



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

LUIZA ARAUJO OLIVEIRA

Entre o cuidado e a carreira: uma análise dos Planos Estaduais de Valorização da Mulher
Advogada sob a ótica do direito humano do cuidado.

JOÃO PESSOA - PB

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

Entre o cuidado e a carreira: uma análise dos Planos Estaduais de Valorização da Mulher
Advogada sob a ótica do direito humano do cuidado.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ) da Universidade Federal da Paraíba como requisito para obtenção do grau de Mestra em Direito.

Área de concentração: Direitos Humanos

Linha de pesquisa: Direito Internacional dos Direitos Humanos, Estado Democrático de Direito e Cidadania, Gênero e Minorias.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Creusa de Araújo Borges

JOÃO PESSOA - PB

2025

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

048e Oliveira, Luiza Araujo.

Entre o cuidado e a carreira : uma análise dos planos estaduais de valorização da mulher advogada sob a ótica do direito humano do cuidado. / Luiza Araujo Oliveira. - João Pessoa, 2025.
124 f. : il.

Orientação: Maria Creusa de Araújo Borges.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ.

1. Igualdade de gênero. 2. Advogada. 3. Direito humano do cuidado. 4. Trabalho não remunerado. 5. Teoria feminista. I. Borges, Maria Creusa de Araújo. II. Título.

UFPB/BC

CDU 34:305(043)



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

ATA DE DEFESA DE MESTRADO

Ata da Banca Examinadora da Mestranda LUIZA ARAÚJO OLIVEIRA candidata ao grau de Mestre em Ciências Jurídicas.

Às 09h00 do dia 09 de setembro de 2025, em ambiente virtual (<https://meet.google.com/voc-brkc-bar>), reuniu-se a Comissão Examinadora formada pelos seguintes Professores Doutores: Maria Creusa de Araújo Borges (Orientadora PPGCJ/UFPB), Gustavo Barbosa de Mesquita Batista (Avaliador Interno PPGCJ/UFPB), Luziana Ramalho Ribeiro (Avaliadora Externa/UFPB) e Natalia Simões Bentes (Avaliadora Externa/CESUPA), para avaliar a dissertação de Mestrado da aluna Luiza Araújo Oliveira, intitulada: **“ENTRE O CUIDADO E A CARREIRA: uma análise dos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada sob a ótica do direito humano ao cuidado”**, candidata ao grau de Mestre em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direitos Humanos. Compareceram à cerimônia, além da candidata, professores, alunos e convidados. Dando início à solenidade, a professora Maria Creusa de Araújo Borges (Orientadora PPGCJ/UFPB) apresentou a Comissão Examinadora, passando a palavra à mestranda, que discorreu sobre o tema, dentro do prazo regimental. A candidata foi a seguir arguida pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou então a Comissão, em caráter secreto, à avaliação e ao julgamento do referido trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito APROVADO, o qual foi proclamado pela Presidência da Comissão, achando-se a candidata legalmente habilitada a receber o grau de Mestre em Ciências Jurídicas, cabendo à Universidade Federal da Paraíba providenciar, como de direito, o diploma de Mestre a que a mesma faz jus. Nada mais havendo a declarar, a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, Wlly Annie Feitosa Barbosa, Assistente em Administração do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, lavrei a presente ata, que assino juntamente com os demais membros da banca, para certificar a realização desta defesa, assim como também a participação dos membros acima descritos na comissão examinadora. João Pessoa, 09 de setembro de 2025. XXX

Assinado Digitalmente – SIPAC/UFPB
Profª. Dra. Maria Creusa de Araújo Borges
(Orientadora PPGCJ - UFPB)

Assinado Digitalmente – SIPAC/UFPB
Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista
(Avaliador Interno - PPGCJ/UFPB)

Assinado Digitalmente – SIPAC/UFPB
Profª. Dra. Luziana Ramalho Ribeiro
(Avaliadora Externa - UFPB)

NATALIA
MASCARENHAS SIMOES

Assinado de forma digital por
NATALIA MASCARENHAS SIMOES
Dados: 2025.09.19 09:33:40 -03'00'

Profª. Dra. Natalia Simões Bentes
(Avaliadora Externa - CESUPA)

Emitido em 19/09/2025

ATA Nº 06/2025 - CCJ - PPGCJ (11.01.46.04)
(Nº do Documento: 6)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 26/09/2025 13:30)
MARIA CREUSA DE ARAUJO BORGES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1331096

(Assinado digitalmente em 20/09/2025 11:10)
GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA
COORDENADOR(A) DE CURSO
1453013

(Assinado digitalmente em 19/09/2025 16:12)
LUZIANA RAMALHO RIBEIRO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1779954

(Assinado digitalmente em 19/09/2025 09:47)
WLLY ANNIE FEITOSA BARBOSA
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
2385717

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: 6, ano: 2025, documento (espécie): ATA, data de emissão: 19/09/2025 e o código de verificação: 9bad74d46e

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

AGRADECIMENTOS

Gostaria de começar agradecendo a todas as famílias que mesmo em momentos de profunda dor e luto optaram por doar vida a tantas pessoas que esperam ansiosamente por órgãos nas filas de transplantes.

Ao jovem homem que, ao ter sua vida precocemente ceifada, apresentou ao meu pai e a minha família o verdadeiro sentido de renascer. Hoje o seu coração pulsa em todos nós.

Ao meu pai que em meio a tantos remédios, médicos e meses de UTI, ainda encontrava forças para se preocupar com os prazos do meu mestrado. O brilho no seu olhar, seu amor à vida e sua resiliência são minha principal força.

À minha mãe, que é minha maior referência de amor, trabalho e, sobretudo, de cuidado.

Ao meu irmão por todo o carinho, por assumir inúmeras burocracias para que pudéssemos cuidar de nosso pai, por revezar comigo nos infinitos dias e noites em sofás desconfortáveis de hospitais.

Ao meu companheiro de vida, Ricardo, sem seu amor, cumplicidade, suporte e constante estímulo não teria tido a estrutura necessária para escrever e terminar esta dissertação. Obrigada por me ajudar a descobrir as minhas capacidades.

À Catarina pelos inúmeros anos de escuta, confiança e acolhimento.

À professora Maria Creusa de Araújo Borges pela orientação e confiança. Manifesto aqui toda a minha gratidão pela compreensão, paciência e apoio durante todo o período do mestrado, que coincidiram com alguns dos anos mais difíceis de minha vida.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

À toda a equipe do transplante, do hospital São Luiz de Itaim e do Hospital Santa Isabel, por personificarem, em sua prática diária, o mais genuíno significado do verbo cuidar. Minha eterna gratidão.

RESUMO

OLIVEIRA, L.A.. **Entre o cuidado e a carreira:** Uma análise dos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada sob a ótica do direito humano do cuidado. 124 f. Dissertação (Mestrado em Direito) — Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2025.

Esta pesquisa analisa como estereótipos de gênero relacionados ao trabalho não remunerado do cuidado, exercido por mulheres advogadas, são abordados em normativas internas da Ordem de Advogados do Brasil. O estudo foca nos Planos de Valorização da Mulher Advogada de nove seccionais para discutir a incorporação do direito humano do cuidado, como forma de promoção da igualdade de gênero, na advocacia brasileira. Portanto, o objetivo central desta pesquisa está em analisar criticamente a incorporação do direito humano do cuidado nos nove Planos, de modo a buscar compreender se essas seccionais conseguiram: reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado; promover a corresponsabilidade social e de gêneros; criar infraestrutura de suporte; e considerar adequadamente dimensões interseccionais do cuidado. Para tanto, são examinados instrumentos do Direito Internacional dos Direitos Humanos e do ordenamento jurídico nacional, permitindo compreender como as desigualdades de gênero e o trabalho de cuidados são percebidos e representados pela instituição. A metodologia adota uma abordagem qualitativa, com análise documental e análise de conteúdo de Laurence Bardin, fundamentada em teorias feministas sobre gênero, divisão sexual do trabalho, cuidado e interseccionalidade. Orientada pela questão "Como os Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada incorporaram o direito humano do cuidado?", a pesquisa constata que a maioria dos planos aborda o tema de modo indireto, porém falham ao não apresentar eixos de ação que busquem efetivamente reduzir e redistribuir essa carga, como medidas para promover a corresponsabilidade entre homens e mulheres pelo provimento de cuidados. A pesquisa pretende contribuir para a construção e revisão de normativas e de políticas públicas voltadas a equidade e a igualdade de gênero, fornecendo dados para apoiar a atuação de representantes públicos, empresas e instituições na incorporação do Direito Humano do Cuidado nesses regramentos.

PALAVRAS-CHAVE: igualdade de gênero; advogada; direito humano do cuidado; teoria feminista; trabalho não remunerado do cuidado.

ABSTRACT

OLIVEIRA, L.A.. **Between care and career:** an analysis of the State Plans for the Valorization of Female Lawyers from the perspective of the human right to care". 124 p. Dissertation (Master of Laws) — Postgraduate Program in Legal Sciences (PPGCJ) of the Federal University of Paraíba, João Pessoa, 2025.

This study examines how gender stereotypes related to the unpaid care work performed by women lawyers are addressed in the internal regulations of the Brazilian Bar Association. The research focuses on the Plans for the Valorization of Female Lawyers (Planos de Valorização da Mulher Advogada) made by nine state sections of the association to analyze the incorporation of the human right to care, as a means of promoting gender equality, within the Brazilian legal profession. Therefore, the primary objective of this research is to undertake a critical analysis about the incorporation of the human right to care within the nine Plans, with the intent of ascertaining whether these sectional bodies have effectively managed to: recognize, reduce, and redistribute unpaid care work; promote social and gender co-responsibility; establish support infrastructure; and adequately address the intersectional dimensions of care. To this end, instruments of International Human Rights Law and the national legal framework are examined, allowing for an understanding of how gender inequalities and care work are perceived and represented by the institution. The methodology adopts a qualitative approach, featuring documentary analysis and Laurence Bardin's content analysis, grounded in feminist theories of gender, the sexual division of labor, care and intersectionality. Guided by the research question, "How have the State Plans for the Valorization of Female Lawyers incorporated the human right to care?", the research finds that while most of the plans address the issue indirectly, they fail to present lines of action aimed at effectively reducing and redistributing this burden, such as measures to promote equal share of care responsibilities between men and women. The research intends to contribute to the development and review of norms and public policies focused on gender equality, providing data to support the work of public representatives, companies, and institutions in incorporating the Human Right to Care into these regulations.

KEYWORDS: gender equality; female lawyers; the human right to care; feminist theory; unpaid care work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	— Fluxograma cuidar, ser cuidado e autocuidado. Fonte: Elaboração própria, 2025.	38
Figura 2	— Fonte: Com base na publicação “ <i>Caring Societies, Inclusive, and Green Economies in Asia and the Pacific</i> ” (UN Woman, 2024, p 22).	39
Figura 3	— Fonte: Com base no Diagrama I.3 do documento “ <i>La sociedade del cuidado Horizonte para una recuperación sostenible com igualdad de género</i> ” (CEPAL, 2022, p. 20).	42
Figura 4	— Fonte: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (FGV;OAB, 2024, p.71)	67
Figura 5	— Fonte: Elaboração própria, 2025.	76
Figura 6	— Fonte: Elaboração própria, 2025.	78

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 — Resumo dos principais pontos da CEDAW sobre trabalho e cuidado. Fonte: Elaboração própria, 2025.	32
Quadro 2 — Declaração e Plataforma de Pequim (1995) - Fonte: Elaboração própria, 2025.	33
Quadro 3 — Fonte: Com base na Figure 9 do "Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno" (OIT, 2019, p. L)	39
Quadro 4 — Dispositivos de pactos interamericanos relacionáveis ao cuidado. Fonte: Manifestação da CGAISM-DPGE/R à Corte IDH (2023, p.19-21).....	44
Quadro 5 — Definições da Lei Modelo Interamericana de Cuidados. Fonte: Elaboração própria, 2025.	48
Quadro 6 — Categorias conceituais da PNaC. Fonte: Elaboração própria, 2025.....	65
Quadro 7 — Categorias principiológicas e eixos de ação da PNaC. Fonte: Elaboração própria, 2025.....	65
Quadro 8 — Categorias inferidas nos dispositivos do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada. Fonte: Elaboração própria, 2025.....	73
Quadro 9 — Exemplo de quadro de análise de conteúdo com base no modelo de Laurence Bardin.	79
Quadro 10 — PEMA da seccional de Alagoas. Fonte: Elaboração própria, 2025.	82
Quadro 11 — PEMA da seccional da Bahia. Fonte: Elaboração própria, 2025.	87
Quadro 12 — PEMA da seccional de Goiás. Fonte: Elaboração própria, 2025.	89
Quadro 13 — PEMA da seccional de Pernambuco. Fonte: Elaboração própria, 2025.....	91
Quadro 14 — PEMA da seccional do Rio de Janeiro. Fonte: Elaboração própria, 2025.	95
Quadro 15 — PEMA da seccional do Rio Grande do Norte. Fonte: Elaboração própria, 2025.	97
Quadro 16 — PEMA da seccional do Rio Grande do Sul. Fonte: Elaboração própria, 2025. ..	99
Quadro 17 — PEMA da seccional de Santa Catarina. Fonte: Elaboração própria, 2025.	100
Quadro 18 — PEMA da seccional de Sergipe. Fonte: Elaboração própria, 2025.	102
Quadro 19 — Repetições nos PEMAs. Fonte: Elaboração própria, 2025.	103
Quadro 20 — Modelo de quadro de análise de conteúdo baseado no exemplo de Laurence Bardin (2016).	124

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BPfA	<i>Beijing Declaration and Platform for Action</i>
CADH	Convenção Americana sobre Direitos Humanos
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i>
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CERD	Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial
CFOAB	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
CIM	Comissão Interamericana de Mulheres
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CRC	Comitê dos Direitos da Criança
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
DADDH	Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EAOAB	Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil
Enfam	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GTI-CUIDADOS	Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração da Política e do Plano Nacional de Cuidados
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICERD	<i>International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination</i>
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEMA(s)	Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada
PNaC	Política Nacional de Cuidados
PNAD-C	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNVMA	Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada
SNC	Sistema Nacional de Cuidados
SUAS	Sistema Único de Assistência Social

UE

União Europeia

UNICEF

United Nations Children's Fund

SUMÁRIO

PARTE I - O DIREITO HUMANO DO CUIDADO.....	14
1. INTRODUÇÃO.....	14
1.1. Pertinência científica e social do estudo	14
1.2. Apresentação do tema e problemática de investigação	16
1.3. Objetivos e finalidades da pesquisa	20
1.3.1. Objetivo geral.....	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Pressupostos da investigação	21
1.5. Estrutura do trabalho	22
2. O DIREITO HUMANO DO CUIDADO E A INVISIBILIDADE DAQUELAS QUE CUIDAM	23
2.1. A Incorporação das discussões internacionais atuais na Política Nacional de Cuidados (PNaC).....	49
3. ENTRE A INVISIBILIDADE E O RECONHECIMENTO: O DIREITO HUMANO DO CUIDADO NO CONTEXTO DA ADVOCACIA BRASILEIRA.....	67
3.1. O Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015) 71	
PARTE II - DA ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	75
4. METODOLOGIA APLICADA NAS ANÁLISES DOS PLANOS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA.....	75
5. UMA ABORDAGEM INDIRETA? O CUIDADO NOS PLANOS ESTADUAIS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA (PEMAs)	80
5.1. Da análise de conteúdo dos PEMAs: sem cuidado não há valorização.	81
5.1.1. Alagoas (Resolução n.º 07/2024).....	81
5.1.2. Bahia (Resolução CP n.º 01/2017).....	86
5.1.3. Goiás (Resolução n.º 09/2016-CS)	89
5.1.4. Pernambuco (Resolução n.º 097/2023)	90
5.1.5. Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º 307/2017).....	94
5.1.6. Rio Grande do Norte (Resolução n.º 07/2016)	96
5.1.7. Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019)	98

5.1.8. Santa Catarina (Resolução n.º 005/2017).....	99
5.1.9. Sergipe (Resolução n.º 12/2016).....	101
5.2 Considerações sobre os PEMAS: Entre repetições e ausências.	103
6. CONCLUSÃO.....	107
REFERÊNCIAS	111
ANEXO.....	124
ANEXO 1 - MODELO DE QUADRO SEGUIDO	124

PARTE I - O DIREITO HUMANO DO CUIDADO

1. INTRODUÇÃO

1.1. Pertinência científica e social do estudo

Desde a segunda metade do século XX, a noção de cuidado (ou *care*), enquanto questão ética e jurídica, vem ocupando espaço crescente nos debates globais sobre direitos humanos, justiça social e igualdade de gênero – discussão que, mais recentemente, ganhou força também no Brasil. Marina Giongo (2021, p. 19) aponta que historicamente são atribuídos ao gênero feminino os trabalhos relativos ao cuidado e a maternagem, de modo que diferentes expectativas sociais são criadas com base no binário homem/mulher e pai/mãe. Geram-se desigualdades no exercício da corresponsabilidade familiar e conferindo menor valor ao trabalho do cuidado exercido pelas mulheres. Quando o trabalho do cuidado é terceirizado, também é exercido em grande parte por mulheres de forma precarizada. Dessa forma, as atividades de manutenção da vida que envolvem o cuidado e exercidas majoritariamente pelas mulheres são invisibilizadas pela ótica produtiva, mesmo que sejam elas as responsáveis por fornecer as condições necessárias para continuidade do funcionamento do sistema capitalista.

No contexto nacional, o desafio do trabalho de cuidado está profundamente vinculado às desigualdades de gênero e, conseqüentemente, à sua histórica desvalorização social e econômica, exigindo atenção urgente para a criação de estratégias eficazes que possam enfrentar problemas como a sobrecarga das mulheres – enquanto principais prestadoras do cuidado –, a precariedade dos serviços assistenciais e a invisibilização de demandas de grupos dependentes e vulneráveis, como crianças, idosos, pessoas com deficiência e outros em situações similares.

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) de 2022 revelam disparidades marcantes: as mulheres brasileiras despenderam quase o dobro de horas semanais em trabalhos domésticos e de cuidado não remunerados em comparação aos homens. O estudo ainda apontou que mulheres pretas ou pardas dedicaram, em média, 1,6 hora a mais que as brancas a essas atividades, e que idosos – sobretudo mulheres – investem mais tempo semanal nesses afazeres do que os não idosos (IBGE, 2024). Além disso, a pesquisa destacou transformações demográficas em curso, como a queda na taxa de fecundidade e o envelhecimento populacional, fatores que ampliam a demanda por cuidados. Ademais, estes

indicadores apontam que as desigualdades se agravam na medida em que marcadores como raça, etnia, deficiências, classe e desigualdades regionais se interseccionam.

Noutros termos, o debate em torno da igualdade de gênero e do direito ao cuidado vêm se intensificando na área dos direitos humanos, de modo que o trabalho de cuidado não remunerado passou a ser mais estudado e compreendido em diferentes contextos e campos profissionais na medida em que se foi discutindo a questão das responsabilidades familiares dos trabalhadores, inclusive, na conjuntura das profissões jurídicas. A advocacia, enquanto espaço social historicamente marcado por desigualdades estruturais, não escapa das dinâmicas de poder que atravessam as relações de gênero, trabalho e cuidado. No Brasil, apesar do avanço na presença feminina nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), com mulheres representando aproximadamente 50,4% dos advogados registrados, persistem desafios significativos relacionados à divisão sexual do trabalho e à responsabilidade pelo cuidado não remunerado.

Em estudo realizado pela OAB em parceria com a FGV intitulado “PERFIL ADV: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira” aponta-se que a mulher advogada possui “obstáculos para alterar suas condições de vida, na medida em que as relações de gênero moldam os tipos de ganhos, de ascensão e de reconhecimento na estrutura laboral” (2024, p. 25). Os dados indicam que as advogadas são mais jovens que os advogados, o que sinaliza sua inserção mais recente no campo profissional, assim como também mostram a existência de desigualdades de renda com base em gênero em que as advogadas são mais numerosas nas faixas de renda mais baixas, ao mesmo tempo em que estão menos presentes nas faixas de melhor renda em comparação aos advogados (OAB; FGV, 2024, p. 35-36). A maior inserção das mulheres na advocacia também não se refletiu na transformação de percepção dos papéis de gênero e na redistribuição igualitária do trabalho não remunerado do cuidado, as informações levantadas na pesquisa apontam para a maior precarização do trabalho das advogadas e da invisibilidade do trabalho do cuidado prestado por elas (OAB; FGV, 2024, p. 34).

Esta é uma desafiadora realidade que se impõe na vida de diversas advogadas com responsabilidades familiares, seja com filhos, com pais ou com dependentes na família, e que ainda precisam atuar no judiciário brasileiro sem o suporte necessário em virtude da institucionalização de desigualdades de gênero e da divisão sexual do trabalho. Esses desafios revelam como as estruturas patriarcais continuam a moldar as experiências profissionais e

pessoais das mulheres advogadas, colocando em evidência a necessidade de uma abordagem crítica e interseccional sobre o tema.

Estas questões também foram observado em outros países e buscando fornecer instrumentos para melhorar estas realidades, a Organização das Nações Unidas manifestou a necessidade de “reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família” no item 5.4 do Objetivo 5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030 de 2015).

Por um movimento de incorporação dessas discussões nacionalmente, recentemente passou a vigorar no Brasil a Lei n.º 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional do Cuidado (PNaC)¹, e tem como objetivo garantir o direito ao cuidado, promovendo “implementação de ações pelo setor público que possibilitem a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado” (III, art. 4º, PNaC), de modo a estimular “o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho” remunerado e não remunerado “do cuidado, realizado primordialmente pelas mulheres” (VI, art. 4º, PNaC).

1.2. Apresentação do tema e problemática de investigação

No âmbito da advocacia nacional, um dos marcos mais recentes sobre a questão das condições de trabalho das advogadas, gênero e cuidado se deu através da aprovação do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015) da CFOAB. Nesse sentido, o provimento apresentou diretrizes buscando o fortalecimento dos direitos humanos da mulher (art. 2º) e, dentre elas, estabeleceu que a atuação institucional da OAB - através das Comissão Nacional da Mulher Advogada, das Seccionais, das Caixas de Assistência dos Advogados e das Subseções – também deve-se pautar na igualdade de gênero (VI, a, art. 2º, do Provimento n.º 164/2015), na valorização do trabalho das advogadas, na necessidade de humanizar as estruturas do judiciário (art. 2º, V, do Provimento n.º 164/2015) e na participação das mulheres nos espaços de poder.

