente a mora constitucional.

Rodolfo Garcia Teixeira

Chefe da Assessoria Jurídica do 17º Ofício Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (2017-presente). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo (2025), Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio (2017) e graduado em Direito pela Faculdade Damásio (2015). Membro do Grupo de Pesquisas em Direitos Metaindividuais do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - FDUSP.

Em atenção à declaração produzida pelo Supremo, o Congresso Nacional promulgou a Lei 15.371/2026, legislando sobre a licença-paternidade e o salário-paternidade. Contudo, a produção da referida lei aprofunda a necessidade do debate quanto à economia do cuidado e dos papéis de gênero impostos socialmente. Tal produção legal acaba por reproduzir, nos termos da teoria de Marcelo Neves, a constitucionalização simbólica, em que o direito perde seu caráter reflexivo e não satisfaz os mandamentos que deveria observar.

Portanto, o presente trabalho busca uma análise crítica da ADO nº 20, em que o STF adotou a teoria concretista mitigada, ao passo que decompõe a matéria com seus desdobramentos sob uma perspectiva que não se descola da economia do cuidado e dos papéis de gênero impostos.

2 PANORAMA DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº20

Visando concretizar as garantias institucionais da família, da igualdade entre homens e mulheres e da proteção integral da infância (artigos 5º, I, 6º, 223 e 226, todos da Constituição Federal - CF), o STF declarou a omissão legislativa quanto à regulamentação da licença-paternidade, direito social previsto no artigo 7º, XIX, da CF.

Em atenção à importância da matéria, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) manifestou preocupação com a responsabilidade de gênero como núcleo relevante em políticas públicas, nos seguintes termos:

Responsabilidade de gênero é um núcleo particularmente relevante em assegurar que as políticas de licença permitam a mulheres e homens participarem dos cuidados com os filhos e demais membros da família e que, geralmente, o trabalho não remunerado é distribuído de forma desigual. Os princípios da universalidade e a centralidade do papel do Estado devem ser aplicados para que os esquemas de licença detenham responsabilidade de gênero, tornando-os equitativos e sustentáveis. (Tradução livre)

Amparado nessa fundamentação e em atenção ao desenvolvimento da matéria, o Supremo produziu a seguinte tese:

Há omissão inconstitucional quanto à edição de lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição da República de 1988, fixando-se o prazo de 18 (dezoito) meses para que seja sanada a

omissão pelo Poder Legislativo, o que, se não ocorrer, autoriza ao Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre as condições concretas necessárias ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade (Brasil, 2023).

Pautada na eficácia constitucional e norteadas pela Agenda 2030, a Suprema Corte buscou satisfazer os compromissos assumidos relacionados à igualdade de gênero, ao trabalho, ao desenvolvimento econômico, à paz e às instituições eficazes, conforme ODS 5, 8 e 16.

Ademais, a Corte ainda se preocupou em adotar a teoria concretista mitigada, possibilitando que o Congresso Nacional exercesse seu poder derivado no saneamento da questão, em atenção à separação dos poderes. Somente na manutenção da inconstitucionalidade após 18 meses é que o Supremo exerceria função atípica, deliberando acerca das condições ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade.

Observando o prazo determinado pela ADO nº 20, o Congresso Nacional elaborou a Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, dispondo sobre a licença-paternidade, a instituição do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e alteração da Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, o elastecimento referente à licença-paternidade foi aquém do necessário às novas demandas sociais e à realidade brasileira, perpetrando a marcação de padrões de gênero impostos socialmente.

Vislumbra-se o escopo reduzido da efetividade dos mandamentos dos direitos sociais, incorrendo em verdadeira constitucionalização simbólica. Conforme ensina Neves (2018, p. 90), esta se dá quando: “[...] o texto constitucional não é suficientemente concretizado normativo-juridicamente de forma generalizada.”