Conforme aponta a OIT (2019, p. 42), um dos maiores obstáculos para que as mulheres tenham acesso a melhores empregos é o trabalho de cuidados não remunerado que exercem de modo desproporcional e que decorre de desigualdades relativas à distribuição dos papéis de

¹ Que entrou em vigor no dia 24 de dezembro de 2024.

gênero aos homens e às mulheres (produtivo e reprodutivo, respectivamente). Portanto, se o objetivo do plano é valorizar o trabalho e os direitos humanos da mulher advogada, deve tratar sobre a questão do cuidado. Apesar de não mencionar diretamente a questão trabalho do cuidado não remunerado exercido pelas advogadas, compreende-se que plano trata do assunto ao prever a necessidade de elaboração e aprovação de propostas visem apoiar “a mulher no exercício da advocacia” (III, art. 2º), ao estimular a humanização das estruturas judiciárias voltadas às advogadas (V, art. 2º), a criação de políticas de “concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães” (XIII), a implementação de descontos ou isenção no valor cobrado na anuidade da advogada que se torna mãe (XV, art. 2ª), dentre outras medidas.

Visando o respeito e a adesão dessas diretrizes pelas seccionais, o Provimento define que caberá a cada seccional regulamentar e aprovar o respectivo Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada (PEMA). Assim, a presente dissertação tem por objeto central realizar a análise de conteúdo, conforme propõe Laurence Bardin (2016), de nove planos estaduais para buscar entender e inferir como eles têm incorporado o direito humano do cuidado em seus dispositivos, são eles: o PEMA da seccional de Alagoas (Resolução n.º 07/2024 da OAB/AL), o PEMA da seccional da Bahia (Resolução CP n.º 01/2017 da OAB/BA), o PEMA da seccional de Goiás (Resolução n.º 09/2016-CS da OAB/GO), o PEMA da seccional de Pernambuco (Resolução n.º 097/2023 da OAB/PE), o PEMA da seccional do Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º 307/2017 da OAB/RJ), o PEMA da seccional do Rio Grande do Norte (Resolução n.º 07/2016 da OAB/RN), o PEMA da seccional do Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019 da OAB/RS), o PEMA da seccional de Santa Catarina (Resolução n.º 005/2017 da OAB/SC) e o PEMA da seccional de Sergipe (Resolução n.º 12/2016 da OAB/SE).

A delimitação desses planos se deve a disponibilidade dos documentos nos sites eletrônicos de buscadores, como *google* e *bing*, e no site do Diário Eletrônico da Ordem de Advogados do Brasil².

Nesse sentido, em seu livro “Análise de Conteúdo” (2016) Laurence Bardin define a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, não se tratando de um instrumento único, mas de um leque de ferramentas adaptável a um vasto campo de aplicação, que são as comunicações (2016, p. 37). O objetivo principal dessa metodologia é, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens,

² Disponível em: <https://diario.oab.org.br/pages/visualizacao?pagina=1>.

inferir conhecimentos relacionados às suas condições de produção ou recepção (Bardin, 2016, p. 44). É descrita como uma hermenêutica controlada baseada na dedução, que se equilibra entre o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade (2016, p. 15). Suas funções incluem a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura, atuando tanto na descoberta (função heurística) quanto na verificação de hipóteses (função de 'administração da prova') (Bardin, 2016, p. 35).

Portanto, na primeira parte da dissertação será realizada uma revisão bibliográfica ou documental enquanto etapa preparatória fundamental para a análise de conteúdo, que será apresentada na segunda parte. Vale ressaltar que segundo Bardin, a análise documental é compreendida como "uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar, num estado ulterior, a sua consulta e referência" (2016, p. 51). Seu objetivo principal é a representação condensada da informação, para fins de consulta e armazenamento, permitindo a passagem de um documento primário (bruto) para um secundário (como resumos ou índices) (Bardin, 2016, p. 52).

A matriz teórica será construída sob a ótica de construções teóricas feministas, a partir de autoras como: Judith Butler (2011, 2013, 2018a, 2018b), Danièle Kergoat (2008), Helena Hirata (2008, 2022) e Flávia Biroli (2018) que abordam gênero, divisão sexual do trabalho e trabalho do cuidado; além de contribuições como as de Patricia Hill Collins (2000, 2016), Kimberle Cranshaw (1989, 1991, 2002) e Carla Akotirene (2018), cujas obras enriquecem o debate sobre interseccionalidade e justiça social; assim como tem-se como referência os estudos realizados por Patrícia Bertolin (2010, 2017, 2019, 2021, 2022) e Karen Freire (2023) sobre divisão sexual do trabalho e sobre o trabalho do cuidado no campo da advocacia brasileira.

Para melhor estabelecer as categorias de análise, em primeiro momento, serão abordados os documentos nacionais e internacionais, escolhidos por maior relevância sobre a temática, que servirão de referência para posterior classificação, inferência e compreensão dos dados. Assim, no campo do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) serão tratadas fontes como a Convenção n.º 156 da OIT (relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos), o relatório A/HRC/58/43 do alto comissariado da ONU sobre as dimensões dos direitos humanos de cuidados e suporte, o relatório "Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno" da OIT (2019) a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Lei Modelo Interamericana de Cuidados

(CIM/OEA; EUROSociAL, 2022) e documentos sobre o direito humano ao/do cuidado elaborados pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL); a nível nacional serão utilizados como referência a Política Nacional de Cuidados (Lei n.º 15.069/2024), a Resolução CNJ n.º 343/2020, o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015 do CFOAB), além dos próprios planos estaduais de valorização da mulher advogada.

Em suma, metodologicamente, esta pesquisa adota a análise de conteúdo a partir de uma abordagem qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental. Porém, um dos principais desafios neste quesito metodológico consistiu em lidar com a dificuldade de estabelecer inferências causais em fenômenos sociais subjetivos, uma limitação intrínseca a pesquisas não experimentais e observacionais.

A análise documental, por sua vez, constituiu um procedimento metodológico fundamental nesta pesquisa, dada sua utilidade para reconstruir contextos históricos, econômicos e socioculturais. Documentos escritos, como legislações, relatórios institucionais e publicações oficiais, foram fontes primordiais para a investigação, permitindo tanto a recuperação de informações históricas quanto a análise de dados contemporâneos.

A pesquisa foi orientada pela seguinte questão de investigação: “Como os nove Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) incorporaram em seus dispositivos o direito humano do cuidado?”. Noutros termos, o problema central desta pesquisa reside em compreender como o direito humano do cuidado, em especial direito de cuidar, foi incorporado nas normativas da OAB, especificamente nos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) - que têm por objetivo promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de gênero na advocacia. Especificamente, busca-se responder: quais e até que ponto os PEMAs conseguiram incorporar as discussões atuais relativas ao direito humano ao/do cuidado, assim como medidas que visem mitigar as desigualdades relacionadas aos estereótipos de gênero e promover a corresponsabilidade pelo cuidado no contexto da advocacia? Além disso, questiona-se se esses planos apresentaram previsões com a finalidade de romper o “teto de vidro” que limita a ascensão das mulheres aos altos cargos da profissão. Para tanto, a pesquisa se propõe a identificar e analisar os principais problemas nos PEMAs relativas à igualdade de gênero e ao cuidado no âmbito da advocacia, utilizando como parâmetros as estratégias de enfrentamento destes problemas presentes na Lei n.º 15.069/24 (PNaC) e nas normativas elaboradas pelo Conselho Federal da Ordem de Advogados do Brasil, com especial

atenção ao Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015 do CFOAB).

1.3. Objetivos e finalidades da pesquisa

1.3.1. Objetivo geral

Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa consiste em analisar criticamente o escopo e as características dos PEMAs de nove seccionais (OAB/AL, OAB/BA, OAB/GO, OAB/PE, OAB/RN, OAB/RS, OAB/RJ, OAB/SC e OAB/SE) — guiando-se especialmente através da Política Nacional de Cuidados (PNaC – Lei n.º 15.069/2024), do relatório “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno” da OIT (2019) e do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento OAB n.º 164/2015) —, a fim de mapear e descrever como seus conteúdos abordam (ou deixam de abordar) o cuidado e se há preocupação em: reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado; com a promoção da corresponsabilidade pelo cuidado (social e entre homens e mulheres); com a criação de infraestrutura de suporte; e com a interseccionalidade de gênero, raça e classe (ou múltiplas desigualdades). Assim, busca-se inferir se as seccionais conseguiram suficientemente tratar sobre os referidos temas e apresentar eixos de ação para promover o direito ao trabalho das mulheres, o direito de cuidar e a igualdade de gênero na advocacia brasileira.

1.3.2. Objetivos específicos

Para tanto, os objetivos específicos incluem: (i) mapear e discutir os principais marcos teóricos, legais e políticos (internacionais e nacionais) que fundamentam a igualdade de gênero e o direito humano do/ao cuidado, servindo como balizadores teóricos e conceituais para a descrição e interpretação do conteúdo das normativas da advocacia brasileira; (ii) identificar categorias e subcategorias analíticas, a partir da leitura do PNaC, do relatório “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno” da OIT (2019) e do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada, e promover a descrição sistemática dos planos estaduais de valorização da mulher advogada e, a presença ou ausência de disposições e abordagens específicas relacionadas à reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado, assim como à promover a corresponsabilidade pelo cuidado, à criação de infraestrutura de suporte e à consideração das interseccionalidades de gênero, raça e classe, que afetam diretamente as advogadas; (iii) interpretar, com base nas teorias feministas, interseccionais e da filosofia do cuidado, as implicações, lacunas e/ou avanços identificados no

conteúdo das normativas analisadas, visando inferir seu potencial (ou limitação) para a transformação das condições de desigualdade de gênero e responsabilidade pelo cuidado na advocacia, bem como para o rompimento do "teto de vidro" na profissão.

A escolha deste tema justifica-se pela relevância das questões de gênero e cuidado no contexto atual, especialmente diante da recente aprovação da PNaC que deu mais evidência ao trabalho não remunerado do cuidado exercido majoritariamente por mulheres, categoria em que as advogadas também fazem parte. Além disso, a crescente participação das mulheres na advocacia demanda uma reflexão crítica sobre como as instituições jurídicas podem promover mudanças significativas na vida profissional e pessoal dessas mulheres. Esta pesquisa contribui para o campo acadêmico ao integrar perspectivas teóricas, como teorias sobre gênero, justiça social e a filosofia do cuidado, e ao propor uma análise crítica das normativas e práticas institucionais que impactam diretamente as advogadas brasileiras. Ao final, espera-se que este trabalho possa contribuir para o aprimoramento de políticas e intervenções institucionais que promovam maior equidade de gênero e reconhecimento do trabalho de cuidado no campo da advocacia.

1.4. Pressupostos da investigação

Através da análise de conteúdo dos PEMAs³, busca-se testar a hipótese principal de que instrumentos apresentam lacunas significativas. Sendo este o caso, uma leitura crítica e analítica se faz benéfica devido ao seu potencial de ajudar a compreender quais pontos estão ausentes e quais estão marcados por superficialidades, assim como pode identificar falhas em promover o direito humano do/ao cuidado, em estimular a corresponsabilidade social e equitativa pelo trabalho não remunerado do cuidado (entre Estado e advogados, Estado e OAB, OAB e Advogadas(os), advogadas e advogados, e mulheres e homens), em incentivar a criação de infraestrutura de suporte para advogadas(os) com responsabilidades familiares e a consideração das interseccionalidades de gênero, raça e classe. Mesmo que a hipótese principal não se confirme, a análise de conteúdo continua conferindo relevância à dissertação por inferir dados

³ Os nove Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) analisados são: o PEMA da seccional de Alagoas (Resolução n.º 07/2024 da OAB/AL), o PEMA da seccional da Bahia (Resolução CP n.º 01/2017 da OAB/BA), o PEMA da seccional de Goiás (Resolução n.º 09/2016-CS da OAB/GO), o PEMA da seccional de Pernambuco (Resolução n.º 097/2023 da OAB/PE), o PEMA da seccional do Rio Grande do Norte (Resolução n.º 07/2016 da OAB/RN), o PEMA da seccional do Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019 da OAB/RS), o PEMA da seccional do Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º 307/2017 da OAB/RJ), o PEMA da seccional de Santa Catarina (Resolução n.º 005/2017 da OAB/SC) e o PEMA da seccional de Sergipe (Resolução n.º 12/2016 da OAB/SE).

importantes, ao sistematizá-los em único documento (acompanhado em quadros), ajudar a compreender os avanços positivos com aprovação dos planos. Vale ressaltar que atualmente estes planos ainda não foram avaliados da mesma forma proposta neste trabalho, contribuindo, assim, para a discussão da questão do cuidado no âmbito da advocacia brasileira.

1.5. Estrutura do trabalho

Esta dissertação conta com seis capítulos que estão divididos em duas partes. A primeira parte inicia com a presente introdução, seguida pelo segundo capítulo que apresenta fontes documentais e do direito internacional dos direitos humanos relevantes para dar fundamento à análise de conteúdo dos PEMAs – realizada na segunda parte do trabalho –, assim como aborda sobre cuidado, gênero, divisão sexual do trabalho e interseccionalidade. Neste capítulo o direito humano do cuidado é tratado no campo global, regional e nacional, explorando processo de reconhecimento dos direitos humanos das mulheres e do cuidado, destacando a importância dos movimentos feministas e dos estudos de gênero na formulação de políticas públicas, delineia-se sobre a influência das discussões internacionais na elaboração e aprovação da Política Nacional de Cuidados do Brasil, examinando suas implicações para a igualdade de gênero e a corresponsabilidade pelo cuidado. Parte-se, então, para o terceiro capítulo, que também compõe a primeira parte da dissertação, dedicado à contextualização da temática do direito humano do cuidado no campo da advocacia brasileira

A segunda parte começa com o quarto capítulo, nele é apresentada a metodologia da análise de conteúdo (Bardin, 2016) aplicada na avaliação dos nove PEMAs (referentes às seccionais da OAB/AL, OAB/ BA, OAB/ GO, OAB/ PE, OAB/RN, OAB/RS, OAB/ RJ, OAB/SC e OAB/ SE) em seus critérios, características, técnicas de análise, categorias e subcategorias com a finalidade de delimitar os caminhos metodológicos que levam ao desenvolvimento da pesquisa no próximo capítulo.

No quinto capítulo realiza-se a análise de conteúdo dos PEMAs, sob a perspectiva do direito humano do cuidado, guiada por toda a pesquisa apresentada na primeira parte da dissertação e baseada na metodologia detalhada no capítulo 5. Por último, o sexto capítulo traz as considerações finais.

2. O DIREITO HUMANO DO CUIDADO E A INVISIBILIDADE DAQUELAS QUE CUIDAM

O direito humano do cuidado vem ganhando força nas discussões internacionais e nacionais, de modo que recentemente ganhou espaço no ordenamento jurídico brasileiro com a aprovação da Política Nacional de Cuidados que passou a reconhecer que “todas as pessoas têm direito ao cuidado” (art. 1º, § 1º, Lei n.º 15.069/24).

Assim, em primeiro momento, busca-se trazer fundamentos teóricos, fontes documentais e do direito internacional dos direitos humanos relevantes para dar fundamento à análise de conteúdo dos PEMAs que será apresentada na segunda metade e na qual são adotadas categorias relativas ao direito humano do cuidado. Portanto, delineia-se os principais conceitos, teorias, dados e processos históricos referentes à temática com o intuito de ajudar a elaborar uma estrutura robusta para melhor apoiar a análise de conteúdo ante os contextos das mensagens e os contextos exteriores a eles (Bardin, 2016, p. 145).

Embora de articulação recente, o direito humano ao cuidado não surgiu de um único ato ou tratado, é resultante de um longo processo de evolução normativa e conceitual que se desenrolou ao longo de décadas em meios acadêmicos e no seio do sistema global e regional de direitos humanos. Este percurso foi impulsionado decisivamente por movimentos feministas, pelo trabalho técnico de agências especializadas e catalisado por crises globais que expuseram a insustentabilidade do modelo vigente. A análise desta trajetória revela uma mudança de paradigma fundamental: a transição do cuidado de uma responsabilidade particular das famílias, vista como um "fardo" desproporcionalmente suportado por mulheres na esfera rotineira, cotidiana e irrelevante, para o seu reconhecimento como uma função social essencial para a reprodução e manutenção da vida, um pilar da economia e, finalmente, um direito humano universal e autônomo.

Sobre a leitura do cuidado enquanto direito, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) entende enquanto direito de toda pessoa humana tem de cuidar, a ser cuidado e ao autocuidado (CEPAL, 2022, p. 24-25, tradução nossa):

é parte dos direitos humanos já reconhecidos nos pactos e tratados internacionais, dos quais goza toda pessoa humana, independentemente de sua situação de vulnerabilidade ou dependência. Com base nos princípios de igualdade, universalidade e corresponsabilidade social e de gênero, estes direitos tornam possível a sustentabilidade da vida humana e o cuidado do planeta.

Noutros termos, garantir o direito ao cuidado significa reconhecer três dimensões do conceito em que toda pessoa tem: o direito de cuidar dos outros, de receber cuidados quando

necessário e de cuidar de si mesma(o). Assim como também exige uma mudança de perspectiva no sentido de valorizar o trabalho de cuidado e de proteger os direitos dos cuidadores, rompendo com a ideia estereotipada de que essa é uma responsabilidade exclusiva das mulheres. A efetivação desse direito depende da cooperação e da responsabilidade conjunta entre Estado, empresas, setor privado e famílias (CEPAL, 2022, p. 24-25).

Em pedido de parecer consultivo apresentado à Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre o conteúdo e o escopo do cuidado como direito humano (SOC n.º 02/23), a República Argentina defende que os cuidados devem ser configurados como: (i) como necessidade, na medida em que possibilitam a existência humana, evidenciando que todas as pessoas dependem de cuidados para se desenvolverem e para a garantia de seu bem-estar; (ii) como direito, que abrange receber cuidados, fornecer cuidados e o autocuidado; (iii) como trabalho, uma vez que a prestação de cuidados está vinculada a relevante valor socioeconômico (2023, p. 1).

Em 12 de junho de 2025, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) respondeu à solicitação da República Argentina e proferiu um parecer sobre o conteúdo e o alcance do direito ao cuidado e sua inter-relação com outros direitos. Em sua Opinião Consultiva OC-31/25, a Corte IDH reconheceu o cuidado: enquanto necessidade humana, definindo como ponto de partida a dependência que os seres humanos possuem de receber ou de prestar cuidados em diferentes momentos de seu ciclo de vida (2025, p. 19), entendendo que “o cuidado é uma necessidade básica, inadiável e universal, da qual depende a existência da vida humana e o funcionamento da sociedade”⁴ (2025, p. 19); enquanto direito humano, a corte concluiu que o direito ao cuidado é um direito autônomo que deriva da leitura da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (DADDH) e da Carta da Organização dos Estados Americanos (2025, p. 127); enquanto direito tridimensional que abrange o direito a ser cuidado, de cuidar e ao autocuidado (2025, p. 127); enquanto trabalho, a Corte decidiu por maioria (cinco votos contra um) que as atividades de cuidado constituem uma forma de trabalho protegida pelo artigo XIV da DADDH, artigos 6 e 7 do Protocolo de San Salvador e artigo 26 da CADH (2025, p. 129).

⁴ Texto original em espanhol: “47. La Corte considera pertinente señalar, como punto de partida, que los seres humanos dependen, en distintos momentos de su ciclo vital, de recibir o brindar cuidados. [...] 48. Así entendido, el cuidado constituye también una necesidad básica, ineludible y universal, de la cual depende tanto la existencia de la vida humana como el funcionamiento de la vida en sociedad, en tanto permite asegurar condiciones de atención mínimas para una existencia digna, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, dependencia o limitación” (Corte IDH, 2025, p. 19).

Nesse sentido, no parecer a Corte reconhece expressamente os direitos tanto dos trabalhadores de cuidados remunerados⁵ quanto dos não remunerados⁶.

Esta percepção tridimensional do cuidado moldou a escolha do título da presente dissertação, em que se optou por “direito do cuidado” no lugar de “direito ao cuidado”, uma vez que a escolha do recorte do trabalho foca: em tratar “do” cuidado enquanto direito humano e em tratar sobre as mulheres advogadas que possuem o direito “de” trabalhar e “de” cuidar.

Por outro lado, no campo da sociologia, o cuidado, para além do significado social comumente relacionado à solicitude ou atenção ao outro, também expressa conceito e significado político. Nesta acepção política figura como ponto central o reconhecimento da vulnerabilidade e interdependência humana, de modo que o trabalho de cuidado se constituiria como responsabilidade de todos (Hirata, 2022, p. 23).

Aquilo que chamamos de trabalho do cuidado no Brasil, há bastante tempo é discutido em outros países como *care*. A escolha deste termo polissêmico da língua inglesa se dá em virtude da complexidade das diferentes formas de expressar o cuidado, como ajudar, preocupar-se com os outros, ser solícito, e que também envolvem fatores afetivos, emocionais e psicológicos. Elma Zoboli (2004, p. 22) ao abordar o cuidado através da filologia aponta que a palavra deriva do termo *cura* (cura) em latim:

Na forma mais antiga do latim, a palavra cura escreve-se *coera* e é usada, num contexto de relações de amor e amizade, para expressar uma atitude de cuidado, de desvelo, de preocupação e de inquietação pela pessoa amada ou por um objeto de estimação. Estudos filológicos indicam outra origem para a palavra ‘cuidado’, derivando-a de *cogitare-cogitatus*, que significa cogitar, pensar, colocar atenção, mostrar interesse, revelar uma atitude de desvelo e de preocupação (Zoboli, 2004, p. 22).

Nesse sentido, a palavra ‘cuidado’ estaria ancorada em duas significações primárias e profundamente interligadas: enquanto atitude “de desvelo, de solicitude e de atenção para com o outro”, e enquanto “preocupação e inquietação advindas do envolvimento e da ligação afetiva

⁵ Sobre os direitos de trabalhadores remunerados de cuidados, a OC-31/25 traz: “15. *Los Estados deben implementar las medidas diferenciadas que correspondan para garantizar que los trabajadores y trabajadoras de cuidado remunerados, en cualquiera de los sectores en los que desarrollen sus labores, cuenten con los mismos derechos de cualquier otro trabajador y puedan ejercerlos sin discriminación en los términos de los párrafos 219 a 226 y 240*” (Corte IDH, 2025, p.129).

⁶ Sobre os direitos de trabalhadores não remunerados de cuidados, a OC-31/25 traz: “16. *Los Estados deben establecer progresivamente sistemas que, en aplicación de los principios de universalidad, inclusión social y solidaridad, permitan la garantía del derecho a la seguridad social para todas las personas, en los términos de los párrafos 241 a 249 y 263. [...] 17. Los Estados deben garantizar progresivamente licencias de maternidad, licencias de paternidad, licencias de cuidado y prestaciones familiares que permitan a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como a padres y/u otras personas con responsabilidades de cuidado, ejercer los derechos a cuidar, ser cuidado y al autocuidado, en los términos de los párrafos 250 a 255 y 263*” (Corte IDH, 2025, p.129).

com o outro por parte da pessoa que cuida” (Zoboli, 2004, p. 22). Através desta interpretação Zoboli compreende o cuidar não como ato singular; mas como “modo de ser, a forma como a pessoa se estrutura e se realiza no mundo com os outros.” e que, desta maneira, funda as relações entre pessoas e coisas no mundo (2004, p. 22).

Judith Butler levanta que os corpos não vêm ao mundo como agentes automotrizes e que são inseridos na vida social em condições de dependência. Sustenta ser esse o motivo pelo qual os cuidadores não apenas proporcionam suporte para os outros, mas requerem suas próprias condições de suporte, o que significa condições vivíveis de trabalho e descanso, compensação, habitação e assistência médica. As condições de suporte nos momentos mais vulneráveis da vida são em parte de infraestrutura, em parte humanas e em parte técnicas. Sugere que ninguém, por mais crescido que seja, se livra dessa condição particular, caracterizada como dependente e suscetível (Butler, 2018a, p. 155).

Parte-se do princípio de que em determinados momentos da vida todos nós passaremos por períodos de maior vulnerabilidade, mas hoje apenas uma parte das pessoas se beneficiará do cuidado proporcionado por outros. Este grupo composto principalmente por homens de classes sociais hierarquicamente mais altas, têm maior possibilidade de desfrutar do cuidado executado por mulheres de classes mais baixas racializadas (ou de mulheres de seus próprios meios). Não se pode desassociar as dinâmicas do cuidado das questões das desigualdades sociais, como também não se pode perder de vista a igualdade enquanto objetivo político fundamental na promoção da reorganização e partilha das responsabilidades pelos cuidados.

Pensar as vulnerabilidades que as pessoas estão suscetíveis ao longo da vida enquanto linha que conecta a todos revela o caráter público e político da questão. Para além de relações particulares e interpessoais – e muitas vezes incutidas de afetos e amizade –, o cuidado exige recursos para atender as diferentes necessidades humanas, como: recursos financeiros, emocionais, de infraestrutura e de tempo.

Entretanto, há que se pensar o cuidado enquanto trabalho (remunerado ou não) e que para entendê-lo desta forma, faz-se relevante levantar alguns pontos: o cuidar demanda energia e tempo, que poderiam ser alocados para execução de outros tipos de trabalho; em diversos casos implica na redução do período de descanso e lazer; é um trabalho desvalorizado simbólica e materialmente, o que acarreta a precarização da atividade de quem cuida e o aumento da vulnerabilidade de quem necessita do cuidado.

Por outro lado, a importância de se reconhecer o cuidado enquanto trabalho reside no fato de dar visibilidade a quem majoritariamente exerce esta função, as mulheres, e as condições em que é exercida. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que ao

redor do mundo as mulheres são as responsáveis por realizar a maior parte do trabalho não remunerado do cuidado, de modo que dedicam, em média, 3,2 vezes mais horas em comparação aos homens (SOC n.º 02/23, 2023, p. 2):

Esses dados são avassaladores e refletem como as desigualdades no campo do cuidado precedem e explicam as diferenças de gênero no exercício e gozo dos direitos humanos: o papel social tradicional das mulheres como provedoras de cuidados e encarregadas do trabalho doméstico limitou sua capacidade de ingressar no mercado formal de trabalho e restringiu sua autonomia econômica, ao mesmo tempo em que restringe seu tempo dedicado ao lazer, à educação, à participação política e ao autocuidado. Note-se que esta distribuição desigual dos trabalhos de cuidado não só reforça as desigualdades socioeconômicas e de gênero, como também tem um forte impacto negativo no crescimento econômico, no funcionamento do mercado de trabalho e na produtividade das empresas (SOC n.º 02/23, 2023, p. 2).

Existem aspectos estruturais que moldam as responsabilidades pelo cuidado, para Biroli (2018, p. 64) quando uma mulher recusa um emprego por não existirem creches para deixar os filhos ou quando falta sucessivas vezes ao trabalho em decorrência do adoecimento de filhos pequenos não se trata de meras escolhas individuais. Deve-se levar em conta o contexto da posição desigual das mulheres nas esferas doméstica e pública, considerando que elas são orientadas a contrair determinadas responsabilidades e a exercer diversas funções da vida cotidiana, o que também impacta direta e indiretamente na participação equânime na vida tida como pública. Nesse sentido, Biroli (2018, p. 64) defende o posicionamento de que essas escolhas não podem ser lidas isoladamente como voluntárias e individuais, nem como resultado de coerção.

A divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, a responsabilização das mulheres pelos cuidados, se sustenta na percepção binária sobre o que define ser homem ou mulher. Porém, os signos atribuídos de modo normativo a cada categoria, e através dos quais se designa o papel que cada gênero deve exercer, não permanecem estáveis ao longo da história e nunca foram exatamente iguais em todos os lugares do globo e em suas diversas culturas, como também sempre estiveram submersos em diferentes aspectos políticos.⁷

Ainda assim, a divisão sexual do trabalho é absorvida como o fundamento das formas diferenciadas e desiguais de responsabilização pelo trabalho do cuidado e que afeta a participação das mulheres na sociedade, de modo que as mais pobres são as principais atingidas.

⁷ Para Judith Butler (1998, p. 36): “Isso não quer dizer que o termo ‘mulheres’ não deva ser usado, ou que devamos anunciar a morte da categoria. Ao contrário, se o feminismo pressupõe que ‘mulheres’ designa um campo de diferenças indesignável, que não pode ser totalizado ou resumido por uma categoria de identidade descritiva, então o próprio termo se torna um lugar de permanente abertura e re-significação. Eu diria que os rachas entre as mulheres a respeito do conteúdo do termo devem ser preservados e valorizados, que esses rachas constantes devem ser afirmados como o fundamento infundado da teoria feminista”.

Nesse sentido, abordar sobre a divisão sexual do trabalho é apontar o que historicamente vem sendo definido como “trabalho de mulher”, como lugar e competência de mulher, e entender como todos esses fatores interferem nas dinâmicas do trabalho do cuidado no país (Biroli, 2018, p. 21).

Segundo Danièle Kergoat⁸ e Helena Hirata, no meio acadêmico francês o termo “divisão sexual do trabalho” associa-se à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho⁹, como também à distribuição desigual do trabalho doméstico entre os sexos (Hirata; Kergoat, 2007, p. 596). As autoras indicam que nos estudos sociogeográficos sobre o tema existem inúmeras divergências, mas que na maioria deles há convergência no seguinte quesito:

A divisão sexual do trabalho é 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. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599)

Assim, as autoras indicam os princípios da separação e da hierarquização como pilares que sustentam a divisão sexual do trabalho. Enquanto a diferenciação de trabalhos de homem e de mulher caracterizaria o princípio da “separação”, o princípio da hierarquização seria caracterizado pela maior valorização social e econômica do trabalho do homem em comparação com o da mulher. Estas percepções dicotômicas tornam melhor compreensível a questão da responsabilização da mulher pelo trabalho do cuidado, uma vez que o trabalho do homem seria de caráter público e superior (de maior importância) o que, por outro lado, submeteria mulheres ao âmbito privado sob o domínio do casamento, da casa e dos filhos no qual envolve o trabalho de cuidar (de menor importância).¹⁰

Estes princípios seriam “válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço” e que “podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista”, ocasionando o rebaixamento do gênero ao sexo biológico e a redução de práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem a um “destino natural da espécie” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599). Assumir que estes princípios estão presentes em todas as

⁸ Danièle Kergoat, uma das principais referenciais na discutida teoria da divisão sexual do trabalho e feminista marxista. Utiliza a base material do trabalho de Marx para explicar a sua teoria da divisão sexual do trabalho, sempre associando os problemas da opressão de gênero em aos de raça e classe.

⁹ A exemplo de profissões historicamente associadas a determinado gênero, como: mulheres na enfermagem e homens no ramo da construção.

¹⁰ Danièle Kergoat é uma das principais referências na teoria da divisão sexual do trabalho e se alinha com feminismo marxista, utilizando-se da base material do trabalho de Marx para explicar a sua teoria da divisão sexual do trabalho, associando os problemas da opressão de gênero aos de classe e raça.

sociedades soa excessivamente generalizado, arriscado e, até certo ponto, contraditório já que obter e processar dados que possam confirmar estes princípios e estruturas seriam de um esforço contínuo e sem fim.

Nesse sentido, entende-se que não há como afirmar a universalidade destes princípios em todas as sociedades que existem ou que já existiram sem incorrer no risco de promover o apagamento de determinadas sociedades e culturas de origens diversas as da Europa¹¹. Quando implicam que o processo específico de legitimação se dá necessariamente através da ideologia naturalista em todas as sociedades, expressam no próprio discurso certo cunho naturalista¹².

Feitas estas pontuações, compreende-se a importância de suas formulações, por mais que se reconheça a possibilidade de não ser a realidade em todas as sociedades ou em todos os âmbitos das relações sociais, e adota-se estas formulações como importante instrumento para compreender a divisão sexual sofrida pelas advogadas brasileiras frente ao sistema normativo nacional e as referências internacionais, que se estruturaram a partir dos sistemas europeus.

Todavia, Hirata e Kergoat reconhecem a divisão sexual do trabalho como dado multável, uma vez que “suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço” (Hirata; Kergoat, 2007, p. 600) e, portanto, as situações podem até mudar, mas as distâncias entre os grupos de sexo permanecem.

Flávia Biroli (2018, p. 26) interpreta que Hirata e Kergoat resgatam a conotação conceitual da divisão sexual do trabalho, já que, segundo a autora, as ciências humanas estariam deixando de lado tal conceitualização em detrimento de percepções meramente descritivas. Biroli destaca a importância dada pelas autoras ao trabalho doméstico, que a partir da década de 1990 passou a ser frequentemente esquecido, uma vez que era relegado a segundo plano e apenas tratado como “acúmulo”, “dupla jornada” ou “conciliação de tarefas”. A autora entende que as abordagens feministas marxistas foram as responsáveis por levar a frente as análises acerca do nexos entre gênero e trabalho, a indicar o lugar das mulheres nas relações de trabalho

¹¹ Para Oliveira (2007, p. 137) “o feminismo que seguiu por esse caminho foi acusado de fazer uso de mecanismos semelhantes aos do poder para colonizar regiões e culturas diferentes da Ocidental, contribuindo para o reforço da construção do Outro”, de modo que o problema dessa perspectiva seria abrir espaço para a crítica relativista, invisibilizar as diferentes formas de assimetria entre gêneros e promover equiparações descabidas como se todas fizessem parte da mesma estrutura de poder.

¹² Judith Butler em seu livro “Problemas de gênero” (2018b, p. 74) defende: “o próprio conceito do sexo-como-matéria, do sexo-como-instrumento-de-significação-cultural, é uma formação discursiva que atua como fundação naturalizada da distinção natureza/cultura e das estratégias de dominação por ela sustentadas. A relação binária entre cultura e natureza promove uma relação de hierarquia em que a cultura ‘impõe’ significado livremente à natureza, transformando-a, conseqüentemente, num Outro a ser apropriado para seu uso ilimitado, salvaguardando a idealidade do significante e a estrutura de significação conforme o modelo de dominação”.

como central nas formas de exploração e dominação de gênero, esta dominação é designada como patriarcado¹³.

Foi nesse sentido que o Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH) foi instado a acompanhar estas constantes transformações culturais, sociais e históricas. Esta incorporação gradativa das discussões sobre a gênero, divisão sexual do trabalho e cuidado no campo do DIDH, pode ser observada, por exemplo, na construção das normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao longo do século XX. As convenções n.º 3 e 4 da OIT foram as primeiras a abordar sobre o trabalho da mulher, como também se constituíram enquanto frutos de grandes debates da primeira onda dos movimentos feministas (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 119).

Foi, por exemplo, apenas com a regulamentação da Convenção n.º 3 que as mulheres passaram, no campo do DIDH, a ter a garantia de emprego antes e após o parto, assim como proibiu as mulheres de trabalhar durante seis semanas depois do parto vinculando a este período de afastamento o direito a uma indenização, iniciando uma ideia primitiva do hoje entendemos como licença-maternidade remunerada (Oliveira; Tourinho, 2020, p. 119). Ou seja, até 1919 não existiam previsões que visassem proteger legalmente estas trabalhadoras, mas que ao longo do século essas discussões passaram cada vez mais a serem incorporadas e ampliadas em instrumentos internacionais.

Esses primeiros avanços, porém, limitavam-se a uma perspectiva biologicista da maternidade; apenas décadas depois, com a pressão dos movimentos sociais, o DIDH ampliaria o foco para começar a reconhecer o cuidado em suas complexidades.

Nos documentos internacionais é possível notar esse processo de construção normativa, em que, por exemplo, a linguagem evolui de um "consenso em construção" nos primeiros debates, notadamente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), para a afirmação de um direito já "reconhecido" em resoluções mais recentes. Este processo gradual permitiu a construção de uma sólida base de apoio político e técnico. Movimentos da sociedade civil, movimentos acadêmicos e agências como a ONU Mulheres promoveram a agenda através do enquadramento da "economia do cuidado", criando um argumento econômico robusto que

¹³ Vale mencionar a crítica de Judith Butler a à concepção universal do patriarcado, no sentido de que seria inviável a defesa de um patriarcado igualmente universal sempre presente. Segundo Butler, já existiam críticas a esta noção já na década de 1990 uma vez que não conseguiria explicar os mecanismos da opressão de gênero nos contextos culturais concretos em que ela existiria. Destaca a forma como culturas não ocidentais, "exóticas", foram apropriadas para servirem de exemplos. A autora questiona a necessidade do feminismo em eleger um grande inimigo comum, sob o nome de patriarcado, para que então possa-se travar uma luta em nome das mulheres (Butler, 2018b, pp. 21-22).

complementava o argumento de direitos. Eventos catalisadores, como a pandemia de COVID-19, criaram a urgência política necessária para acelerar esta transição, culminando em atos formais do Conselho de Direitos Humanos e da Assembleia Geral que solidificaram o cuidado como uma norma reconhecida no sistema global.

No contexto mundial, a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 são os primeiros instrumentos internacionais a afirmar a "fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos de homens e mulheres". Esses documentos estabelecem o princípio da não discriminação com base no sexo como um pilar do direito internacional moderno. O conceito de "dignidade da pessoa humana", central para a DUDH e posteriormente consagrado na Constituição brasileira, serve como o alicerce filosófico e legal para todos os tratados subsequentes sobre os direitos das mulheres e do direito humano ao cuidado.

Posteriormente, emergem declarações e convenções cruciais que visam à igualdade de gênero. Nesse sentido, surge Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), adotada pela ONU em 1979, destaca-se como o tratado internacional mais abrangente, estabelecendo fundamentos para a compreensão e combate à discriminação com base em gênero.

Historicamente, surge como instrumento importante na definição da discriminação não apenas como atos explícitos, mas como qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que prejudique o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos pelas mulheres. A CEDAW passou a focar na igualdade substantiva, transcende a mera igualdade formal, exigindo que os Estados transformem ativamente as relações e estereótipos de gênero desiguais nas esferas pública e privada. Este conceito é fundamental para a compreensão da economia do cuidado, onde a igualdade formal no local de trabalho é minada pela desigualdade no lar. Contudo, essa promessa de igualdade permanece em grande parte não concretizada, especialmente devido à persistente e desproporcional carga do trabalho de cuidado que recai sobre as mulheres, um setor econômico massivo, mas frequentemente invisível, que sustenta a sociedade e a economia formal.

Diferentes artigos da CEDAW estabelecem um conjunto robusto de direitos para as mulheres na esfera do trabalho e da vida econômica, com o objetivo de eliminar a discriminação e garantir a igualdade de condições. Nesse sentido, a convenção consagra o trabalho como um direito inalienável, como: ao exigir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de emprego, com critérios de seleção idênticos aos dos homens; ao garantir o direito a igual remuneração por trabalho de igual valor, incluindo benefícios, e o acesso à seguridade social

(aposentadoria, seguro-desemprego, etc.); e ao assegurar a proteção da saúde e segurança no trabalho, salvaguardando inclusive a função reprodutiva.

No que se refere a conciliação entre família e trabalho, traz que para impedir que o casamento e a maternidade se tornem barreiras ao emprego, a CEDAW determina que os Estados devem promover serviços de apoio social (Art. 11.2). O destaque é a criação e o desenvolvimento de uma rede de creches e outros serviços de cuidado infantil, permitindo que os pais (e não apenas as mães) combinem as responsabilidades familiares com o trabalho e a vida pública.

CEDAW/1979	
Artigo	Texto Convenção
11.1, a	Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
11.1, b	b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, (...);
11.1, d	d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
11.1, e	e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar (...)
11.1, f	f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.
11.2	A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar (...)
11.2, c	c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinado ao cuidado das crianças;
14.1	Os Estados-Partes levarão em consideração os problemas específicos enfrentados pela mulher rural e o importante papel que desempenha na subsistência econômica de sua família, incluído seu trabalho em setores não-monetários da economia (...);

Quadro 1 — Resumo dos principais pontos da CEDAW sobre trabalho e cuidado. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Ao exigir que os Estados fomentem "uma rede de serviços destinado ao cuidado das crianças", a convenção reconhece que cuidar dos filhos não é apenas um problema privado da família (e, por extensão, da mulher), mas uma responsabilidade social. A ausência de creches e outros serviços de apoio é uma barreira estrutural que impede a participação plena das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública. A CEDAW transforma o cuidado em uma questão de infraestrutura social, tão essencial quanto estradas ou saneamento.

Assim, a convenção fornece ferramentas para desconstruir a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade inata e exclusiva das mulheres. Ela dá início ao processo de exigir uma reorganização social onde o cuidado seja reconhecido como trabalho, valorizado e compartilhado de forma equitativa entre diferentes setores da sociedade.

Posteriormente, veio Declaração e Programa de Ação de Viena em 1993 que enfatizou o direito humano das mulheres. Porém, avanços concretos, no que diz respeito ao trabalho não remunerado de cuidados, surgiram a partir da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em 1995, e da sua Declaração e Plataforma de Ação (BPfA) que foi um dos primeiros documentos de consenso global a identificar explicitamente a "distribuição desigual do trabalho não remunerado" (BPfA, 1995, p. 207) entre homens e mulheres como uma barreira estrutural para a igualdade de gênero e o empoderamento feminino.

Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim (1995)		
Objetivos	Reconhecimento	Eixos de ação
Capítulo I. Declaração de Objetivos. 1. 1. A Plataforma de Ação visa o empoderamento da mulher e a eliminação de obstáculos à participação ativa da mulher em todas as esferas da vida pública e privada. 2. Estabelece que mulheres e homens devem compartilhar poder e responsabilidades no lar, no trabalho e na comunidade.	Preambulo: • A igualdade de direitos, oportunidades e acesso aos recursos, a divisão equitativa das responsabilidades familiares e a parceria harmoniosa entre mulheres e homens são fundamentais para o bem-estar e a consolidação da democracia (parágrafo 15). Capítulo II: • A importância social da maternidade e da função de ambos os progenitores na família deve ser reconhecida. A criação dos filhos requer que os progenitores, mulheres e homens, assim como a sociedade em seu conjunto, compartilhem responsabilidades; A maternidade e a função da mulher na procriação não devem ser motivo de discriminação (parágrafo 29); F. A mulher e a economia: • Existe disparidade entre o acesso de mulheres e homens às estruturas econômicas e às oportunidades de exercer poder (parágrafo 150); • A falta de empregos no setor privado e a redução dos serviços públicos afetam desproporcionalmente as mulheres (parágrafo 160); • A falta de empregos no setor privado e a redução dos serviços públicos afetam desproporcionalmente as mulheres (parágrafo 160); • Em alguns países as mulheres aumentam sua carga de trabalho não remunerado, tal como o cuidado das crianças, dos enfermos ou idosos, para compensar a perda das rendas familiares, particularmente quando não há serviços públicos disponíveis (parágrafo 160).	A.4. Desenvolver metodologias baseadas no gênero e realizar pesquisas sobre a feminização da pobreza: • Elaborar meios estatísticos para reconhecer e tornar visível o trabalho da mulher na economia, incluindo o setor não remunerado (b). B.4. Estabelecer sistemas não discriminatórios de educação e capacitação: • Elaborar programas de ensino que promovam a igualdade, cooperação e responsabilidades compartilhadas entre meninas e meninos. Especialmente para “garantir que os meninos adquiram os conhecimentos necessários para assumir o desempenho de suas próprias necessidades domésticas e para compartilhar as responsabilidades do lar e o cuidado de seus dependentes” (parágrafo 83, b) F.1. Promover a independência econômica das mulheres e seus direitos econômicos, incluindo acesso ao emprego e condições de trabalho apropriadas: • Medidas que os governos devem adotar incluem “esforços para medir e compreender melhor a natureza, o alcance e a distribuição do trabalho não remunerado, particularmente o trabalho de cuidar dos dependentes” (parágrafo 165, g); F.6. Promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares entre mulheres e homens: • Adotar políticas para assegurar proteção das leis trabalhistas e benefícios da seguridade social aos trabalhadores em empregos ou jornadas de trabalho não tradicionais (parágrafo 179, a); • Desenvolver perspectivas de carreira que permitam conciliar as responsabilidades do trabalho com as familiares (parágrafo 179, a); • Assegurar às mulheres e aos homens a obtenção da licença-maternidade ou licença-paternidade e os benefícios atribuídos aos pais com a devida proteção do emprego (parágrafo 179, c); • Promover igualdade na distribuição de responsabilidades familiares e facilitar a amamentação materna (parágrafo 179, c); • Através de política e programas, incentivar “a igualdade de gênero e a flexibilidade no modo em que as pessoas dividem o seu tempo entre a educação e o treinamento, o emprego remunerado, as responsabilidades familiares” (parágrafo 179, f),.

O documento reconheceu que as responsabilidades de cuidar de crianças, doentes e idosos recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, limitando sua plena participação na sociedade, introduziu o conceito de "responsabilidades compartilhadas" entre homens, mulheres e a sociedade em geral como um princípio orientador para a formulação de políticas, assim como apelou aos Estados para que desenvolvessem ações concretas para atingir sua finalidade e para isso estabeleceu objetivos estratégicos que servem como guia.

O Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW), órgão de tratado que monitora a convenção homônima, foi fundamental para traduzir os compromissos políticos de Pequim em obrigações jurídicas para os Estados. Mesmo antes de Pequim, em sua Recomendação Geral n.º 17 (1991), o Comitê já havia instado os Estados a realizarem a "medição e quantificação das atividades domésticas não remuneradas das mulheres e seu reconhecimento no produto nacional bruto" (B., art. 14, par. 1, parágrafo 17, da Recomendação Geral N.º 34/16 da ONU).

Após Pequim, o Comitê continuou a aprofundar esta linha. Na Recomendação Geral n.º 34/2016 sobre os direitos das mulheres rurais, reafirmou a importância da Recomendação n.º 17/1991, vinculando o reconhecimento do trabalho de cuidado não remunerado à sobrevivência econômica das famílias e ao desenvolvimento nacional. Em outras recomendações e observações, o Comitê tem consistentemente tratado a carga desproporcional do cuidado como uma forma de discriminação que de fato impede as mulheres de exercerem plenamente outros direitos, como a participação na vida pública e econômica¹⁴. Submissões de organizações da sociedade civil, como a Anistia Internacional, têm pressionado o Comitê para fortalecer essa linguagem, exigindo medidas concretas para "reduzir e redistribuir o fardo"¹⁵ (item A) do cuidado (Anistia Internacional, 2017, tradução nossa).

Em 2015, foi lançada a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, enquanto objetivo global para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que todas as pessoas

¹⁴ Como no relatório da ONU *"The World's Women 2010"*, página X: *"Like their adult counterparts, girls are more likely than boys to perform unpaid work within their own household. In the less developed regions, many young girls aged 5-14 take on a large amount of household chores, including care-giving, cooking and cleaning, and older girls do so to an even greater extent. While boys also do household chores, their participation rate is not as high as that of girls"* (ONU, 2010, p. X).

¹⁵ Referência contida no original: *"In paragraph 25 (c), we suggest adding a reference to 'family friendly initiatives'. 'They should measure women's unpaid productive and care work to design policies and programmes to reduce and redistribute the burden (e.g. awareness raising programs on equal sharing of domestic work and unpaid care work, [family friendly initiatives], introduction of time saving measures, and inclusion of appropriate technologies and infrastructure)'. We also ask the Committee to clarify the meaning and context of 'time-saving measures' as those per se do not necessarily challenge traditional gender roles and/or relieve women of particular tasks and allow them to dedicate time to their own priorities"* (Anistia Internacional, 2017, sn, grifo nosso).

desfrutem de paz e prosperidade (ONU, 2015). A igualdade de gênero está presente, de modo transversal e inseparável, em todos os 17 objetivos firmados, porém ganha especial destaque no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) em que se enuncia metas para “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

No que se refere especificamente sobre o cuidado, a meta 5.4 (ODS 5), aponta para a necessidade do reconhecimento e valorização do “trabalho de assistência e doméstico não remunerado” através “da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais” (ONU, 2015). Por mais que o termo “cuidado” não seja diretamente mencionado, os seus fundamentos se fazem presentes, acaba por promover a cristalização desses esforços anteriores numa meta globalmente acordada, solidificando o trabalho de cuidado como uma questão central para o desenvolvimento. A CEPAL vai além ao afirmar que com a Agenda 2030 a crise dos cuidados passa a ser melhor reconhecida mundialmente (CEPAL, 2022, p. 5).

Nesse sentido, vale ressaltar o trabalho realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que tem como função apresentar suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros, de adequação de todos os ODS ao atual contexto brasileiro. Deste modo, reelaborou a Meta 5.4 para:

Eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, por meio de políticas públicas e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro das famílias. (Brasil, 2024).

A partir desta reformulação o Instituto abordou diretamente o trabalho do cuidado e como justificativa para essa reformulação, argumentou que embora o trabalho não remunerado seja reconhecido, a redação original não dá a devida evidência a igualdade entre mulheres e homens na divisão sexual do trabalho, a autonomia econômica das mulheres e as interseccionalidades.

A incorporação da interseccionalidade no sistema internacional de Direitos Humanos enfrenta desafios significativos. Embora documentos como a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD) mencionem

categorias como gênero, raça e pobreza, as recomendações dos respectivos Comitês ainda carecem de consistência em sua aplicação prática (Campbell, 2015).

Um exemplo emblemático é a distinção entre interseccionalidade e transversalidade. Enquanto esta última busca apenas integrar a perspectiva de gênero em políticas públicas, aquela demanda uma análise mais profunda das interações entre diferentes eixos de opressão. Como observam Lombardo e Verloo (2009), muitas vezes ocorre apenas uma justaposição de categorias sem uma verdadeira intersecção. Essas pesquisas demonstram que é bastante coerente a preocupação de Crenshaw de que não se deve confundir a interseccionalidade com a mera e superficial adição de conceitos (Crenshaw, 2002, p. 175). Nessa perspectiva, escreve Carla Akotirene que a “interseccionalidade impede aforismos matemáticos hierarquizantes ou comparativos. Em vez de somar identidades, analisa-se quais condições estruturais atravessam corpos, quais posicionalidades reorientam significados subjetivos desses corpos” (Akotirene, 2018, p. 39).

A reflexão sobre o conceito de interseccionalidade das opressões e desigualdades revela elementos cruciais para a ampliação e consolidação deste tema na agenda dos Direitos Humanos. A análise bibliográfica realizada evidencia que a articulação entre interseccionalidade e os discursos e práticas em torno dos Direitos Humanos é não apenas relevante, mas indispensável para a efetiva concretização desses direitos. Contudo, tal articulação transcende a mera inclusão de um novo termo no léxico estratégico; ela exige uma reconfiguração epistemológica que reconheça como distintos eixos de opressão — como raça, gênero, classe, orientação sexual e identidade de gênero — se entrelaçam para limitar o acesso aos Direitos Humanos.

Essa perspectiva crítica permite o desenvolvimento de estratégias mais refinadas e sensíveis às complexidades vividas por populações historicamente marginalizadas. No caso específico das mulheres, observa-se que, embora o acesso aos Direitos Humanos tenha sido objeto de diversas legislações internacionais nas últimas décadas, com destaque para a CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), lacunas significativas persistem. A interseccionalidade emerge, nesse contexto, como um instrumento potencialmente transformador, capaz de expor e sanar as deficiências estruturais que tornam ineficazes muitos mecanismos de proteção jurídica e social. Desde os anos 2000, verifica-se um progressivo reconhecimento da interseccionalidade no cenário internacional, notadamente nos documentos e recomendações do Comitê CEDAW e do CERD (Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial). Esse percurso ilustra como um conceito originado nos movimentos sociais liderados por mulheres negras foi gradualmente absorvido pela academia

e, posteriormente, pelas organizações internacionais e Estados-nação. Entretanto, esse processo de institucionalização traz consigo tensões e paradoxos que merecem atenção crítica.

Para lidar de maneira efetiva com as questões que afetam mulheres negras, indígenas e outras minorias, é necessário ir além da mera revisão discursiva. Essa perspectiva impõe desafios significativos: exige a superação de visões monolíticas de conceitos como gênero e raça, bem como a construção de ferramentas analíticas e práticas institucionais que dialoguem com as especificidades das experiências de exclusão vivenciadas por diferentes grupos.

Entretanto, no que se refere a trajetória do cuidado no DIDH, percebe-se uma evolução estratégica na forma como o problema foi enquadrado. O debate começou com a necessidade de combater a invisibilidade do cuidado, focando em tornar visível, medir e quantificar. Uma vez estabelecida a existência e o valor do cuidado, a questão mudou de "O que é isso?" para "O que fazemos a respeito?". A Meta 5.4 forneceu a resposta, tratando o cuidado como uma questão de política pública que requer investimento em infraestrutura de cuidado. Essa mudança discursiva foi uma pré-condição necessária para a emergência de um direito humano autônomo, pois transformou um "problema de mulheres" em um pilar do desenvolvimento socioeconômico.

Paralelamente ao reconhecimento do trabalho não remunerado, o direito ao cuidado foi sendo implicitamente construído através da interpretação evolutiva de tratados de direitos humanos já existentes. Órgãos de tratados, ao aplicarem uma "lente de cuidado" aos seus mandatos, identificaram as dimensões de cuidado inerentes a vários direitos, pavimentando o caminho para o reconhecimento de um direito autônomo, como através dos trabalhos do Comitê dos Direitos da Criança (CRC)¹⁶ e do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD)¹⁷.

Relatores Especiais da ONU, com seus mandatos temáticos flexíveis, têm sido ágeis em conectar o cuidado a diversas áreas dos direitos humanos. Olivier de Schutter, como Relator Especial sobre Extrema Pobreza e Direitos Humanos, argumentou que a valorização e remuneração do trabalho de cuidado não remunerado é essencial para combater a pobreza e para uma reestruturação da economia baseada em direitos humanos, em vez de uma fixação no crescimento do PIB. Em seu relatório ao Conselho de Direitos Humanos, ele pediu explicitamente a valorização das "16,4 mil horas globais diárias de trabalho doméstico ou

¹⁶ Como no Comentário Geral nº 7/2005, no qual se estabeleceu que as crianças não são apenas objetos passivos de cuidado, mas titulares de direitos, incluindo o direito a um cuidado que promova seu desenvolvimento integral.

¹⁷ A exemplo do Comentário Geral nº 5/1994, sobre Pessoas com Deficiência: "*C. Article 9: Social security. 28. (...) In addition, as far as possible, the support provided should also cover individuals (who are overwhelmingly female) who undertake the care of a person with disabilities.*" (ONU, 1994).

cuidado não remunerado" (ONU, 2024, sn), que envolvem principalmente as mulheres. Outros relatores, como os que se debruçam sobre o direito à moradia adequada e o direito à água e ao saneamento, também destacaram como a falta de serviços e infraestrutura adequados aumenta o fardo do cuidado para as mulheres, violando seus direitos.

A análise do trabalho destes órgãos de tratados revela que o cuidado funciona como um direito habilitador (*enabling right*). O exercício de muitos outros direitos—como o direito à educação (para as meninas), ao trabalho e à participação política (para as mulheres), à saúde, e à vida independente (para crianças e pessoas com deficiência) — depende fundamentalmente da existência de sistemas de cuidado adequados e equitativamente distribuídos. A violação do direito ao cuidado gera um efeito cascata, minando a realização de múltiplos outros direitos humanos, o que confere a este tema uma importância estratégica central no arcabouço de direitos da ONU.

A partir das fundações estabelecidas, o direito ao cuidado solidificou-se como um conceito distinto, com uma estrutura teórica própria e um papel central no discurso econômico, ganhou clareza e robustez teórica através da sua definição tridimensional. Esta estrutura é crucial porque equilibra as necessidades e os direitos tanto de quem cuida quanto de quem é cuidado, evitando a armadilha de focar apenas nos receptores e perpetuar a exploração dos cuidadores. As três dimensões são:

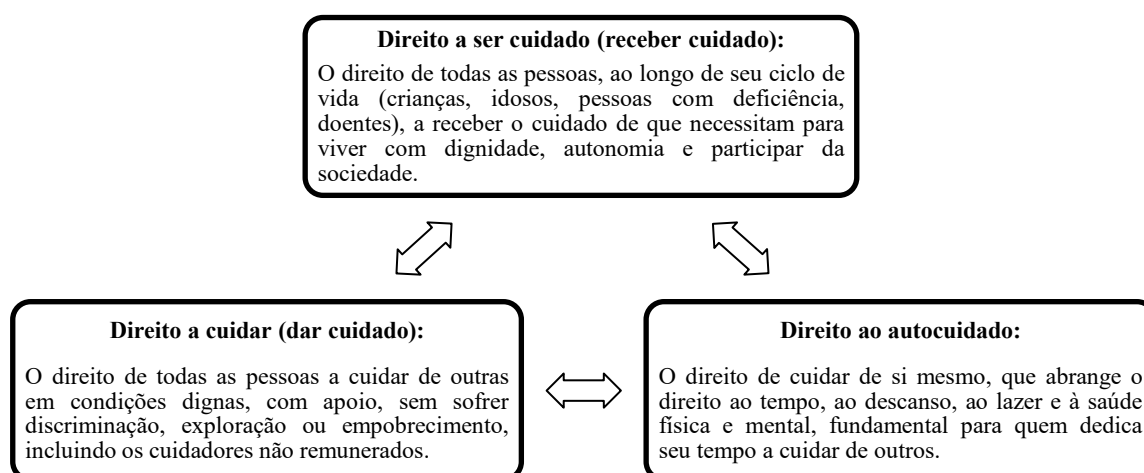


Figura 1 — Fluxograma cuidar, ser cuidado e autocuidado. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Como também, Agências como a ONU Mulheres, a OIT e a CEPAL foram pioneiras em enquadrar o cuidado não apenas como uma questão de direitos, mas como um setor vital da economia — a "economia do cuidado". Esta é definida como a produção e o consumo de bens e serviços necessários para o bem-estar físico, social e emocional de todas as pessoas. Este

enquadramento permitiu argumentar que o investimento em cuidados não é um custo, mas um motor de crescimento econômico, criação de empregos decentes e redução das desigualdades de gênero.

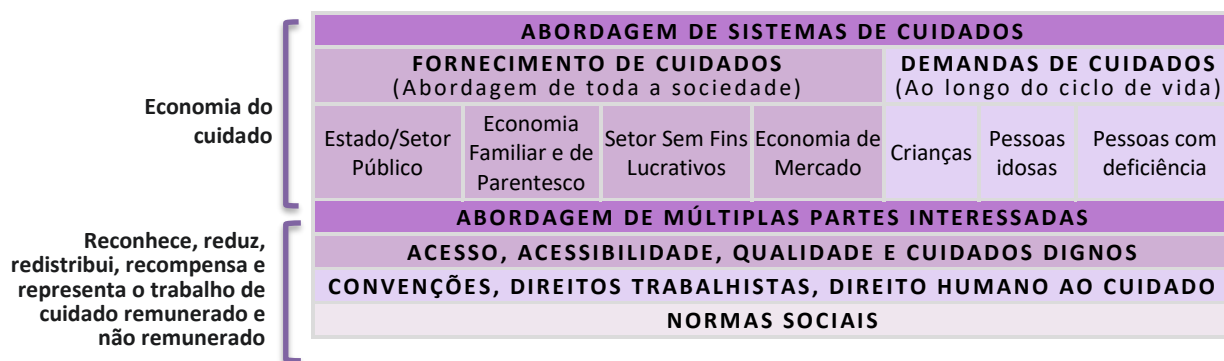


Figura 2 — Fonte: Com base na publicação “Caring Societies, Inclusive, and Green Economies in Asia and the Pacific” (UN Woman, 2024, p 22).

Para operacionalizar a transformação dos sistemas de cuidado, o sistema ONU, com base no trabalho da OIT, propôs o "Quadro 5R" (OIT, 2019, p. L), um guia de políticas públicas:

POLÍTICAS DE CUIDADO	MEDIDAS POLÍTICAS
Reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado:	• Mensurar todas as formas de trabalho de cuidado e levar em consideração o trabalho de cuidado não remunerado na tomada de decisões; • Investir em serviços de cuidado de qualidade, políticas de cuidado e infraestrutura relevante para o cuidado; • Promover políticas ativas de mercado de trabalho que apoiem a inserção, a reintegração e o progresso de cuidadores não remunerados na força de trabalho; • Promulgar e implementar arranjos de trabalho favoráveis à família para todos os trabalhadores; • Promover informação e educação para lares, locais de trabalho e sociedades mais equitativos em termos de gênero; • Garantir o direito ao acesso universal a serviços de cuidado de qualidade • Garantir sistemas de proteção social favoráveis ao cuidado e sensíveis ao gênero, incluindo pisos; • Implementar políticas de licença sensíveis ao gênero e financiadas publicamente para todas as mulheres e homens;
Recompensar, mais trabalho decente para cuidadores	• Regular e implementar termos e condições decentes de emprego e alcançar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor para todos os cuidadores; • Garantir um ambiente de trabalho seguro, atraente e estimulante para cuidadores, tanto mulheres quanto homens; • Promulgar leis e implementar medidas para proteger cuidadores migrantes;
Representação, diálogo social e negociação coletiva para cuidadores	• Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; • Promover a liberdade de associação para cuidadores e empregadores; • Promover o diálogo social e fortalecer o direito à negociação coletiva nos setores de cuidado; • Promover a construção de alianças entre sindicatos que representam cuidadores e organizações da sociedade civil que representam beneficiários de cuidados e cuidadores não remunerados;

Quadro 3 — Fonte: Com base na Figure 9 do “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno” (OIT, 2019, p. L)

A partir deste 5 eixos, compreende-se que: reconhecer representa valorizar o trabalho de cuidado, remunerado e não remunerado, por meio de dados, medição de sua contribuição econômica e campanhas de conscientização; reduzir implica na diminuição do tempo dedicado

pelas mulheres ao cuidado não remunerado e a intensidade do trabalho de cuidado, através de acesso a serviços de cuidado de qualidade, flexibilização de arranjos de trabalho e investimentos em infraestrutura; redistribuir envolve promover a partilha equitativa das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres, e entre a família, o Estado, o mercado e a comunidade, por meio de serviços públicos e licenças parentais; recompensar trata de buscar garantir trabalho decente, salários justos, proteção social e condições seguras para os trabalhadores do setor de cuidado; assim como, representar está ligado à necessidade de assegurar a voz, a participação e o direito à negociação coletiva para os trabalhadores do cuidado.

Portanto, a trajetória do conceito no Direito Internacional dos Direitos Humanos demonstra uma transição crucial: de uma visão protetiva e restrita à maternidade para o reconhecimento do cuidado como um pilar central que sustenta a sociedade, mas cuja distribuição desigual constitui uma das principais barreiras estruturais à efetivação dos direitos humanos das mulheres. A visibilidade do cuidado como trabalho não remunerado, exercido desproporcionalmente por mulheres, revela que a sobrecarga de responsabilidades domésticas e familiares não é uma questão privada, mas sim um problema público e uma raiz profunda das desigualdades de gênero, impactando diretamente a autonomia econômica, a participação política e o bem-estar de metade da população mundial.

Além da Agenda 2030, no campo global de proteção dos direitos humanos existem diversos compromissos internacionais que visam proteger, respeitar e garantir igualdade de gênero e os direitos humanos das mulheres e meninas. Dentre esses compromissos, destacam-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), a Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (Pequim, 1995) e o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994). Existem também as resoluções referentes às mulheres, a paz e a segurança adotadas pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), o Programa de Ação da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (Durban, 2001), a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007), entre outros. Referente ao trabalho de cuidado, diversas convenções, recomendações e resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) servem como fonte, como por exemplo a Resolução sobre Trabalho Decente e Economia do Cuidado (Genebra, 2024) e a Convenção (n.º 156). Deste modo, a formulação do cuidado nestes instrumentos internacionais estimulou a atuação de governos e Estados rumo à consideração do cuidado enquanto direito.

Especificamente sobre o cuidado, a CEDAW e a Convenção n.º 156 da OIT atribuem grande relevância à questão da corresponsabilidade entre homens e mulheres na criação dos filhos e a necessidade de políticas públicas que apoiem as famílias, como a oferta de serviços de cuidado. Ambas as convenções reconhecem que a maternidade é uma função social e que os Estados devem garantir o acesso a serviços de cuidado para pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Nesse sentido, o direito ao cuidado engloba o direito de cuidar, de ser cuidado e ao autocuidado e deve ser garantido a todas as pessoas. Fundamenta-se nos seguintes princípios e normas legais: i) universalidade; ii) a obrigação de garantir o conteúdo mínimo dos direitos; iii) a obrigação dos Estados de implementar ações e medidas que reconheçam a progressividade em suas ações e a consequente proibição de aplicar medidas ou ações regressivas; iv) o dever de garantir a participação cidadã; v) o princípio da igualdade e da não discriminação; vi) acesso à justiça; e vii) acesso à informação pública (Pautassi, 2021, p. 42).

Além de abordarem o direito ao cuidado nas três dimensões (cuidar, ser cuidado e cuidar de si), os organismos internacionais gradualmente passaram a se preocupar em reconhecer o valor do trabalho para além da atribuição estereotipada dos cuidados enquanto responsabilidade das mulheres, de modo a impulsionar a corresponsabilidade estado, mercado, setor privado, sociedade e famílias (CEPAL, 2022).

No sistema regional de proteção de direitos humanos existem alguns documentos importante para a promoção do cuidado, como a Opinião Consultiva OC-31/25 da Corte IDH sobre “O Conteúdo e o escopo do cuidado como direito humano e sua inter-relação com outros direitos”, a Lei Modelo Interamericana dos Cuidados de 2022 elaborada pela Comissão Interamericana de Mulheres (CIM) da Organização dos Estados Americanos em colaboração com o EUROSociAL, e todos os documentos elaborados pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL).

O que se pode perceber é que as discussões sobre o cuidado vêm se expandido na região e estão ganhando maior centralidade na Agenda Regional de Gênero. Nas últimas décadas estudos acadêmicos feministas têm se aprofundado ao tema nas vertentes econômica, sociológica, de saúde, ciências políticas e do direito, servindo de importantes instrumentos para que movimentos de mulheres e feministas pudessem atuar para impulsionar avanços regionais na proteção dos direitos humanos das mulheres, cuidado e igualdade de gênero.

Nesse sentido, desde 1977 os governos regionais estão aprovando acordos fundamentais para elaboração e implementação de políticas do cuidado e do entendimento do cuidado como direito. Os Estados membros da CEPAL, organização da Organização das Nações Unidas

(ONU) que tem como objetivo promover o desenvolvimento econômico e social da região, aprofundaram as discussões e promoveram uma Agenda Regional do Gênero que engloba o trabalho do cuidado.