Caberia ao Congresso Nacional, após declarada a mora constitucional, se atentar à realidade experienciada pela população brasileira, levando em conta os diversos recortes sociais no intuito de assegurar maior efetividade às disposições constitucionalmente previstas, efetivando verdadeira força normativa ao direito e consistente mudança social à nova legislação.



Descrição: Foto de uma mulher sentada no chão de um ambiente interno, próxima a uma janela ampla por onde entra luz natural, lendo ou escrevendo em um caderno aberto. Sobre as pernas dessa pessoa senta-se uma criança pequena, também voltada para o caderno. Ao redor, há diversos objetos espalhados pelo chão, como brinquedos, livros e papéis. [Fim da descrição].

3 AVANÇOS RELEVANTES TRAZIDOS PELA LEI N. 15.371

Importante mencionar que desde 1988 o artigo 7º, XIX, da CF se tratava de norma dotada de eficácia limitada, haja vista que o inciso aduzia “nos termos da lei” e exigia a elaboração de lei ordinária para sua devida aplicação (Brasil, 1988). Até que viesse norma referente à disciplina do mencionado comando, aplicava-se o artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabelecendo prazo para a licença-paternidade de cinco dias.

Após 38 anos de omissão e declaração de mora constitucional pelo STF é que foi promulgada a Lei n. 15.371 sobre a licença-paternidade, visando garantir o mandamento constitucional previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição Federal e dotando-o de eficácia prevista em lei ordinária.

Nesse cenário, estabeleceu-se que a licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão do nascimento do filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do seu artigo 2º.

Também foi responsável por alterar o prazo antigamente de 5 (cinco) dias, aumentando-o de forma escalonada para 10 (dez) dias a partir de 1º de janeiro de 2027; 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028; e 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029, conforme artigo 11º.

O elastecimento acima previsto manteve harmonia com a alteração trazida pela Lei 15.156, de julho de 2025, que ampliou o prazo para 20 (vinte) dias na hipótese da licença-paternidade em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika (Brasil, 2025).

Merece especial destaque a alteração trazida pelo artigo 392, §8º, aduzindo que, em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último (Brasil 2026).

Verifica-se que a inovação legislativa ocorre em consonância com a decisão prolatada pelo STF na ADO 6327, que estabeleceu a data da alta da mãe ou do recém-nascido como marco inicial da licença-maternidade, entregando interpretação conforme a Constituição ao artigo 392, §1º, da CLT naqueles casos que demandam maiores cuidados, com internações que ultrapassem o período de duas semanas (Brasil, 2022).

4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E ECONOMIA DO CUIDADO: APONTAMENTOS PARA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI N. 15.371

O conceito de divisão sexual do trabalho é definido por Hirata e Kergoat (2007, p. 599) como a: “forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos.”.

A definição acima explorada pelas autoras se desdobra em dois elementos que devem ser evidenciados: o primeiro é que a divisão sexual do trabalho se configura como uma relação social de desigualdade sistemática; o segundo, por sua vez, é que a sociedade instrumentaliza a disparidade como forma de hierarquização de atividades, com reflexo direto na criação de um sistema que privilegia um gênero em detrimento do outro.

O conceito de cuidado extrapola a ideia que leva em conta somente o ato de cuidar de alguém. Este é definido por Mage (2013, *apud* Hirata, 2022, p. 47) como: “uma atividade não remunerada, graciosa, ou até mesmo adstrita aos laços familiares que impõem conceitos ligados à moral. De empregados domésticos, cuidadores de idosos, até familiares, mulheres ou parentes, o cuidado adquire uma perspectiva multifacetada.”

Nessa quadra teórica, a economia do cuidado se configura como “todas as formas de trabalho e de cuidado. Engloba tanto cuidadores não remunerados e

remunerados.” (OIT, 2018, p. 10).