No documento “*La sociedad del cuidado: Horizontes para una recuperación sostenible con igualdad de género*”, a Comissão apresentou a seguinte linha do tempo referente aos acordos aprovados em seu âmbito sobre a temática:

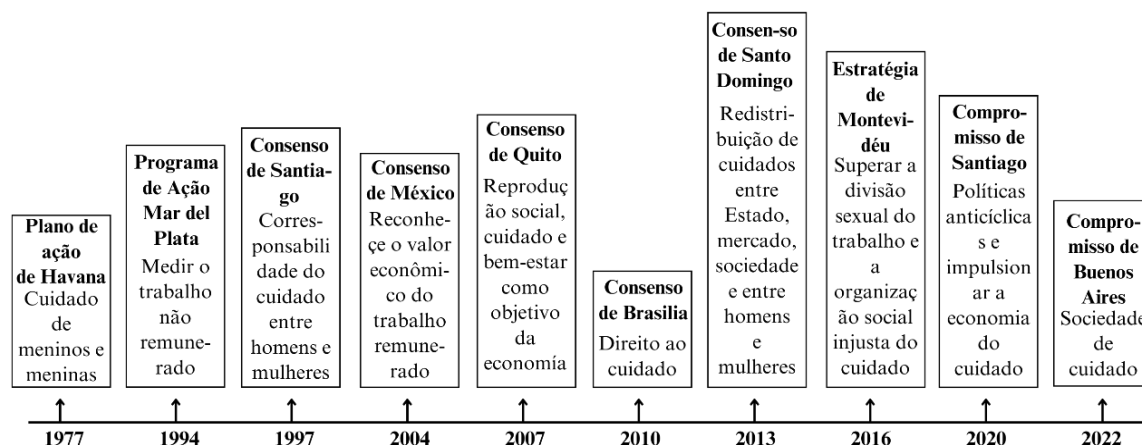


Figura 3 — Fonte: Com base no Diagrama I.3 do documento “*La sociedad del cuidado Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*” (CEPAL, 2022, p. 20)

Por outro lado, a Organização dos Estados Americanos também teve grande importância no fomento das discussões acerca dos direitos humanos das mulheres, divisão sexual do trabalho e cuidado, partindo de instrumentos como: a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948); a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará de 1994); o Protocolo Adicional à Convenção Americana em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988); Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999), Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos (2015), dentre outros.

Em 2016 foi aprovada a Agenda Regional de Gênero no Marco do Desenvolvimento Sustentável até 2030 (Estratégia de Montevideu), através da XIII Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, organizada pela CEPAL. Nesta Agenda os Governos da América Latina e do Caribe se comprometeram a adotar estratégia, ante os compromissos anteriormente assumidos em acordos regionais, para efetivamente promover os direitos e a autonomia das mulheres e a igualdade de gênero. Para tanto sintetizou 04 pilares inter-relacionados que devem sustentar todas as medidas dos eixos de ação da Estratégia de

Montevidéu e orientar a implementação de políticas públicas na América Latina e Caribe (CEPAL, 2017, p. 21): (I) superar a desigualdade e a pobreza; (II) transformar os padrões culturais patriarcais discriminatórios e violentos e da cultura do privilégio; (III) superar a divisão sexual do trabalho; (IV) e a consolidar a democracia paritária. Portanto, através destes pilares objetiva-se desfazer nós estruturais que “se reforçam mutuamente e geram complexos sistemas socioeconômicos, culturais e de crenças que restringem e reduzem o alcance das políticas para a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres” (CEPAL, 2017, p. 15), como a divisão sexual do trabalho e a injusta organização social do cuidado (iii).

A Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, por meio de sua Comissão de Garantia de Atenção Integral à Saúde de Meninas e Mulheres (CGAISM-DPGE/RJ), em sua manifestação como *amicus curiae* na solicitação de Opinião Consultiva acerca do “Conteúdo e Alcance do Cuidado como Direito Humano e sua inter-relação com outros direitos” destacou a relevância da Agenda Regional e de seu acúmulo de anos de debates nas Conferências Regionais da CEPAL sobre a importância e valor do trabalho não remunerado, como o Consenso de Quito de 2007 e o documento “Avanços em Matéria de Normativa do Cuidado na América Latina e Caribe: por uma sociedade de cuidado com igualdade de gênero” publicado em 2023 pela ONU Mulheres (p. 17). Além disso, defendeu o reconhecimento do direito humano ao cuidado, que ele deve ser reconhecido como um direito de conteúdo independente e com características de direito “guarda-chuva” (CGAISM-DPGE/R, 2023, p.25-26):

Assim, o direito ao cuidado de quem cuida deve ser reconhecido como um direito de conteúdo independente e com características de “direito guarda-chuva” porque, muito embora as pessoas que se dedicam a prestar cuidados a outras pessoas estejam protegidas por direitos como o direito a saúde (quando adoecem), o direito genérico a seguridade social, o direito a um padrão adequado de vida e os direitos laborais, o fato é que há um espaço de atingimento da dignidade humana dessas pessoas que não está contemplado por nenhum desses direitos. Minimamente, o direito ao cuidado de quem cuida deveria demandar a aplicação do direito à igualdade de gênero e não discriminação quanto a todos os direitos citados, de modo que medidas afirmativas, reforçadas, deliberadas deveriam ser demandadas para buscar igualar o desfrute dos direitos ao trabalho, à saúde, a um padrão adequado de vida e à seguridade, por exemplo. Mas muito mais é preciso reconhecer sob o guarda-chuva do direito ao cuidado de quem cuida: para além de ter acesso a uma receita financeira digna enquanto cuida de outras pessoas por exemplo, há um interesse das pessoas cuidadoras em receber um apoio reforçado quanto a suas específicas necessidades pessoais, sociais e emocionais e este interesse é suficientemente relevante para a sociedade como um todo para justificar o reconhecimento de um direito específico, segundo método adotado por inúmeros filósofos dos direitos e dos direitos humanos.

Para a DPE/RJ este reconhecimento justifica-se pelas consequências que a abdicação de projetos pessoais, convívio social e cuidados próprios em prol dos cuidados (de filhos, idosos e familiares com enfermidades), trazem para essas cuidadoras, como: isolamento social e a

deterioração da saúde física e mental. Tal cenário, que configura uma séria violação da dignidade humana destas mulheres, fundamenta a necessidade de reconhecer o direito ao cuidado como uma esfera específica de proteção jurídica, para além de sua inter-relação com outros direitos fundamentais (CGAISM-DPGE/RJ, 2023, p.25). Como forma de examinar juridicamente a conexão entre o direito ao cuidado e o direito ao trabalho sob um viés de gênero, raça e idade, o órgão trouxe resumidamente dispositivos de pactos interamericanos relevantes ao tema:

PACTO	ART.	TEXTO DA NORMA INTERAMERICANA
OEA	34	Os Estados membros convêm em que a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza crítica e a distribuição equitativa da riqueza e da renda, bem como a plena participação de seus povos nas decisões (...) Para alcançá-los convêm, da mesma forma, em dedicar seus maiores esforços a consecução das seguintes metas básicas:
	34, g	g) Salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos;
	34, h	h) Rápida erradicação do analfabetismo e ampliação, para todos, das oportunidades no campo da educação;
	45	Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz: (...)
	45, b	b) O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar;
	45, i	i) Disposições adequadas a fim de que todas as pessoas tenham a devida assistência legal para fazer valer seus direitos.
DADH	VI	Direito a constituição e proteção da família. Toda pessoa tem direito a constituir família, elemento fundamental da sociedade e a receber proteção para ela.
	XIV	Direito ao trabalho e a uma justa retribuição. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação (...). Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, (...) lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.
	XXX	Deveres para com os filhos e os pais. Toda pessoa tem o dever de auxiliar, alimentar, educar e amparar os seus filhos menores de idade, e os filhos têm o dever de honrar sempre os seus pais e de os auxiliar, alimentar e amparar sempre que precisarem.
	4	Direito à Vida. 1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua vida. Esse direito deve ser protegido pela lei e, em geral, desde o momento da concepção. Ninguém pode ser privado da vida arbitrariamente.
CADH	17	Proteção da família. 1. A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e deve ser protegida pela sociedade e pelo Estado. (...); 4. Os Estados Partes devem tomar medidas apropriadas no sentido de assegurar a igualdade de direitos e a adequada equivalência de responsabilidades dos cônjuges quanto ao casamento, durante o casamento e em caso de dissolução do mesmo (...)
	19	Direitos da criança. Toda criança tem direito às medidas de proteção que a sua condição de menor requer por parte da sua família, da sociedade e do Estado.
	24	Igualdade perante a lei. Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei
	26	Desenvolvimento progressivo. Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências (...) a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (...)
	6	Direito ao trabalho. 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita; 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes a consecução do pleno emprego (...) aos deficientes. (...) comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.
Protocolo de San Salvador	7	Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações (...)

Quadro 4 — Dispositivos de pactos interamericanos relacionáveis ao cuidado. Fonte: Manifestação da CGAISM-DPGE/R à Corte IDH (2023, p.19-21)

Todos esses instrumentos se complementam e ajudam a consolidar o dever dos Estados de desenvolver e implementar sistemas de cuidado que atendam às necessidades de pessoas dependentes, de modo a proteger seus direitos e autonomia. Conforme explica a CGAISM-DPGE/RJ (2023, p.25-26), a Declaração Americana sobre Direitos Humanos (DADH) oferece a ideia de "feixe de direitos" que fundamenta o direito ao cuidado. Ele inclui a proteção da família (art. VI), o direito à educação (art. XII), o trabalho digno (art. XIV) e os deveres recíprocos entre pais e filhos (art. XXX).

Do ponto de vista hermenêutico, a aplicação das normas de interpretação presentes no artigo 29 do CADH ao artigo 26 da mesma Convenção, sobre desenvolvimento progressivo, possibilitou que os direitos sociais possam ser exigidos judicialmente no sistema interamericano. Como aponta CGAISM-DPGE/RJ (2023, p. 23), desde o caso *Lagos Del Campo vs. Peru* (2017), a Corte reconhece a exigibilidade direta dos direitos sociais, permitindo que o "feixe de direitos" do cuidado também seja legalmente fundamentado no artigo 26 da CADH.

Quanto ao cuidado, o artigo XXX da DADH, em particular, destaca sua natureza circular (dar, receber e autocuidar-se), mostrando que o cuidador em um momento cuida e, em outro, precisa ser cuidado. Nesse sentido, de acordo com a Opinião Consultiva nº 24/2017, proteger a família e as crianças sem discriminação exige o reconhecimento da "igualdade de direitos" e da "adequada equivalência de responsabilidades" entre os parceiros, em todos os tipos de arranjos familiares.

O direito à vida, garantido pelo artigo 4 da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), é interpretado pela Corte Interamericana como o direito a uma "vida digna", um conceito que está diretamente ligado à igualdade perante a lei. Para assegurar a vida digna de idosos e pessoas com deficiência, os Estados têm obrigações reforçadas, como garantir educação universal e integral (de 0 a 17 anos), com creches e atividades em tempo integral que sejam compatíveis com a jornada de trabalho dos cuidadores. Isso inclui medidas práticas, como fornecer apoio escolar e desobrigar os avós de cuidar dos netos, visto que eles próprios podem necessitar de cuidados. Nesse sentido, a natureza tridimensional do direito ao cuidado encontra amparo no artigo 26 da CADH.

Ademais, ao combinar o art. 26 da CADH (junto com os arts. 1.1 e 2) com os artigos 6 e 7 do Protocolo de San Salvador, fica claro que os Estados têm deveres reforçados para apoiar as mulheres trabalhadoras, garantindo programas de suporte à família e condições para uma vida digna. Sob esta perspectiva, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) lança em 2020 seu compêndio sobre os padrões interamericanos sobre direitos trabalhistas e

sindicais e nele reforça estes deveres dos estados ao recomendar que a oferta de creches seja baseada no número total de trabalhadores (homens e mulheres), e não apenas de mulheres (CIDH, 2020, p. 82).

No mesmo documento, a CIDH apresenta a recomendação para que Estados que instituíam medidas que possibilitem abranger não apenas a adoção da licença-maternidade, como “também a licença-paternidade e parental”, buscando vincular a estas estratégias “incentivos para que os pais solicitem essas licenças sem formas de remuneração no trabalho, dado o estigma social que tende a estar associado a esse tipo de licença” (CIDH, 2020, p. 83).

Em junho de 2025, através da Opinião Consultiva OC-31/25, a Corte IDH estabeleceu que o cuidado é uma necessidade humana universal, uma condição indispensável para uma existência digna. Nessa linha, definiu o cuidado como conjunto de ações fundamentais voltadas à preservação e promoção do bem-estar humano (Corte IDH, 2025, p. 19).

O cuidado desempenha uma função individual e social fundamental: ao proporcionar o bem-estar frente aos limites impostos pela existência, pela idade, pela doença ou pelas condições físicas ou mentais, constitui-se em uma condição necessária para a realização das atividades humanas e, consequentemente, para o exercício efetivo dos direitos humanos¹⁸ (Corte IDH, 2025, p. 19, tradução nossa).

A Corte reconheceu o direito ao cuidado como um direito humano autônomo, derivado da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e de outros instrumentos regionais, apontando que este direito se manifesta em três dimensões fundamentais: o direito a ser cuidado, o direito a cuidar e o autocuidado (Corte IDH, 2025, p. 127).

No documento, asseverou que o direito ao cuidado é regido pelos princípios de corresponsabilidade social e familiar, solidariedade, e igualdade e não discriminação, exigindo que os Estados adotem medidas para uma distribuição equitativa das responsabilidades de cuidado e para a criação de Sistemas Nacionais de Cuidado (SNC) como um mecanismo idôneo para sua implementação progressiva (Corte IDH, 2025, p. 47-49).

Além disso, firmou-se o entendimento de que as atividades de cuidado constituem uma forma de trabalho protegida, independentemente de serem (ou não) remuneradas, ressaltando o valor social e econômico dessas atividades, sob o fundamento do artigo XIV da Declaração Americana, dos artigos 6 e 7 do Protocolo de San Salvador e do artigo 26 da CADH (Corte IDH, 2025, p. 129). O parecer detalhou direitos e garantias para ambos os tipos de cuidadores,

¹⁸ Cf. texto original em espanhol: “el cuidado cumple una función individual y social fundamental: al procurar el bienestar frente a los límites impuestos por la existencia, la edad, la enfermedad o las condiciones físicas o mentales, se constituye en una condición necesaria para la realización de las actividades humanas y por lo tanto para el ejercicio efectivo de los derechos humanos” (Corte IDH, 2025, p.19).

incluindo condições justas de trabalho para os remunerados e garantias mínimas para proteger o bem-estar e o acesso à segurança social para os não remunerados (Corte IDH, 2025, p. 129).

A Corte também enfatizou a interdependência e indivisibilidade do direito ao cuidado em relação a outros Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA), como a igualdade e não discriminação, a segurança social, a saúde e a educação, abordando como a distribuição desigual dos cuidados afeta desproporcionalmente mulheres e grupos em situação de vulnerabilidade (Corte IDH, 2025, pp. 125-126).

Para a elaboração da OC-31/25, a Corte também se utilizou de outra ferramenta regional importantíssima: a Lei Modelo Interamericana de Cuidados de 2022 (Corte IDH, 2025, p.32). Elaborada pela Comissão Interamericana de Mulheres (CIM/OEA) em colaboração com o programa EUROsociAL da União Europeia, a Lei Modelo surge como instrumento para apoiar a estruturação de políticas do cuidado na região, especialmente ante o cenário mundial de “crise dos cuidados” em que há uma demanda exponencial por cuidados ante “o fenômeno do envelhecimento da população e o aumento da expectativa de vida” que aumenta “a carga de cuidado das pessoas idosas, dos doentes crônicos e das pessoas com deficiência” (CIM; EUROsociAL, 2022, p. 6) e agravada pela eclosão da pandemia de COVID-19:

Conforme alertou a CIM no documento covid-19 na vida das mulheres: A emergência global dos cuidados, a quarentena sanitária, social e econômica associada à pandemia concentrou trabalho, educação, atenção primária de saúde, cuidados e recreação em um único espaço: o domicílio. E nesse espaço o trabalho de cuidados recaiu primordialmente nas mulheres, recrudescendo a lacuna no uso do tempo e aumentando seu trabalho não remunerado, o que exacerbou as desigualdades e inequidades estruturais entre homens e mulheres. [...] Ao mesmo tempo, embora se espere, até 2030, uma diminuição da fecundidade, esta continuará sendo estratificada segundo o nível socioeconômico e o pertencimento racial e étnico. Isso provoca um claro aumento das demandas de cuidados da população, sem que haja uma adequada oferta pública de serviços condizente com as necessidades dos domicílios com menos recursos (CIM; EUROsociAL, 2022, p. 6).

Assim, com o objetivo de ressignificar, reconhecer, regulamentar o trabalho de cuidados e incentivar a redistribuição equitativa das tarefas de cuidado, a Lei buscou delinear um novo paradigma que servisse de base para construção de Sistemas Nacionais de Cuidados (SNC), de acesso público e universal, com a capacidade de articular serviços de cuidado e de garantir os direitos de quem recebe e de quem provê o cuidado.

Portanto, fornece fundamentos e estrutura jurídica para que os Estados fortaleçam normas internas voltadas a igualdade e ao cuidado, de modo a estimular a construção de um novo pacto na organização social do cuidado que seja apto a enfrentar crises e eliminar barreiras

estruturais (CIM; EUROSociAL, 2022, p. 7). Nesse sentido, trouxe definições importantes como:

LEI MODELO INTERAMERICANA DE CUIDADOS (2022)		
Objeto	Art.	Definição
Função social dos cuidados	1	O trabalho de cuidados é a função social que mantém a vida da sociedade como um todo e do ambiente natural em que se desenvolve, com base na interdependência e na vulnerabilidade essenciais da condição humana. O cuidado é uma dimensão indispensável, inevitável e universal da existência humana, que afeta todas as pessoas em algum momento de seu ciclo vital, sem distinção alguma.
Corresponsabilidade e organização social dos cuidados	3	A corresponsabilidade social dos cuidados é a responsabilidade comum de todos os atores da sociedade de criar as condições para que todas as pessoas se insiram em redes de cuidados e de sustentabilidade da vida, suficientes, (...) permitam alcançar a maior realização espiritual e material possível. A corresponsabilidade social dos cuidados impõe ao Estado, aos governos locais, ao setor privado, à comunidade, aos homens e mulheres no interior das famílias e às gerações entre si, prover e contribuir equitativa e solidariamente para a prestação de cuidados (...) e promover a autonomia de todos os seus membros e, em especial, das mulheres.
Cuidados	4	O trabalho de cuidados será entendido como o amplo conjunto de atividades cotidianas de gestão e sustentabilidade da vida, que se realizam dentro ou fora do âmbito do domicílio, e que possibilitam o bem-estar físico, biológico e emocional das pessoas (...). O trabalho de cuidados compreende o autocuidado, o cuidado direto de outras pessoas, o provimento das condições em que se realiza o cuidado e a gestão do cuidado.
Direito ao cuidado	5	Toda pessoa, em atenção a sua situação de dependência, tem o direito de receber cuidados de qualidade para garantir seu desenvolvimento integral ao longo de seu ciclo vital e de oferecer cuidados em condições de igualdade, dignidade, corresponsabilidade e autocuidado.
Conciliação laboral e familiar e as necessidades do cuidado	7	O Estado promoverá um regime de trabalho que funcione em harmonia com as necessidades do cuidado humano, que facilite serviços, infraestrutura e (...) para que as pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares possam desempenhar suas atividades laborais; e impulsionará a corresponsabilidade e a reciprocidade de homens e mulheres no trabalho de cuidados e nas obrigações familiares.
Economia do cuidado e ações afirmativas.	8	O trabalho de cuidados não remunerado é o conjunto de intercâmbios, serviços e transferências de bens gratuitos que realizam as pessoas, e principalmente as mulheres, que mantêm a vida e permitem o funcionamento da economia e dos mercados. O Estado formulará ações afirmativas de compensação por meio de políticas públicas e programas de seguridade social.
Investimento social, progressividade e gradualidade.	9	O investimento econômico em serviços de cuidados constitui um investimento social do Estado, que contribui para a vida produtiva, laboral e social das gerações atuais e futuras, bem como para o bem-estar, o crescimento e a produtividade econômica do país.

Quadro 5 — Definições da Lei Modelo Interamericana de Cuidados. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Ou seja, reconhecer o cuidado como um trabalho e como um direito humano universal, que inclui o direito de cuidar, de ser cuidado e o autocuidado (arts. 4º e 5º), assim como propõe tratar o cuidado como um investimento social e econômico, e não como um gasto, argumentando que ele gera retornos significativos para o país, como maior arrecadação fiscal e uma força de trabalho mais qualificada (arts. 8 e 9).

Também visa garantir direitos específicos para as pessoas cuidadoras não remuneradas, como o acesso progressivo à seguridade social para compensar seu trabalho e garantir pensões dignas. Em seguida, passa a apresenta diretrizes e mecanismos operacionais. Assim, estabelece que o Estado deve instituir pesquisas sobre o uso do tempo e contas satélites para medir e reconhecer o valor econômico do trabalho de cuidado não remunerado, integrando-o ao Produto Interno Bruto (PIB), a detalhar a regulamentação de um regime de licenças, como a licença parental compartilhada. Além disso, incentiva a implementação de medidas de flexibilidade

laboral, como teletrabalho e horários flexíveis, para promover a conciliação entre trabalho e família.

Vale ressaltar que a estrutura da lei também se baseia nos "5Rs" (2022, p. 17): reconhecimento, redução, redistribuição, remuneração e representação. A lei se fundamenta na premissa de que a vulnerabilidade e a interdependência são condições humanas essenciais, tornando o cuidado a base que sustenta a vida, a sociedade e a economia.

Ante esse contexto e inspirada nos instrumentos globais e regionais de direitos humanos supracitados, a Política Nacional do Cuidado (PNaC) foi materializada no Brasil como resultados da aprovação da Lei nº 15.069/2024. Sua proposta foi construída a partir de março de 2023 pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI-Cuidados), em um processo de ampla participação que envolveu diferentes setores da sociedade e consulta popular.

Além dos ministérios, secretarias, sociedade civil, institutos e fundações nacionais, também constavam no quadro do GTI-Cuidados como convidados permanentes a CEPAL, a ONU Mulheres, a OIT e a UNICEF. Todos esses organismos internacionais de proteção dos direitos humanos foram fundamentais para que o Brasil conseguisse incorporar de modo coeso as discussões que há muitos anos ocorriam no campo internacional.

2.1. A Incorporação das discussões internacionais atuais na Política Nacional de Cuidados (PNaC)

Pensar na centralidade do cuidado, é também pensar nas vulnerabilidades que as pessoas estão suscetíveis ao longo da vida enquanto linha que conecta a todos, o que revela o caráter público e político da questão. Para além de meras relações particulares e interpessoais – muitas vezes incutidas de afetos e amizade –, o cuidado está envolvido por uma trama complexa de fatores econômicos, raciais, étnicos, de sexualidade, de nacionalidade, de classe e de gênero. Como também exige recursos para atender as diferentes necessidades humanas, como: recursos financeiros, emocionais, de infraestrutura e de tempo.

Segundo a definição apresentada à Corte Interamericana de Direitos Humanos pela República da Argentina, as políticas de cuidado podem se constituir como “aquelas políticas públicas que destinam recursos para reconhecer, reduzir e redistribuir a prestação de cuidados não remunerada em forma de dinheiro, serviços e tempo” (SOC n.º 02/2023). Essas iniciativas abrangem um leque variado de medidas, como a oferta direta de assistência, a criação de uma infraestrutura de apoio e a implementação de programas de proteção social. Adicionalmente, tais políticas englobam legislações que incentivam a responsabilidade compartilhada, a

exemplo das licenças maternidade e paternidade, e que promovem arranjos de trabalho flexíveis para harmonizar a carreira com as responsabilidades familiares, além de ações para fortalecer e dignificar o trabalho de cuidado profissional.

Apesar do Brasil tardar a aprovar sua Política Nacional do Cuidado (PNaC), este atraso também expôs as discussões mais recentes sobre o tema, principalmente as que ganharam maior evidência após a pandemia de COVID-19, e às demandas de grupos vulneráveis. Entende-se que foi dado um primeiro passo na abordagem do cuidado enquanto problema político, enquanto questão relevante para a democracia e para exercício da cidadania, refletindo uma evolução significativa na compreensão e na abordagem das demandas sociais relativas ao cuidado.

Entretanto, a incorporação do direito humano ao cuidado na legislação brasileira somente foi possível em virtude do contexto político e social. Foi necessária uma conjunção de fatores, incluindo a mobilização de movimentos sociais, a influência de organismos internacionais e a atuação do governo federal, que, sob a presidência de Luiz Inácio Lula da Silva, criou o GTI-Cuidados. O projeto da PNaC resultou do trabalho e dos diálogos promovidos pelo Grupo Interministerial sobre o cuidado (GTI-Cuidado), instituído em março de 2023 através do decreto nº 11.460. Além do projeto, que foi finalizado e apresentado ao Congresso Nacional em julho de 2024, também foram entregues alguns documentos como Relatório do GTI-Cuidados, uma cartilha e cinco notas informativas relativas ao cuidado no Brasil.

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer o Estado Democrático de Direito e garantir direitos sociais, criou as bases para a construção de políticas públicas mais inclusivas e equitativas. Posteriormente, com a criação da Lei Maria da Penha (2006), o Estatuto da Pessoa Idosa (2003), do conjunto de princípios e diretrizes que a partir de 2004 passam a compor a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015) etc, foi quando começou-se a debater a necessidade de estabelecimento de políticas públicas que pudessem atender a demanda de grupos por cuidados especiais. Porém, o tratamento do cuidado permaneceu disperso nesses instrumentos, o que dificultava o seu alcance.

Nesse sentido, a PNaC avança ao propor uma abordagem intersetorial, transversal e participativa. Ao definir o cuidado, a política se preocupa em apresentá-lo como direito e como trabalho. No que se refere ao direito, compreende o cuidado como “direito a ser cuidado, a cuidar e ao autocuidado” (§ 2º). Embora o cuidado seja um conceito amplo, englobando desde a saúde até o meio ambiente, a PNaC elege elementos relacionados ao trabalho de cuidados

para tratar, de modo que não visa esgotar todos os aspectos sociais referentes ao tema, também reconhecendo o cuidado enquanto “trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia, e à garantia do bem-estar de todas as pessoas” (Art. 5º, I).

O GTI-Cuidados aponta que por mais que já existissem no Brasil políticas e serviços voltados à provisão do cuidado, eram insuficientes para atender as demandas crescentes da população e que a PNaC deve se articular com esses serviços, benefícios e programas preexistentes para alcançar seus objetivos, como o Sistema Único de Saúde (SUS), o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a rede de educação (Brasil, 2024b, pp. 33-34).

Um dos desafios da formulação da Política Nacional de Cuidados diz respeito às múltiplas interpretações sobre o que se entende por cuidado. Cuidado é um termo polissêmico, ou seja, possui uma multiplicidade de significados, sendo utilizado para se referir a um conjunto variado de atividades da vida diária (ex. cuidar de um bebê, cuidar da casa, cuidar para não se machucar, cuidar da saúde, cuidar das finanças etc). Além disso, é também um conceito presente em diversos âmbitos das políticas públicas, como, por exemplo, na saúde, na educação e na assistência social, nem sempre com o mesmo significado. Definir o conceito de cuidados foi, portanto, um dos primeiros desafios para a estruturação de uma política de cuidados e serviu de base para elaborações posteriores, como os seus objetivos, estratégias de ação e públicos prioritários; (Brasil, 2024b, p. 28).

O que também é percebido no inciso VII do art. 5º, na qual trabalhadoras e trabalhadores não remunerados do cuidado são tratados como “pessoas que exercem o trabalho de cuidado nos domicílios, sem vínculo empregatício e sem obtenção de remuneração”. Ou seja, está implícito duas faces do cuidado: enquanto trabalho remunerado e como não remunerado.

O inciso V do art. 4º também se conecta com o VII do art. 5º, no sentido de reconhecer o cuidado como trabalho precarizado, explorado por alguns grupos em detrimento de outros. Ressalta-se, portanto, que por mais que em determinados momentos da vida todos passamos por períodos de maior vulnerabilidade (por mais que ela sempre se faça presente), hoje apenas uma parte das pessoas se beneficiará do cuidado proporcionado por outros. Este grupo composto principalmente por homens de classes sociais hierarquicamente mais altas, têm maior possibilidade de desfrutar do cuidado executado por mulheres de classes mais baixas racializadas (ou de mulheres de seus próprios meios). Não se pode desassociar as dinâmicas do cuidado das questões das desigualdades sociais, como também não se pode perder de vista a igualdade enquanto objetivo político fundamental na promoção da reorganização e partilha das responsabilidades pelos cuidados.

Além de reconhecer o cuidado como trabalho, a PNaC também dá indícios sua precarização. Na lei está anunciado que é preciso promover o trabalho decente (V, art. 1º),

assume-se, indiretamente, o seu estado atual de indecência. Se é expressa a necessidade de reconhecimento das mulheres enquanto principais agentes deste trabalho (VI, art. 1º), implica-se o estado de falta de reconhecimento deste papel exercido majoritariamente por elas. Se a política tem por objetivo promover o enfrentamento das múltiplas desigualdades estruturais no acesso ao direito ao cuidado (VII, art. 1º), evidencia-se a atual falta de enfrentamento do Estado destas desigualdades.

Porém, o atraso no endereçamento destes problemas, ou sua ausência por completo, também causa a multiplicação das complexidades relativas a precarização das vidas de quem cuida e de quem é cuidado¹⁹. Os dados apontam que o trabalho de cuidado no Brasil, remunerado ou não, é desproporcionalmente exercido por meninas (IPEA, 2023, sn) e mulheres em que muitas delas se encontram em estado de pobreza. Ao pensar nessa designação desigual do trabalho do cuidado para as mulheres, Flávia Biroli (2018, p. 67) entende que isso ocorre em detrimento de uma visão binária que promove a naturalização de habilidades e pertencimentos através da conexão entre sexo biológico e comportamentos. Ou seja, essa visão promoveria a associação da mulher à domesticidade e, conseqüentemente, faz com que a provisão de cuidados também faça parte da divisão sexual do trabalho.

Mesmo com as mudanças da posição das mulheres no exercício do trabalho remunerado fora de casa, sobre elas ainda recaem as responsabilidades pelas tarefas domésticas, ao mesmo tempo em que são remuneradas de modo pior no mercado de trabalho. Espera-se e cobra-se das mulheres dedicação ao longo da vida para as atividades domésticas, conseqüentemente o tempo dedicado a estas atividades as faz adquirir as competências relacionadas ao cuidado.

Nas últimas décadas a estrutura das famílias brasileiras vêm passando por profundas transformações e nesse período as mulheres passaram a contribuir ainda mais para a renda familiar. Porém, a exploração do trabalho doméstico gratuito exercido pelas mulheres continua a ser a realidade.

¹⁹ Como propõe Judith Butler: “Podemos concluir ainda que é apenas sob a condição de sermos endereçados que somos capazes de fazer uso da linguagem. É nesse sentido que o Outro é a condição do discurso. Se o Outro é obliterado, a linguagem também o é, já que esta não pode sobreviver fora das condições de endereçamento. (...) Quando consideramos as formas convencionais em que pensamos sobre a humanização e a desumanização, debatemo-nos com a suposição de que aqueles que são representados, especialmente os que têm uma autorrepresentação, têm também uma chance maior de serem humanizados, e aqueles que não têm essa chance de se representar correm um risco maior de serem tratados como menos do que humanos, de serem vistos como menos do que humanos, ou, na verdade, de não serem vistos de forma alguma. Temos então um paradoxo, já que Lévinas deixou claro que o rosto não é exclusivamente uma face humana, mas que mesmo assim, no entanto, ainda é uma condição para a humanização. Por outro lado, há o uso do rosto, na mídia, com o objetivo de produzir uma desumanização. Parece que a personificação nem sempre humaniza. Para Lévinas, ela pode muito bem esvaziar o rosto que humaniza” (Butler, 2011, p. 24).

(...) as posições distintas de mulheres e homens na vida doméstica continuam sendo uma questão central por pelo menos duas razões. Primeiro, o trabalho doméstico e o de provimento de cuidado, desempenhados gratuitamente pelas mulheres, constituem os circuitos de vulnerabilidade que as mantêm em desvantagem nas diferentes dimensões da vida, tornando-as mais vulneráveis à violência doméstica e impondo obstáculos à participação no trabalho remunerado e na política. Em segundo lugar, a causalidade que assim se estabelece não vai apenas da vida doméstica para outras esferas, uma vez que, como venho argumentando, a alocação de responsabilidades é institucionalizada e decorre de decisões políticas (Biroli, 2018, p. 66).

No caso das mães trabalhadoras é possível observar que mesmo com sua maior inserção no mercado de trabalho nas últimas décadas – com sua suposta saída do espaço privado e ocupação dos espaços públicos –, não houve uma reatribuição mais igualitária das responsabilidades sociais de homens e mulheres no espaço privado. Pelo contrário, as percepções sobre as funções dos homens se mantiveram consideravelmente estáveis ao longo do tempo, ao passo que sobre as mulheres notou-se o aumento das cobranças sociais ante o acúmulo das responsabilidades do trabalho remunerado com as antigas atribuições domésticas e familiares.

Atribui-se ao trabalho do homem maior valor e importância, na mesma medida em que os trabalhos executados por mulheres são percebidos como inferiores e, conseqüentemente, são mal remunerados – isso quando são reconhecidos e remunerados. Mesmo com a progressiva inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, não há equilíbrio nas funções socialmente atribuídas a homens e mulheres.

Sob a perspectiva econômica, observa-se que as mulheres passam a acumular ainda mais demandas, passando a ter expressiva desvantagem face aos homens no mercado de trabalho, embora estejam contribuindo financeiramente em seus lares. Nesse sentido, o trabalho do cuidado está profundamente ligado à divisão sexual do trabalho.

Porém não se pode incorrer no erro de assumir que os cuidados são prestados e recebidos de forma homogênea por toda a categoria “mulher”. Segundo o Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial (Brasil, 2024b, p. 45-46):

O pertencimento racial e as condições de acesso a renda são também definidores do envolvimento das mulheres (e dos homens) em trabalho de cuidados não remunerado. A carga deste trabalho é significativamente mais elevada para as mulheres mais pobres ou mulheres negras, o que contribui para a reprodução da pobreza e das desigualdades. Ao longo de todo o ano de 2022, as mulheres negras, por exemplo, trabalharam 74,9 horas a mais que as mulheres brancas, o que equivale a uma semana e meia adicional de trabalho por ano, considerando a jornada legal de 44 horas semanais de trabalho. Essa possibilidade de ‘delegação’ – de parte ou da totalidade – do trabalho de cuidados por mulheres majoritariamente brancas e com maior acesso à renda a outras mulheres de menor renda e majoritariamente negras é parte importante da desigualdade, da injustiça e da insustentabilidade da organização social dos cuidados. (...) ela coloca as trabalhadoras domésticas na difícil situação de trabalhar administrando demandas

de cuidados de outras famílias, enquanto elas próprias não podem contar com arranjos similares para equacionarem as suas necessidades e de suas próprias famílias. É (...) o que se poderia chamar de uma “transferência de cuidados” (...). Levanta-se, então, a pergunta: quem cuida das trabalhadoras domésticas e de suas famílias?

A “transferência de cuidados” descrita no relatório evidencia que as políticas e os discursos que tratam a categoria “mulher” de forma homogênea acabam por reforçar desigualdades de raça e classe, tornando invisíveis as experiências de mulheres em posições mais subalternizadas. Essa crítica a uma suposta identidade universal da mulher não é nova e encontra respaldo em correntes teóricas que questionam a formulação de pautas de direitos a partir de um sujeito único e abstrato. De fato, essa falha em abordar as complexidades da opressão é um dos principais alvos da análise feminista pós-colonial e dos direitos humanos.

Em 2002, Ratna Kapur em seu artigo “*The Tragedy of Victimization Rhetoric: Resurrecting the ‘Native’ Subject in International/Post-Colonial Feminist Legal Politics*” fez uma crítica à falta de um olhar cuidadoso para as complexidades sobre as questões de gênero no campo dos direitos humanos das mulheres. Para a autora, a agenda jurídica feminista falhou ao não incorporar suficientemente as críticas ao que denomina “essencialismo de gênero” na formulação do projeto de direitos humanos das mulheres, de forma que as campanhas de conscientização sobre a “Violência contra as Mulheres” (VAW) não se traduziram em uma compreensão complexa dos modos como as vidas e experiências das mulheres são atravessadas por questões raciais, religiosas, de classe e de gênero.

Kapur se alinha com o pensamento de Chandra Mohanty (2020) ao problematizar o enquadramento da mulher enquanto “sujeito vítima”, e como requisito exclusivo, para que então se possa reivindicar direitos e promover o empoderamento das mulheres. Para as autoras, a articulação do sujeito vítima baseia-se no essencialismo de gênero, em que há uma representação simplificada e estereotipada das mulheres como figuras universalmente passivas, vulneráveis e destituídas de agência, especialmente em discursos políticos, jurídicos e midiáticos. Ou seja, essa figura é construída a partir de uma narrativa que enfatiza exclusivamente a vitimização das mulheres, ignorando suas múltiplas identidades, contextos sociais e capacidades de resistência. Como destaca Chandra Mohanty (2020), essa visão parte do pressuposto de que as mulheres possuem uma identidade coletiva fixa — independentemente de contextos culturais ou sociais —, antes mesmo de se inserirem em dinâmicas relacionais. Tais generalizações, no entanto, refletem principalmente as realidades de mulheres em posições de privilégio social (em geral, brancas, ocidentais, heterossexuais e de classe média), tornando invisíveis as demandas específicas daquelas marginalizadas por fatores como raça, classe,

orientação sexual, etnia ou religião. Ao centrar-se em um sujeito universal (inspirado no ideal liberal individualista), essa perspectiva falha em reconhecer experiências multifacetadas.

Para Ratna Kapur pesquisadoras(es) e ativistas pelos direitos humanos das mulheres devem assumir a responsabilidade de compreender as complexidades inerentes às discussões sobre direitos das mulheres no contexto pós-colonial, assim como defende ser urgente abandonar visões estereotipadas que reduzem sujeitos a categorias fixas (como o "nativo" ou o "Outro exótico") e substituir explicações culturais essencialistas por análises contextuais rigorosas, em sua visão, somente assim seria possível evitar estratégias simplistas e ingênuas, que, em vez de proteger, frequentemente ampliam a vulnerabilidade das vítimas de violações de direitos (Kapur, 2002, p.17). Para chegar a estas conclusões, Kapur se utilizou da teoria da interseccionalidade desenvolvida por pensadoras negras como Kimberlé Crenshaw.

A interseccionalidade foi inicialmente articulada por Kimberlé Crenshaw como "uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação" (Crenshaw, 2002, p. 177). Em sua obra seminal *"Mapping the Margins"* (1991), Crenshaw evidencia como as experiências de violência contra mulheres negras são moldadas por processos simultâneos de racismo e sexismo, que não podem ser compreendidos isoladamente. Essa perspectiva desafia a lógica de eixo único que dominava tanto as legislações antidiscriminação quanto os discursos teóricos feministas e antirracistas.

Assumir posições "universais" muitas vezes inviabiliza as experiências vividas por indivíduos em interseções de opressão, como, por exemplo, mulheres negras podem enfrentar violações multifacetadas que não se enquadram apenas em gênero ou em raça. Em seu artigo *"Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics"* a autora utiliza o exemplo do julgamento do caso *"DeGraffenreid v General Motors"* no tribunal distrital do Missouri nos Estados Unidos em que cinco mulheres negras ajuizaram uma ação contra a montadora General Motors, alegando que o sistema de antiguidade do empregador perpetuou discriminações contra mulheres negras, de modo que as evidências apresentadas revelaram que a empresa não contratou mulheres negras antes de 1964 e que todas as mulheres negras contratadas depois de 1970 perderam seus empregos em uma demissão por antiguidade durante uma recessão subsequente. O tribunal distrital concedeu julgamento sumário para o réu, rejeitando a tentativa dos demandantes de entrar com uma ação não em nome de negros ou mulheres, mas especificamente em nome de mulheres negras. Como fundamento para a decisão, o tribunal acolheu a alegação da empresa de que eles haviam contratado mulheres brancas e

homens negros, não reconhecendo as mulheres negras enquanto vítimas de discriminação racial e de gênero combinadas (Crenshaw, 1989, p. 141-143), pois, segundo o tribunal, não havia base legal para reconhecer "mulheres negras" como categoria específica. O tribunal, assim, compreendeu o "gênero" de modo a priorizar mulheres brancas e "raça" priorizando por homens negros como questões separadas, ignorando a intersecção dos vetores de opressão. De tal modo, o conceito de interseccionalidade emergiu como resposta às limitações das análises unidimensionais sobre opressão e subordinação, que historicamente invisibilizaram experiências específicas vividas por indivíduos situados em múltiplas margens de exclusão.

Como observa Crenshaw (1991), a tendência de tratar categorias como raça e gênero de forma isolada perpetua dinâmicas de exclusão, particularmente para mulheres negras, cujas experiências são frequentemente omitidas tanto nos movimentos feministas quanto nos antirracistas. Seu surgimento, portanto, está intrinsecamente ligado aos movimentos feministas negros, que denunciavam a invisibilidade de suas demandas tanto no feminismo hegemônico — centrado em mulheres brancas — quanto no movimento antirracista — focado em homens negros (Akotirene, 2018). Para Crenshaw, a interseccionalidade não seria uma política de identidade turbinada. Em entrevista para Katy Steinmetz, a autora afirma que a interseccionalidade:

não é política de identidade com esteróides. Não é um mecanismo para transformar homens brancos em novos párias. É basicamente uma lente, um prisma, para ver a maneira como várias formas de desigualdade frequentemente operam juntas e se exacerbam. Temos a tendência de falar sobre desigualdade racial como algo separado da desigualdade baseada em gênero, classe, sexualidade ou status de imigrante. O que frequentemente está faltando é como algumas pessoas estão sujeitas a tudo isso, e a experiência não é apenas a soma de suas partes (Crenshaw, 2020, sn, tradução nossa).²⁰

Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016) ampliam essa discussão ao destacar que a interseccionalidade transcende o campo acadêmico, sendo produto de lutas sociais que exigem reconhecimento das múltiplas formas de opressão. No entanto, alertam para o risco de cooptação institucional, que pode diluir o potencial crítico do conceito ao reduzi-lo a uma mera ferramenta analítica descontextualizada.

Collins e Bilge (2016) reforçam teoricamente a interseccionalidade como um paradigma analítico crítico já presente nos trabalhos de Crenshaw, refutando sua redução à mera “soma de

²⁰Tradução do texto original (Crenshaw, 2020, sn): *It's not identity politics on steroids. It is not a mechanism to turn white men into the new pariahs. It's basically a lens, a prism, for seeing the way in which various forms of inequality often operate together and exacerbate each other. We tend to talk about race inequality as separate from inequality based on gender, class, sexuality or immigrant status. What's often missing is how some people are subject to all of these, and the experience is not just the sum of its parts.*

identidades”. Collins e Bilge (2016) rejeitam leituras individualizantes da opressão, enfatizando que raça, gênero, classe e outras categorias operam como sistemas estruturais entrelaçados. Esses sistemas produzem hierarquias materiais e simbólicas que moldam instituições (ex.: sistema jurídico, políticas públicas) e práticas cotidianas (ex.: estereótipos raciais-sexuais). Para as autoras, a interseccionalidade revela como o poder não atua através de eixos isolados, mas através de matrizes de dominação que se reforçam mutuamente (Collins; Bilge, 2016, p. 27).

Collins ainda insiste na sinergia entre teoria e movimento social. A interseccionalidade emerge das lutas de mulheres negras (como o *Combahee River Collective*) e deve servir à transformação política. Essa perspectiva desafia a academia a, por exemplo, centrar-se com circunspeção em epistemologias marginalizadas, isto é, valorizar saberes produzidos por grupos subalternos (ex.: narrativas de mulheres indígenas sobre violência de Estado) e a rejeitar a neutralidade científica, já que como propõe a autora, o conhecimento é sempre situado e vinculado a relações de poder (Collins, 2000).

Patricia Hill Collins ao longo de sua obra, introduz o conceito de matrizes de dominação para descrever como opressões se organizam (portanto, se interseccionam) em dimensões estruturais (leis, instituições), discursiva (representações midiáticas, estereótipos), interpessoais (microagressões, violências cotidianas), hegemônicas (naturalização das desigualdades), dentre outras. A autora defenderá que face a essas matrizes de dominação, a resistência, portanto, deve ser igualmente multifacetada – interseccionalizada –, articulando lutas antirracistas, feministas e anticapitalistas.

Vale ressaltar que os estudos de gênero têm desempenhado papel fundamental na concepção e evolução da interseccionalidade. Nesse sentido, para Joan Scott (1995) o conceito de gênero é entendido como uma construção sociocultural que produz a diferença entre homens e mulheres e hierarquiza as relações, distanciando-se de uma perspectiva essencialista. Adriana Piscitelli (2008) argumenta que as reelaborações teóricas nas décadas de 1980 e 1990 buscaram desconstruir dicotomias rígidas, como sexo/gênero, ao reconhecer que essas categorias são socialmente construídas e atravessadas por poder. Michel Foucault contribuiu significativamente para esse debate ao destacar o caráter difuso do poder que se exerce sobre corpos e sexualidades, conforme explorado em sua coleção *História da Sexualidade* (2014).

No campo da interseccionalidade, recentemente Carla Akotirene (2018) apresentou críticas às interpretações superficiais acerca do conceito, com base nos trabalhos de autoras como Kimberlé Crenshaw e Patricia Hill Collins, enfatizando que não se trata de somar identidades, mas de analisar como condições estruturais atravessam corpos e produzem experiências únicas de exclusão. Esse olhar é fundamental para evitar que o conceito seja

esvaziado de seu potencial transformador. Em “O que é interseccionalidade?”, a autora adverte contra o esvaziamento político do conceito, em sua análise indica que reduzir a interseccionalidade a um exercício aritmético (ex.: “mulher + negra + pobre”) ignora seu núcleo crítico: a análise das condições estruturais que atravessam corpos e produzem experiências multifacetadas de exclusão.