Por fim, entrelaçando as ideias quanto aos perigos da divisão sexual do trabalho e a naturalização do cuidado como algo ligado à vocação feminina, Bugalho (2026, p. 41) conclui que:

Ademais, a divisão sexual do trabalho constitui uma das formas mais antiquadas de divisão social, fundamentada nos princípios da separação e hierarquização que distinguem “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, agregando valor social maior ao primeiro em detrimento do segundo. A segmentação estabelece relação de poder que se legitima por meio da ideologia naturalista, que relaciona gênero com sexo biológico e reduz práticas sociais a papéis sociais supostamente naturais. A naturalização do trabalho de cuidado como vocação feminina serve aos interesses de um sistema que necessita dessa reprodução social sem reconhecer seu valor econômico, mantendo-a invisível e desvalorizada. Encontra-se imbricada à colonialidade, sustentada pela reprodução dos moldes de relações sociais que permitem a hierarquização não apenas racial, mas também de gênero, justificando desigualdades salariais e discriminações no trabalho.

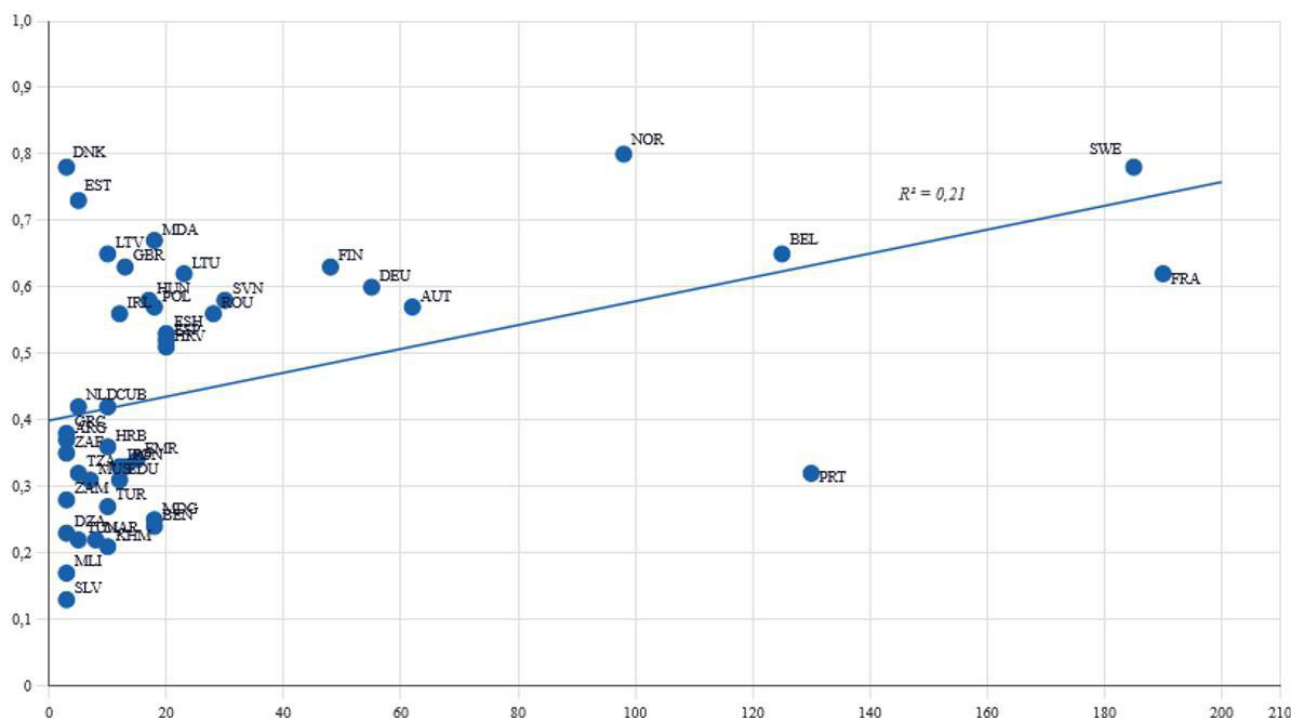
Mais especificamente quanto à realidade brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) conclui que a divisão sexual de tarefas permanece díspar entre trabalhadores, em que, em média, as mulheres dedicam 9,6 horas a mais do que homens para afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas (Nery; Britto, 2023).

A diferenciação demonstrada pela PNAD tem se mostrado estrutural. A maior absorção de mulheres a partir de 1960 não veio acompanhada de uma melhor distribuição nas responsabilidades domésticas, levando a um acúmulo de funções que se sobrepõe à esfera pública e privada.

Percebe-se a importância do apontamento realizado pela OIT referente à distribuição da responsabilidade de gênero. A melhor repartição é elemento fundamental nos direitos sociais, em que a universalidade deve ser não só vista como o maior alcance da licença, mas sim de que esta possa ser compartilhada entre ambos os gêneros, mantendo um ambiente equitativo e sustentável.

A figura abaixo adaptada (OIT, 2018, p. 70) demonstra a correlação entre o aumento da licença-paternidade e a melhor distribuição do cuidado de forma não remunerada, demonstrando de forma empírica os resultados positivos ligados à maior garantia de licença aos pais.

Figura 1: Duração das políticas de licença remunerada para pais e razão homens-mulheres do tempo gasto em trabalho e de cuidado não remunerado



Duração da licença-paternidade remunerada ou licença parental reservada para os pais (em dias)

Nota: Os dados sobre uso do tempo correspondem ao tempo médio gasto pelos homens na prestação de serviços de cuidado não remunerado aos membros do domicílio, dividido pelo tempo médio gasto nas mesmas atividades pelas mulheres em cada país. **Fonte:** Cálculos da OIT com base em dados jurídicos da OIT e Charmes (no prelo).

O STF manifestou expressamente o entendimento acima quando da declaração da mora inconstitucional, explicitando a importância de uma melhor divisão sexual do trabalho, nos seguintes termos:

É necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico. Destaca-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirmou que os avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há o compartilhamento da licença-maternidade e da licença-paternidade (Brasil, 2023).

Evidente que os avanços sociais e econômicos se tornam mais igualitários quando há o compartilhamento entre a licença-maternidade e a licença-paternidade. Em sentido contrário, a legislação apresentada e aprovada pelo Congresso Nacional perpetua a ideia de papéis de gênero, em que a mulher deteria maior afinidade no cuidado da criança ao estabelecer prazos tão discrepantes entre a licença-maternidade e a licença-paternidade.

A assimetria é evidente: enquanto a mulher detém 120 dias de licença-maternidade, podendo se estender para 180 nos casos de participação no programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade se restringe a 20 dias, acrescendo, no máximo, 1/3 no caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência.

Tal diferenciação sinaliza ao mercado de trabalho elementos que podem ser usados no sopesamento entre a contratação ou não da mulher em relação ao homem, ao mesmo tempo que proporciona pouca efetividade ao direito fundamental da licença-paternidade.

Não significa dizer que a nova legislação não apresenta avanços sociais. A determinação do STF abriu espaço como verdadeiro catalisador para atualizar a ideia dos papéis de gênero, tendo como força motriz a cooperação entre os agentes políticos a fim de impulsionar a efetividade dos direitos fundamentais.

5 CUIDADO, IGUALDADE E EXCLUSÃO

Com força em seu poder derivado, poderia o Congresso Nacional ter inovado o ordenamento brasileiro a fim de superar um arcabouço teórico ultrapassado e satisfazer melhor as necessidades familiares, oferecendo um projeto social mais inclusivo. A OIT é enfática em afirmar que, excetuado o tempo necessário à recuperação do parto e ao aleitamento exclusivo, muito do trabalho de cuidado não está diretamente relacionado ao papel biológico da mulher e pode ser dividido entre os pais:

Estudos mostram que a saúde física e o desenvolvimento psicológico da criança não estão diretamente ligados ao sexo do cuidador, mas dependem da qualidade do cuidado e da interação entre o cuidador e a criança. Reconhecimento dos direitos do homem e da responsabilidade em tomar parte no cuidado não pago pode ajudar a ultrapassar as atitudes sociais, resultando em mais igualdade de gênero. (OIT, 2018, p. 128. Tradução nossa)

No mesmo sentido, a mencionada agência das Nações Unidas (OIT, 2018, p. 120) posicionou que: “a licença-paternidade remunerada e a reserva parental permitem

aos pais políticas de cuidado transformativas que apoiam pai e filho, como também a adoção de mais igualdade de gênero nos arranjos familiares em médio e longo prazo”.

Neves (2011, p. 31) ensina que “quando o legislador se restringe em formular uma pretensão de produzir normas, sem tomar nenhuma providência no sentido de criar eficácia, apesar de estar em condições de criá-los, há indícios de legislação simbólica.”

A manutenção de período tão díspar entre homens e mulheres se enquadra nessa situação: o legislador poderia ter proporcionado maior eficácia ao artigo 7º, XIX, da CF e deixou de fazê-lo.

Como contraponto ao modelo brasileiro, cita-se o artigo 40 do Código de Trabalho português, que unifica a licença parental inicial em 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser compartilhado entre mãe e pai após o parto, podendo ainda ser acrescido de 30 dias quando cada um dos progenitores goza, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos (Portugal, 2009).

Entretanto, em sentido oposto, os Estados Unidos demonstram as consequências da ausência de política nacional de licença parental remunerada. Estima-se que somente 27% dos trabalhadores do setor privado possuem acesso à licença familiar remunerada, refletindo em um prejuízo aproximado de US\$ 22,5 bilhões em salários não pagos, com mais da metade desse montante atribuído à perda salarial feminina (Center for American Progress, 2025).

Comprova-se de forma empírica que a licença parental remunerada está ligada a maior igualdade nas relações de cuidado, ao passo que sua ausência resvala em maiores perdas às mulheres, que se mantêm vinculadas aos papéis de gênero impostos de forma estrutural.

Neves (2018, p. 87) leciona que a constitucionalização simbólica ocorre quando “a normatividade constitucional não se efetua, o sistema jurídico perde reflexividade (quer dizer, é bloqueado por outros sistemas sociais, sobretudo pelo político) e, com isso, capacidade de desempenhar suas funções e prestações.”

A tentativa de inclusão comunicada ao Congresso por meio da ADO nº 20 mantém, paradoxalmente, a exclusão entre os gêneros. Tal paradoxo de inclusão/exclusão é bem delimitado por Santos (2020, p. 117), quando ensina que “o Estado se converte em mecanismo que perpetua esta diferença [...]”, afastando determinado grupo dos mandamentos constitucionais e dos direitos sociais previstos nos artigos 5º, I, 6º, 7º, XIX, 223 e 226, todos da CF.

A exclusão também se observa com relação aos trabalhadores não empregados. A licença-paternidade está intimamente ligada ao vínculo empregatício

regido pelos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943). A classificação dos trabalhadores entre empregados e não empregados já exclui expressiva parcela da população do direito à licença, alijando um recorte social específico que atinge de maneira desproporcional um grande contingente populacional.

Assim, a Lei 15.371 não entrega solução estrutural ao problema da licença-paternidade e aos papéis de gênero. A manifestação do Congresso Nacional se deu de maneira insuficiente, mantendo a economia do cuidado desequilibrada e afetando os gêneros de forma desigual, reproduzindo padrões de comportamento impostos socialmente.

CONCLUSÃO

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a omissão constitucional de um direito social há muito esquecido, com possibilidade de catalisar transformações sociais sem extrapolar suas funções em relação aos demais poderes da República. A teoria concretista mitigada adotada na ADO nº 20 representou equilíbrio institucional que merece reconhecimento.