Akotirene crítica abordagens que apontam para as identidades como dado estático, ou seja, que tratam marcadores como raça, gênero e classe como categorias estanques e aditivas, em vez de relações de poder dinâmicas. Assim como aponta para as tentativas de despolitizar o conceito (Akotirene, 2018, p. 46):

Não existe hierarquia de opressão, já aprendemos. Identidades sobressaltam aos olhos ocidentais, mas a interseccionalidade se refere ao que fazemos politicamente com a matriz de opressão responsável por produzir diferenças, depois de enxergá-las como identidades. Uma vez no fluxo das estruturas, o dinamismo identitário produz novas formas de viver, pensar e sentir, podendo ficar subsumidas a certas identidades insurgentes, ressignificadas pelas opressões.

Akotirene (2018) de modo decisivo afirma que a interseccionalidade deve revelar as maneiras como os sistemas de opressão se materializam em corpos vulneráveis (por exemplo, como a questão da mortalidade materna de mulheres negras no Brasil não é apenas “racismo + sexismo”, mas resultado de um projeto histórico de desumanização que limita acesso à saúde, território e autonomia).

De tal modo, a autora (como outras antes dela, de Crewshaw à Lélia Gonzalez, passando por Collins, Carneiro ou Angela Davis) defende a interseccionalidade como ferramenta de luta e instrumento normativo “para que as mulheres negras possam ser vistas e faladas a partir do seu próprio lugar de experiência pós-colonial.” (Akotirene, 2020), ou seja, deve seguir o legado de autoras como Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro, que no Brasil vincula teoria e agência política em um mesmo gesto crítico, ao mesmo tempo que deve exigir respostas estruturais voltadas às políticas públicas no combate à raiz das desigualdades.

A referência à Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro não pode passar despercebida, pois Akotirene em “O que é interseccionalidade?”, elabora um exemplo teórico e prático da mesma ao analisar a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06). A autora então se questiona: como a lei opera para mulheres negras lésbicas em comunidades rurais? A resposta, escreve Carla Akotirene, exige olhar para como os vetores de raça, sexualidade e território interagem nas dinâmicas de violência — e não simplesmente “incluir” essas mulheres em estatísticas.

Assim, a interseccionalidade para a autora só manterá seu potencial transformador quando rejeitar leituras superficiais e inserir-se em um projeto de descolonização do poder. Ao

final de seu livro *Interseccionalidade*, Akotirene finaliza apontando a coragem de Kimberlé Crenshaw ao “cunhar a interseccionalidade no âmbito do Direito”, enquanto “setor branco e elitista” (Akotirene, 2018, p. 112).

Portanto, a utilização da interseccionalidade enquanto ferramenta analítica permitirá enxergar as diferentes e sobrepostas formas de opressão que afetam grupos diversos de advogadas, como as barreiras específicas enfrentadas por mulheres indígenas ou as dificuldades impostas pela ausência de infraestrutura de cuidado no interior dos estados. Adotar a interseccionalidade como método é, em essência, um compromisso para não sucumbir à ideia da homogeneidade da categoria “mulher advogada”, permitindo uma análise mais precisa e justa das normativas em questão.

No Brasil, país marcado por profundas desigualdades históricas e estruturais, a aplicação crítica da interseccionalidade assume contornos ainda mais urgentes. A perpetuação de exclusões baseadas em raça, classe, orientação sexual e identidade de gênero só poderá ser enfrentada mediante uma compreensão matizada das dinâmicas interseccionais que moldam essas realidades. O discurso formal que supostamente defende o acesso universal aos Direitos Humanos frequentemente falha ao privilegiar uma parcela específica da população — mulheres brancas, heterossexuais e de classe média ou alta — enquanto ignora as experiências multifacetadas de mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+ e de classes sociais mais pobres. Reconhecer essas diferenças estruturais é condição *sine qua non* para a formulação de políticas públicas e mecanismos jurídicos que efetivamente promovam a igualdade.

Embora a interseccionalidade tenha se consolidado como um axioma nos estudos feministas e nos discursos sobre Direitos Humanos, sua aplicação prática ainda esbarra em resistências e ambiguidades. Para que este conceito cumpra seu potencial transformador, é essencial ancorá-lo em uma compreensão crítica e contextualizada das múltiplas dimensões da opressão. Isso implica não apenas reconhecer a interdependência entre diferentes formas de desigualdade, mas também engajar-se em uma transformação profunda das práticas institucionais e metodológicas. Sem essa abordagem rigorosa, corre-se o risco de perpetuar exclusões sob o manto de discursos formalmente inclusivos, prolongando assim a injustiça que a interseccionalidade se propôs a combater desde suas origens.

Assim, a interseccionalidade não deve ser vista apenas como uma nova lente teórica, mas como um chamado à ação: uma convocação para repensar, reconstruir e reinventar as bases sobre as quais se estrutura a luta pelos Direitos Humanos. Sua força reside precisamente nessa capacidade de desconstruir narrativas hegemônicas e propor alternativas que deem conta das complexidades do mundo contemporâneo.

Nesse contexto, a organização social e economia do cuidado²¹ surge como um campo paradigmático onde essas dinâmicas interseccionais se manifestam de forma latente. A distribuição desigual do trabalho não remunerado e a precarização do cuidado remunerado são exemplos concretos de como o discurso universalista falha ao ignorar as realidades de mulheres em diferentes posições sociais. Demonstrando preocupação com essa crítica, a recém-instituída Política Nacional de Cuidados (PNaC) foi estruturada buscando incorporar uma abordagem interseccional desde sua concepção para enfrentar as desigualdades que marcam este setor:

(...) a Política Nacional de Cuidados deve orientar-se por superar ativamente essas desigualdades e suas intersecções por meio de ações afirmativas dirigidas a pessoas e grupos que vivenciam simultâneas e – muitas vezes entrecruzadas – formas de desigualdade, discriminação e exclusão (...) Isso significa que a Política e o Plano se pautam pela ideia de definição de públicos prioritários que vão sendo progressivamente expandidos em direção à universalidade do direito ao cuidado. A definição desses públicos tem como premissa o reconhecimento de desigualdades estruturais, que constituem e são constituídas e reproduzidas pela organização social injusta e desigual dos cuidados. Essas desigualdades abrangem as relações de *gênero, raça, classe, etnia, território, idade e deficiência*, em suas múltiplas intersecções. Assim, diversos grupos da população (...) sofrem, simultaneamente, numerosas e agravadas formas de desigualdade e discriminação que se entrecruzam, se potencializam e se encadeiam ao longo do curso de suas vidas. O reconhecimento e o enfrentamento dessas desigualdades devem estar presentes na definição dos objetivos, eixos, ações e estratégias de gestão e implementação, tanto da Política, quanto do Plano Nacional de Cuidados (Brasil, 2024b, p. 36-37).

Evidencia-se, assim, a importância da aprovação da política nacional do cuidado uma vez que parte de uma grande atuação política. Foi promovida e elaborada por ministérios em colaboração com entidades da sociedade, discutida em grupos de trabalho e levada como proposta ao poder legislativo. Ao ser aprovada, pauta as decisões políticas nacionais relacionadas ao cuidado, ao mesmo tempo em que faz o Estado brasileiro assumir seu papel institucional na alocação das responsabilidades pelos cuidados.

Art. 2º A Política Nacional de Cuidados é dever do Estado, compreendidos a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no âmbito de suas competências e atribuições, em corresponsabilidade com as famílias, o setor privado e a sociedade civil. (...) Art. 4º São objetivos da Política Nacional de Cuidados: (...) III - promover a implementação de ações pelo setor público que possibilitem a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado; IV - incentivar a implementação de ações do setor

²¹ A economia do cuidado envolve (Brasil, 2024a, sn): “tanto o trabalho remunerado quanto o não remunerado, incluindo cuidados diretos com crianças, idosos, enfermos, pessoas com deficiência e portadoras de necessidades especiais, bem como tarefas domésticas e de manutenção do lar. Essas atividades, muitas vezes invisíveis e subvalorizadas, são fundamentais para o funcionamento da economia na totalidade. A falta de serviços públicos de cuidado suficientes, a precarização do trabalho de cuidado e a invisibilidade dessas tarefas no planejamento econômico perpetuam, segundo especialistas, ciclos de pobreza e limitam as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, sobretudo das mulheres negras”.

privado e da sociedade civil, de forma a possibilitar a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado;

Entende-se que foi dado um primeiro passo na abordagem da responsabilização pelo cuidado enquanto problema político, enquanto questão relevante para a democracia e para exercício da cidadania. Assim como seu próprio processo de aprovação também foi resultado de uma grande atuação política, uma vez que foi promovida e elaborada por ministérios em colaboração com entidades da sociedade, discutida em grupos de trabalho e levada como proposta ao poder legislativo. Ao ser aprovada, pauta as decisões políticas nacionais relacionadas ao cuidado, ao mesmo tempo em que faz o Estado brasileiro assumir seu papel institucional na alocação das responsabilidades pelos cuidados.

Como objetivos, a PNaC traz em seu art. 4º: garantir o direito ao cuidado para quem cuida e para quem é cuidado (I); promover políticas públicas integradas que possam garantir o acesso ao cuidado com qualidade (II); possibilitar a compatibilização de vida profissional e as responsabilidades de cuidar, através de medidas no setor público, privado e sociedade civil (III e IV); promover o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de modo a combater a precarização do trabalho (V); promover o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado (VI); enfrentar as desigualdades sociais, raciais e de gênero no acesso ao cuidado, reconhecendo as diferentes necessidades de cada grupo (VII); promover a mudança cultural relacionada à divisão sexual, racial e social do trabalho de cuidado (VIII).

Observa-se uma grande preocupação em abarcar diversas desigualdades estruturais, mas que mantém uma abertura para outras formas de exclusão, é o que demonstra em duas definições constantes em seu art. 5º referentes a desigualdades interseccionais e universalismo progressivo e sensível às diferenças, vejamos:

V. intersecção de diversas dimensões de exclusão e subordinação com base em critérios de classe, gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, território e deficiência que operam na estruturação e na reprodução das desigualdades sociais e da experiência de vida das pessoas e dos grupos sociais; VI - universalismo progressivo e sensível às diferenças - efetivação da garantia do direito ao cuidado, de forma gradual e progressiva, consideradas as desigualdades estruturais;

Deste modo, percebe-se que a política não tem por objetivo penalizar ou restringir liberdades dos corpos como estratégia de enfrentamento de desigualdades, mas busca estabelecer caminhos para que se possa superá-las ativamente, e em suas intersecções, através

de ações afirmativas endereçadas a grupos que vivenciam desigualdades, exclusões e discriminações (muitas vezes de modo simultâneo).

Por outro lado, como aponta Butler, a vulnerabilidade dos corpos não é algo a ser superado ou negado, mas sim a ser reconhecido - enquanto abertura ao mundo, aos outros e também como algo pode nos tornar suscetíveis ao sofrimento e à injustiça - e cuidado (Butler, 2018a, p. 175).

Ao se atentar a grupos historicamente marginalizados e vulnerabilizados, como mulheres, idosos, pessoas com deficiência e crianças, a PNaC demonstra um comprometimento relevante, e ainda inicial, com o cuidar daqueles que são mais suscetíveis ao sofrimento. Nota-se essa preocupação em seu art. 8º que estabelece como público prioritário, mas não único, crianças e adolescentes (I), pessoas idosas e pessoas deficientes que necessitem de assistência, de apoio ou de auxílio (II e III), e trabalhadoras e trabalhadores remunerados e não remunerados do cuidado (IV e V), porém abre espaço para futuras ampliações deste público em seu §2º.

Tanto a teoria de Butler quanto a PNaC ressaltam a importância das relações sociais e da interdependência entre as pessoas para pensar o cuidado, situando-o como um ato político que fortalece os laços sociais e promove a solidariedade.

A perspectiva adotada da responsabilização pelo cuidado permite ultrapassar as dinâmicas particulares de indivíduos, família e casais, tocando na problemática política que envolve a distribuição entre responsabilidade estatal, responsabilidade coletiva, responsabilidade das e nas famílias e a questão da exploração das dependências.

Porém, há desafios significativos a serem superados. A implementação efetiva da PNaC requer a criação de um sistema público de cuidados robusto e integrado, que possa absorver a crescente demanda por cuidados devido à mudança demográfica, como o envelhecimento da população, e que possa fazer essa política pública alcançar populações como as do campo e indígenas.

Outro ponto polêmico é que paradoxalmente a PNaC não regulamenta e nem propõe regulamentar a principal categoria profissional do cuidado: as(os) cuidadoras(es). Nesse sentido, o trabalho de cuidado continua a ser realizado por diversas pessoas de forma informal e desvalorizada. Por mais que em seus objetivos consta a promoção do trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado (art. 4º, V), não estabeleceu regras relativas à formação profissional, direitos da categoria ou a regras trabalhistas. Espera-se que ao menos com a sanção da PNaC tenha sido criado um ambiente mais favorável para a aprovação no Congresso Nacional da regulamentação da profissão, como o Projeto de Lei n.º 5.178/2020.

Faltou clareza noutros aspectos mais concretos, como se haverá a criação um serviço de cuidado domiciliar que possa atender pessoas de baixa renda que não possuem condições de arcar com os custos dos serviços ofertados em redes privadas. Caso contrário, o cuidado continuará sendo um serviço alcançável apenas pela mesma parcela da população que tem acesso aos seguros de saúde.

Outra questão importante é que foi criada a política, mas não foi criado um sistema integrado de cuidado, caberá ao SUS e ao SUAS o enfrentamento dos desafios operacionais apresentados pelo PNaC. Nesse sentido, faz-se necessário avançar nas percepções de investimento em infraestrutura de cuidado.

Em entrevista à Folha de São Paulo, os pesquisadores Guita Grin Debert e Jorgemar Félix apontaram que “investimento em cuidado por parte do Estado pode ser tão relevante quanto o da indústria da construção” e que deve ser considerado “como um segmento da infraestrutura” uma vez que “garantiria retornos de longo prazo” (Debert; Félix, 2023).

De mesmo modo apontou a economista Luiza Nassif nas discussões da “Política Nacional de Cuidados: Infraestrutura Necessária” reuniu especialistas para debater sobre o tema em 2024, a professora do Instituto de Economia defendeu que o investimento em infraestrutura do cuidado tem grande potencial de “reduzir desigualdades laborais e melhorar a distribuição de recursos” enfatizando a existência de dados que já demonstram “o impacto econômico positivo que tais investimentos poderiam gerar” (Brasil, 2024).

Jorgemar Félix, em entrevista concedida ao portal Outra Saúde em 20 de janeiro de 2025, defende que a PNaC pode significar um ganho relevante em termos de saúde pública, bem-estar das pessoas idosas e da família, assim como também pode vir seguido de impactos na saúde mental, uma vez que estimula a mudança das dinâmicas de distribuição da responsabilidade do cuidado nos relacionamentos de casais e de irmãos. Porém, aponta que a tendência maior dos gestores públicos é de delimitar o cuidado à assistência social, o que indica que o Brasil ainda não vê o cuidado enquanto questão estratégica e de investimento em infraestrutura.

O art. 11 da PNaC chega a abordar as formas de financiamento e de custeio, mas não especifica onde e como devem ser destinados os recursos, deixando a cargo do Plano Nacional do Cuidado que deverá observar a disponibilidade financeira e orçamentária, assim como diversos outros investimentos em políticas sociais.

Após a aprovação da PNaC, abriu-se mais espaço para discussões sobre como melhor integrar o cuidado às estratégias econômicas, de modo a buscar: garantir uma distribuição mais

equitativa de recursos, combater as desigualdades, melhorar a qualidade de vida dos grupos sociais mais vulneráveis e obter melhores resultados econômicos ²².

Com efeito, apesar dos esforços ainda continuará sendo um grande desafio tornar o trabalho do cuidado um trabalho visível, assim como o investimento em infraestrutura do cuidado poderá esbarrar em obstáculos como medidas de austeridade como o Teto de Gastos (implementada através meio da Emenda Constitucional nº 95 de 2016) que até hoje compromete a atuação do Estado na provisão de bens e serviços básicos em prol de toda a população.

Para estruturar uma abordagem mais completa sobre o tema, o GTI-Cuidados classificou as políticas de cuidado em eixos principais, cada um com objetivos e mecanismos específicos. Essa tipologia, que abrange, dentre outros: serviços (e infraestrutura) de cuidados, tempo, recursos/benefícios, regulação e transformação cultural. Estes eixos são definidos da seguinte forma:

Serviços (e infraestrutura) de cuidados: referem-se, majoritariamente, **a serviços (públicos ou privados) direcionados às pessoas que cuidam** e que necessitam de cuidado, como **centros-dia, residências inclusivas, acompanhamento e cuidado domiciliar de pessoas idosas e com deficiência, Instituições de Longa Permanência (ILPI) para pessoas idosas, casas para cuidadoras, programas de formação, etc.** Tempo: **que garantem o tempo de quem cuida para realizar essa atividade, a exemplo das licenças de maternidade, paternidade, parentais e de cuidados**, ou para que as pessoas tenham tempo para usufruir do convívio familiar; **Recursos/Benefícios: políticas de transferências de renda para apoiar as pessoas que necessitam de cuidados e suas famílias no acesso e no exercício do cuidado;** Regulação: abrange a regulamentação tanto das relações e condições de trabalho das profissões de cuidado (...), quanto de serviços (a exemplo de educação e saúde ofertadas pelo setor privado); e Transformação cultural: iniciativas que fomentem uma ressignificação do cuidado como um trabalho, uma necessidade, um direito e um bem público, assim como novas práticas sociais de cuidado, contribuindo para uma organização social dos cuidados mais justa, equitativa e sustentável (...). (grifo nosso, (Brasil, 2024, p. 120)

A aprovação da PNaC representa um marco positivo na forma como o Brasil lida com o direito ao cuidado, alinhando o país a debates internacionais. Porém, ainda existem desafios a serem enfrentados, como: a necessidade de mudança de paradigma para que o cuidado passe a ser tratado não como um gasto social, mas como um investimento estratégico em infraestrutura humana e econômica, e como a ausência de mecanismos de financiamento claros na lei.

Contudo, o principal legado da PNaC não reside em suas garantias orçamentárias, mas na formalização de um arcabouço conceitual sem precedentes no ordenamento jurídico brasileiro, como as seguintes categorias conceituais:

²² Cf.: BRASIL, 2024a.

CATEGORIAS CONCEITUAIS DA PNaC	
CONCEITOS	DEFINIÇÕES (ART. 5º)
1. Cuidado	“Trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas” (I);
2. Organização social do cuidado	“Forma como o Estado, as famílias, o setor privado e a sociedade civil se inter-relacionam para prover cuidado e forma pela qual os domicílios e os seus membros dele se beneficiam” (II);
3. Corresponsabilidade social pelos cuidados	“Compartilhamento de responsabilidades pelos atores sociais que possuem o dever ou a capacidade de prover cuidado, incluídos o Estado , as famílias , o setor privado e a sociedade civil ” (III);
4. Corresponsabilidade entre homens e mulheres pelos cuidados	“Compartilhamento de responsabilidades pelo cuidado, de forma equitativa, entre mulheres e homens (IV);
5. Múltiplas desigualdades	“Desigualdades sociais estruturadas em diversas dimensões de exclusão e de subordinação com base em critérios de classe, sexo, raça, etnia, idade, território e deficiência que operam na estruturação e na reprodução das desigualdades sociais e da experiência de vida das pessoas e dos grupos sociais” (V);
6. Trabalhadoras e trabalhadores não remunerados do cuidado:	“Pessoas que exercem o trabalho de cuidado nos domicílios, sem vínculo empregatício e sem obtenção de remuneração” (VII).

Quadro 6 — Categorias conceituais da PNaC. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Como também, apresenta princípios e eixos de ação fundamentais para o presente trabalho:

CATEGORIAS PRINCIPIOLÓGICAS DA PNaC	
PRINCÍPIOS	EIXOS DE AÇÃO
1. Respeito a dignidade humana de quem cuida (art. 6º, I)	Implementação de ações pelo setor privado e sociedade civil que possibilitem a compatibilização entre trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado (art. 4º, IV)
2. Equidade e não discriminação (art. 6º, III)	Promoção da corresponsabilidade -> social e entre homens e mulheres (art. 1º).
3. Corresponsabilidade social entre homens e mulheres (art. 6º, V)	Reconhecimento, redução e redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado que é realizado primordialmente pelas mulheres (art. 4º, VI)
4. Antirracismo (art. 6º, VI), Anticapacitismo (art. 6º, IV) e Antididismo (art. 6º, VIII)	Enfrentamento das múltiplas desigualdades estruturais no acesso ao direito ao cuidado – reconhecendo a diversidade de quem cuida e de quem é cuidado (art. 4º, VII)
5. Interdependência (art. 6º, IX)	Reconhecimento da interdependência entre quem cuida e quem é cuidado (art. 4º, I)
6. Direito a convivência familiar e comunitária (art. 6º, X)	Promoção de mudança cultural relacionada à organização social do trabalho do cuidado (art. 4º, VIII)
7. Parentalidade positiva (art. 6º, XI)	Enquanto dever do Estado em corresponsabilidade com famílias, setor privado e sociedade civil -> OAB está na parte de sociedade civil e setor privado (escritórios de advocacia). (art. 2º)
8. Promoção do cuidado responsivo (art. 6º, XIII)	Enquanto dever do Estado em corresponsabilidade com famílias, setor privado e sociedade civil -> OAB está na parte de sociedade civil e setor privado (escritórios de advocacia). (art. 2º)

Quadro 7 — Categorias principiológicas e eixos de ação da PNaC. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Por fim, a Política Nacional do Cuidado e o trabalho técnico do GTI-Cuidados oferecem um conjunto robusto de definições, princípios, direitos e eixos de ação que são fundamentais

para a análise de conteúdo aqui proposta. Ao delinear estes pontos, a PNaC fornece categorias analíticas essenciais que servirão de base para examinar os Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada. Desse modo, a política se estabelece como a principal referência normativa para avaliar em que medida as seccionais da OAB têm incorporado o direito ao cuidado em seus próprios instrumentos.