No entanto, em que pese a comunicação ao Congresso Nacional sobre a necessidade de legislação ordinária que dê concretude ao direito social solapado, Câmara e Senado entregaram pouca efetividade ao comando constitucional. A nova legislação, embora amplie o período da licença-paternidade, mantém a divisão sexual do trabalho sem grandes evoluções e perpetua o desequilíbrio da economia do cuidado entre os sexos.

Nesse sentido, a constitucionalização simbólica atua como fator relevante no binômio inclusão/exclusão de determinados grupos, gerando um paradoxo que se atualiza e reatualiza a cada nova prestação incompleta. Se de um lado há a inserção incompleta de um grupo no cuidado do recém-nascido ou do adotado, que recebe período exíguo; de outro, um contingente expressivo da população se vê desamparado desses direitos.

Mesmo que a nova legislação represente avanços em comparação à mora histórica do Congresso Nacional, sua formatação não oferece proposta que satisfaça as demandas sociais, muito menos consegue entregar concretude aos direitos sociais constitucionais em constante evolução.

A licença parental compartilhada ou o substancial elastecimento da licença-paternidade seriam medidas que confeririam maior efetividade aos direitos

fundamentais previstos na Constituição, apresentando opção mais adequada àquela decidida pelo Congresso. Enquanto isso não ocorrer, o mandamento do artigo 7º, XIX, da CF permanecerá como promessa constitucional de realização incompleta.

REFERÊNCIAS

BUGALHO, Bruno Petermann Choueiri. **Trabalho escravo doméstico contemporâneo: sequestro existencial e instrumentos de enfrentamento**. 2026. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.156, de 1 de julho de 2025**. Dispõe sobre o direito a indenização por dano moral e a concessão de pensão especial à pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15156.htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026**. Dispõe sobre a licença-paternidade, a instituição do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm.

htm. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 20**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Data do julgamento: 14 dez. 2023. Ementa: Direito Constitucional. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Licença paternidade. Artigo 7º, XIX, da Constituição da República. Declaração de mora legislativa. Omissão inconstitucional. Consequência. Prazo de 18 (dezoito) meses para deliberação legislativa. Brasília, DF: STF, 2023 Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15365772725&ext=.pdf>. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6327**. Relator: Ministro Edson Fachin. Data do julgamento: 24 out. 2022. Ementa: Constitucional. Direitos sociais. Ação direta de inconstitucionalidade convertida em arguição de descumprimento de preceito fundamental. Possibilidade. Contagem de termo inicial de licença-maternidade e de salário-maternidade a partir da alta hospitalar do recém-nascido ou da mãe, o que ocorrer por último. Interpretação conforme à Constituição do §1º do art. 392, da clt, e do art. 71 da Lei 8.213/1991. Necessária proteção constitucional à maternidade e à infância. Ação julgada procedente. Brasília, DF: STF, 2022 Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354556029&ext=.pdf>. Acesso em: 28 maio 2026.

CENTER FOR AMERICAN PROGRESS. **The state of paid family and medical leave in the U.S.** Washington: CAP, 2025. Disponível em: <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-family-and-medical-leave-in-the-u-s/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. Rio de Janeiro: **Agência IBGE notícias**, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 26 abr. 2026.

NEVES, Marcelo. **A constitucionalização simbólica**. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

NEVES, Marcelo. **Constituição e direito na modernidade periférica**: uma abordagem teórica e uma interpretação do caso brasileiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf. Acesso em: 25 abr. 2026.

PORTUGAL. **Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Jornal Oficial da República Portuguesa [2025]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 28 maio 2026..

SANTOS, Enoque Ribeiro. **As novas redes de acesso ao sistema de justiça à luz da teoria dos sistemas**: formas de combate à corrupção sistêmica e à exclusão. São Paulo, 2020. (Tese – Cargo de Professor Titular), – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Publicado originalmente na Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 30, n. 1, 2026