3. ENTRE A INVISIBILIDADE E O RECONHECIMENTO: O DIREITO HUMANO DO CUIDADO NO CONTEXTO DA ADVOCACIA BRASILEIRA

Como mencionado anteriormente, a divisão sexual do trabalho associa aos homens o trabalho produtivo e às mulheres, o reprodutivo, o que perpetua desigualdades de gênero. Embora culturalmente e socialmente haja avanços pontuais, como a maior participação masculina nas tarefas domésticas, as assimetrias persistem, limitando as oportunidades das mulheres e reforçando estereótipos de gênero.

Um exemplo relevante seria a situação das mulheres advogadas no Brasil que desde 2021 se tornaram maioria e em 2023 chegaram a compor 50,4% do quadro da advocacia nacional (FGV; OAB, 2024, p.71) — em contraponto aos 49% dos homens e 0,6% de outras identidades de gênero —, mesmo assim nenhuma advogada conseguiu ser eleita presidente do CFOAB em seus 94 (noventa e quatro) anos de história.

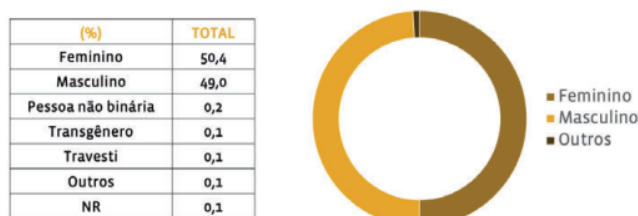


Figura 4 — Fonte: 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (FGV; OAB, 2024, p.71)

No que se refere ao trabalho da mulher no Brasil, foi no final do século XX que o cenário passou por grandes transformações, na medida em que as mulheres começaram a ter maior acesso à educação e ao trabalho remunerado. Segundo Flávia Biroli (2018, p. 21),

Entre 1970 e o início do século seguinte, o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para cerca de 55% tendo alcançado um teto de 59% em 2005. (...) Hoje têm, em média, mais tempo de educação formal do que os homens, passando a ser maioria entre as pessoas matriculadas no ensino superior.

Entretanto, mesmo com a maior inserção da mulher na educação e no mercado de trabalho brasileiro atualmente, ainda resiste importante diferença no rendimento médio de homens e mulheres. Segundo dados do IBGE em 2022 homens receberam um salário médio 17% maior que as mulheres e ocupavam 60,7% dos cargos gerenciais do país.

Em 2023, numa pesquisa encomendada pela OAB-SP, 5,3% da parcela feminina inscrita na seccional paulista informou ganhar mais do que R\$ 15 mil mensais no exercício da advocacia, enquanto entre os homens o número sobe para 13,7%.

Nesse sentido, depreende-se que a profissionalização não garantiu acesso igualitário a diferentes ocupações (diferentes áreas de trabalho), a salários igualitários e mesma proporção entre homens e mulheres nos cargos mais elevados. Ao mesmo tempo em que não há uma distribuição mais igualitária das responsabilidades domésticas e dos cuidados.

A questão da diferença entre a licença-paternidade e a licença-maternidade na constituição brasileira ilustra bem a situação. No art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal/1988 está previsto como direito das mulheres trabalhadoras 120 dias de “licença à gestante” em que há interrupção de suas atividades laborativas “sem prejuízo do emprego e do salário”.

Todavia, para os homens o texto da Constituição se resume a ditar (art. 7º, XIX) como direito do trabalhador a “licença-paternidade” em termos a serem fixados em lei, ou seja, não ousa designar uma quantidade de dias. Esta lacuna acabou preenchida, *a priori*, pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição (§ 1º, art. 10) que previu apenas 5 dias de licença paternidade²³.

A mesma lógica se repete na “licença-maternidade”, destinada especificamente às advogadas. Em 25 de Novembro de 2016 foi sancionada a lei n.º 13.363, conhecida como Lei Julia Matos, a partir da qual foram instituídos novos direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. Dentre as mudanças apresentadas, passou a conferir à advogada adotante ou que der à luz a possibilidade de suspensão dos prazos processuais por 30 dias e ao advogado apenas 8 dias de suspensão do processo, ambos a começar da data do parto ou concessão da adoção.

Assume-se como determinação prévia que caberia às mães a responsabilidade majoritária pelos cuidados com a criança. Estas escolhas do constituinte não foram obras do acaso, estão situadas historicamente, e dão evidência para expectativas sociais que recaem sobre o pai trabalhador: cumprir a função de “provedor do lar” fora do ambiente doméstico e sem ter o peso da responsabilidade pela maioria dos cuidados diários com os filhos.

As políticas públicas voltadas para a valorização do trabalho de cuidado ainda são muito recentes no Brasil, de modo que essas desigualdades interferem diretamente na relação entre carreiras, famílias e subjetividades (Guedes, 2010; Devroux, 2011). Dessa forma, as problemáticas da divisão sexual do trabalho também estão arraigadas nas estruturas do

²³ Posteriormente foi possibilitada ampliação desses períodos de licença em legislações, mas sempre com uma diferença significativa entre homens e mulheres.

judiciário brasileiro, onde a mulher, muitas vezes, é vista como um ser frágil e dependente, a ser tutelado.

A percepção deste quadro social e da necessidade de mudança levou a atuação de profissionais do direito para que a igualdade de gênero também esteja inserida nos espaços do direito e em seus contornos institucionais. Como é o caso da criação pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em 2021 que traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e que também funciona como um guia para os julgamentos se atentem ao direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo a buscar não repetir estereótipos, não perpetuar diferenças, visando construir “um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos” (CNJ; Enfam, 2021, p. 7).

Este protocolo resultou dos estudos promovidos pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n.º 27, de 2 de fevereiro de 2021, com o intuito de auxiliar na implementação das políticas nacionais apresentadas nas Resoluções CNJ n.º 254 e 255 de 2018 para o Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

As bases para a construção do protocolo advieram do direito internacional dos direitos humanos, tendo como principal referencia o Protocolo para “*Juzgar con Perspectiva de Género*”, concebido pelo Estado do México em virtude de determinação da Corte Interamericana de Direitos humanos, e o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU,

Nesse sentido, é dado um passo relevante para que a igualdade de gênero seja devidamente inserida nos espaços do Direito e do judiciário, sob o olhar feminista e para que se possa permitir que as mulheres sejam o centro das questões que as envolvam. Porém, ainda há um longo caminho a percorrer.

Um bom exemplo seria o fato de as mulheres ocuparem 38% das vagas na magistratura, conforme último Censo do CNJ, mas cuja presença não se traduz em uma representação equitativa nos cargos de maior poder e influência. A participação feminina nos tribunais superiores é significantemente inferior, hoje no TST somente sete das 27 cadeiras são ocupadas por mulheres, enquanto no STJ apenas 5 das 33 cadeiras estão ocupadas por elas.

Algo semelhante ocorre no âmbito da advocacia, em dezembro de 2024 as mulheres compunham apenas 22% dos presidentes eleitos para o comando das seccionais da OAB. No âmbito nacional, nunca uma mulher foi eleita como presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Apesar da profissão ser majoritariamente feminina - o quadro da advocacia é composto 50% por mulheres, 49% por homens e 1% por outras identidades de gênero, conforme Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV) de abril de 2024 elaborado pelo Conselho Federal da OAB com a FGV Conhecimento -, as advogadas ainda encontram barreiras para crescerem como líderes (Cândido, 2024).

Desde dezembro de 2020 está em vigor a Resolução n.º 5/2020 da CFOAB que traz a regra da paridade de gênero para composição e registro de chapas para as eleições da OAB introduzindo o percentual de 50% para candidaturas de cada gênero e o de 30% (trinta por cento) para advogados negros e de advogadas negras. Entretanto, a paridade é válida apenas para a construção da chapa e não para a ocupação dos cargos de presidente, de modo que acabou por abrir brecha para que hoje as mulheres ocupem 82% dos cargos de vices eleitos.

Desse contexto, extrai-se que desde a implementação da paridade, os avanços rumo à igualdade de gênero ocorrem em um ritmo muito lento e que isto se deve a questões como: a insuficiência de ações afirmativas que tenham a capacidade de promover uma participação mais efetiva das mulheres, as violências políticas classistas; a falta de redes de apoio; e os desafios impostos às mulheres para o equilíbrio da carreira profissional e com o trabalho não remunerado do cuidado, especialmente em um ambiente de trabalho tradicionalmente dominado por homens.

As mulheres são sub-representadas em cargos superiores do Judiciário, da advocacia e da OAB, e este é um resultado das barreiras históricas e culturais que elas enfrentam. Conforme aponta Freire, a fundação dos cursos jurídicos no Brasil teve início a partir da primeira metade do século XIX, porém por muito tempo esses espaços permaneceram exclusivos para homens (Freire, 2023, p. 34).

Foi apenas a partir dos anos 1970 que se começou a registrar um número expressivo de mulheres ingressando nos cursos de graduação em Direito, que chegou ao seu pico na década de 1990 em virtude da criação de mais faculdades particulares. Dessa forma, o perfil masculino, branco, heterossexual e classista da graduação de direito atravessou e atravessa todos os campos jurídicos (Freire, 2023, p. 35). As mulheres alcançaram área jurídica com mais de um século de atraso e mesmo com a feminização da advocacia, as desigualdades e discriminações no exercício da profissão resistiram.

Patrícia Tuma Martins Bertolin aponta que as mulheres ainda enfrentam barreiras para ascender a cargos de liderança (Bertolin, 2017, p. 39), o que reforça a necessidade de políticas e diretrizes que possam promover a valorização do trabalho das advogadas e de suas prerrogativas. Entretanto, a atuação da OAB, enquanto sociedade civil organizada que atua na

defesa dos direitos dos direitos humanos e da justiça, está muito aquém do necessário para combater essa realidade.

3.1. O Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015)

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) instado a promover mudanças neste cenário, aprovou o Provimento n.º 164/2015 do instituiu o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (PNVMA), com o objetivo de fortalecer os direitos humanos das mulheres na advocacia (art. 2º) e promover a igualdade de gênero no exercício da profissão. O plano, coordenado pela Comissão Nacional da Mulher Advogada em conjunto com as Seccionais, Caixas de Assistência dos Advogados e Subseções, estabeleceu uma série de diretrizes e ações para alcançar esses objetivos.

As diretrizes estão elencadas nos incisos do art. 2º, de modo que em seu inciso I traz a necessidade da promoção da educação jurídica com foco em questões de gênero e direitos das mulheres, de modo a inclui a capacitação de advogadas para lidar com desafios específicos, como assédio, discriminação e violência de gênero (I) e o inciso II estabelece a necessidade de garantir que as advogadas tenham seus direitos e prerrogativas profissionais respeitados, combatendo práticas discriminatórias no ambiente de trabalho (II). Ambas as medidas seriam muito interessantes na promoção mudança comportamental, tanto no poder judiciário quanto dentro dos escritórios de advocacia, nos ambientes administrados pela OAB e nas relações profissionais na advocacia-

Em seguida, o artigo estabelece a necessidade de elaboração de propostas que visem apoiar o exercício da advocacia por mulheres (III), mas não trata sobre criação de políticas de conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares que vão além da mulher. Na redação dada, está subentendido que é a mulher quem suporta diversos encargos sociais, como trabalho doméstico e do cuidado, mas não desafia as estruturas que dão sustentação a estas desigualdades e não se posiciona sobre o estímulo à participação de outros atores, como os homens. O teor do inciso está voltado a proteção das mulheres forma rasa e paternalista.

Há a previsão de que Caixa de Assistência dos Advogados poderá implementar condições diferenciadas para atender às necessidades das advogadas (IV), porém não as especifica e deixa a cargo das diversas seccionais concluírem o que o conteúdo desse inciso implica para elas.

O inciso V situa a “promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas” (V) enquanto diretriz, o que indica um

reconhecimento dos ambientes do judiciário enquanto recorrentemente hostis para as advogadas e abrindo caminhos torná-los mais acolhedores e combater práticas machistas e discriminatórias nas estruturas do poder.

No que se refere a atuação da advocacia nas discussões acerca das desigualdades de gênero na sociedade, o provimento propõe uma agenda de apoio às mulheres, abrangendo temas como igualdade de gênero, combate à violência doméstica, feminicídio, tráfico de mulheres e defesa das mulheres encarceradas, rurais, indígenas e negras (VI).

Posteriormente, introduz a realização de um censo para mapear o perfil das advogadas no Brasil e a publicação de pesquisas e artigos sobre a realidade social e profissional das mulheres (VII e VIII), entretanto a efetivação desse senso enfrentou atrasos, sendo finalizada apenas no ano passado, apresentou limitações por problemas de recorte na coleta e na elaboração dos dados, para a melhor compreensão da realidade, tanto por pesquisadores como por profissionais da área.

Porém, acima de todo o exposto anteriormente, o PNVMA representou um avanço importante ao abordar, mesmo que indiretamente, aspectos da vida das advogadas relativos ao trabalho não remunerado do cuidado exercido concomitantemente por muitas delas, como no inciso XIII do art. 2º que prevê a criação de “uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães”.

No inciso XV do mesmo artigo consta que no ano do parto ou da adoção, a mãe deve ser isenta de pagar o valor da anuidade ou deve pagar um valor com desconto na cobrança e nos casos de “gestação não levada a termo”, o desconto ou isenção da anuidade deve ser reconhecido e, preferencialmente, pago pela Caixa de Assistência dos Advogados na forma de devolução.

Portanto, é possível perceber aspectos do cuidado em seus termos, ainda que não mencione diretamente a questão do trabalho do cuidado não remunerado exercido pelas advogadas. Assim como é possível tecer relações importantes entre as suas diretrizes e dispositivos da PNaC, por exemplo,

Deste modo, ao ler o PNVMA sob a perspectiva do direito humano do cuidado e a analisar seu texto, a partir das categorias conceituais principiológicas e os eixos de ação da PNaC constantes no Quadro 1 e Quadro 2 da presente dissertação, pôde-se elaborar a seguinte relação:

CATEGORIAS INFERIDAS NOS DISPOSITIVOS DO PLANO NACIONAL DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA	
Categorias de referência ²⁴	Presença no Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (PNVMA)
1. Cuidado²⁵ (art. 5º, I, PNaC e arts. 229 e 230 da CF/1988): Princípios: Respeito a dignidade humana de quem cuida (art. 6º, I, PNaC); Interdependência (art. 6º, IX, PNaC); Parentalidade positiva (art. 6º, XI, PNaC); Promoção do cuidado responsivo (art. 6º, XIII, PNaC)	“III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;” (Art. 2º); como também no inciso VI que traz como um dos focos do plano “e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas;”; “XIII - uma política de concessão de benefícios próprios à mulher advogada, particularmente em relação às mães, (...)” (art. 2º); “XV - valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo (...)” (art. 2º)
2. Corresponsabilidade pelos cuidados (art. 5º, III, PNaC): Princípios: Corresponsabilidade social pelos cuidados entre o Estado, as famílias, o setor privado e a sociedade civil (art. 5º, III, PNaC) Corresponsabilidade entre homens e mulheres (Art. 226, § 5º, da CF/1988 e art. 6º, V, PNaC); Direito a convivência familiar e comunitária (art. 6º, X, PNaC); Parentalidade positiva (art. 6º, XI, PNaC); Promoção do cuidado responsivo (art. 6º, XIII, PNaC)	“IV - a implementação de condições diferenciadas nos serviços prestados pela Caixa de Assistência dos Advogados, que atendam a necessidades específicas da mulher advogada” (Art. 2º).
3. Infraestrutura²⁶ (Objetivo 5, item 5.4, da Agenda 2030, ODS da ONU e art. 226, § 7º, e art. 227 da CF/1988): Princípios: Corresponsabilidade social pelos cuidados (art. 5º, III, PNaC); Direito à convivência familiar e comunitária (art. 6º, X, PNaC); Parentalidade positiva (art. 6º, XI, PNaC); Promoção do cuidado responsivo (art. 6º, XIII)	“V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciais voltadas às advogadas”; “VII - a criação de mecanismos para a realização do censo destinado à construção do perfil da mulher advogada no Brasil e por regiões” (Art. 2º); XII - a sensibilização e a implementação de estratégias para ampliação da participação das mulheres advogadas nas decisões das Seccionais e das Subseções” (art. 2º)
4. Igualdade e equidade (Art. 5º, I, CF/1988): Princípios: Equidade e não discriminação (art. 6º, III, PNaC); Corresponsabilidade social entre homens e mulheres (art. 226, § 5º, da CF/1988 e art. 6º, V, da PNaC); Direito a convivência familiar e comunitária (art. 6º, X); Interdependência (art. 6º, IX).	“VI - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade, tendo como focos principais: a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder” (Art. 2º)
5. Múltiplas desigualdades e/ou Interseccionalidade (art. 5º, V, da PNaC): Princípios: Antirracismo (art. 6º, VI), Anticapacitismo (art. 6º, IV) e Anti-idadismo (art. 6º, VIII).	“f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas; g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras” (Art. 2º, VI)

*Quadro 8 — Categorias inferidas nos dispositivos do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada.
Fonte: Elaboração própria, 2025.*

Apesar de se ater a proposta mais amplas, o Plano Nacional exigiu que as seccionais elaborassem seus respectivos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs), o que possibilitou a aderência formal de suas diretrizes nos diferentes estados e permitiu que seus termos fossem explorados e ampliados de diferentes modos por cada seccional.

²⁴ Primordialmente retiradas da PNaC e da CF/1988.

²⁵ Todo o Capítulo VII da CF/1988, que trata “Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso” traz importantes fundamentos para a compreensão da vulnerabilidade, interdependência e do cuidado, sem necessariamente citar estes termos diretamente.

²⁶ Refere-se, majoritariamente, a serviços e estruturas (públicos, privados ou da sociedade civil) direcionados às pessoas que cuidam e que necessitam de cuidado, como creches, “centros-dia, residências inclusivas, acompanhamento e cuidado domiciliar de pessoas idosas e com deficiência, Instituições de Longa Permanência (ILPI) para pessoas idosas, casas para cuidadoras, programas de formação, etc.” (Brasil, 2024b, p. 120)

Algumas seccionais cumpriram o requisito formal de ter seu próprio plano, mas apenas replicaram a redação do plano nacional. Outras, entretanto, aproveitaram a oportunidade para olhar além dos termos do provimento nacional e agregar aos seus regulamentos internos novas formas de promover a igualdade de gênero e de valorizar o trabalho da mulher advogada. Dentre estas formas está no aprofundamento de previsões relativas ao trabalho não remunerado do cuidado exercido por advogadas.

Assim, análise empreendida neste capítulo revela um profundo paradoxo na advocacia brasileira: a conquista da maioria numérica pelas mulheres não se traduziu em equidade de renda, poder ou oportunidades. Pelo contrário, a feminização da profissão expôs com ainda mais clareza as fundações patriarcais sobre as quais ela foi construída. A sobrecarga sistemática do trabalho de cuidado, quantificada em 11 horas semanais a mais para as mulheres (Pinheiro *et al.*, 2023, p. 39), funciona como um freio constante em suas carreiras, resultando em disparidades salariais gritantes e na sua dramática sub-representação nos escalões mais altos da OAB.

Diante da necessidade de encontrar e criar instrumentos que possam efetivamente mudar o cenário do cuidado em âmbito da advocacia nacional, a análise dos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) torna-se, portanto, uma etapa investigativa crucial. É preciso verificar se, no nível local, algumas seccionais da OAB conseguiram transcender o modelo limitado do CFOAB e propor inovações que efetivamente avancem na agenda do cuidado. Nesse sentido, nos próximos capítulos, será desenvolvida a análise do conteúdo de nove PEMAs para buscar compreender o que as seccionais da OAB propuseram para, de fato, reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado exercido por advogadas.

PARTE II – DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

4. METODOLOGIA APLICADA NAS ANÁLISES DOS PLANOS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA

Este capítulo delinea a abordagem metodológica empregada para a análise de nove Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs). Nesse sentido, a pesquisa é de natureza qualitativa, fundamentada na análise documental e na análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin. Os nove PEMAS selecionados são:

- da Seccional de Alagoas, a Resolução n.º 07/2024 da OAB/AL;
- da Seccional da Bahia, a Resolução CP n.º 01/2017 da OAB/BA;
- da Seccional de Goiás, a Resolução n.º 09/2016-CS da OAB/GO);
- da Seccional de Pernambuco, a Resolução n.º 097/2023 da OAB/ PE;
- da Seccional do Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º307/2017 da OAB/RJ;
- da Seccional de Rio Grande do Norte, a Resolução n.º 07/2016 da OAB/RN;
- da Seccional do Rio Grande do Sul, a Resolução n.º 08/2019 da OAB/RS;
- da Seccional de Santa Catarina, Resolução n.º 005/2017 da OAB/SC;
- da Seccional de Sergipe, a Resolução n.º 12/2016) da OAB/SE.

A delimitação desses planos se deve a disponibilidade dos documentos nos sites eletrônicos de buscadores²⁷ e no site do Diário Eletrônico da Ordem de Advogados do Brasil²⁸. Vale ressaltar que o motivo da escolha destas normativas está na relevância ao tratar sobre gênero e cuidado, assim como a sua possibilidade de aplicação no campo advocacia brasileira.

Quanto a metodologia de investigação, a escolha das técnicas da análise de conteúdo justifica-se por sua capacidade de ir além da descrição superficial dos documentos, permitindo a inferência de conhecimentos sobre as condições de produção e, eventualmente, de recepção das mensagens. Bardin destaca que esta metodologia, de grande importância para as ciências da comunicação, permite uma descrição objetiva, sistemática, quantitativa e/ou qualitativa do conteúdo manifesto, buscando revelar o "escondido, o latente, o não aparente" (Bardin, 2016, p. 15). As técnicas de análise de conteúdo se enquadram com objetivo de investigar como os Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) abordam (ou omitem) as dimensões do trabalho não remunerado do cuidado realizado pelas advogadas, o direito humano

²⁷ Como, por exemplo, *google* e *bing*.

²⁸ Disponível em: <https://diario.oab.org.br/pages/visualizacao?pagina=1>.

do cuidado e da igualdade de gênero, uma vez que enquanto a análise documental busca condensar documentos para facilitar sua manipulação, a análise de conteúdo opera como metodologia de tratamento dos dados obtidos. Seu objetivo é trabalhar as mensagens dos documentos (conteúdo e expressão), permitindo a realização de inferências e interpretações após aplicação de índices e indicadores (Bardin, 2016, p. 52).

Portanto, no primeiro segmento foram abordadas as fontes teóricas e dos DIDH, assim como o surgimento e o conteúdo da Política Nacional de Cuidados e do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada da CFOAB. Na primeira fase foram oferecidos os fundamentos necessários à investigação de sentidos e à interpretação do objeto de estudo para aplicação nas técnicas de análise de conteúdo neste segundo momento, evidenciando aspectos essenciais dos conteúdos presentes nos planos estaduais de valorização da mulher advogada.

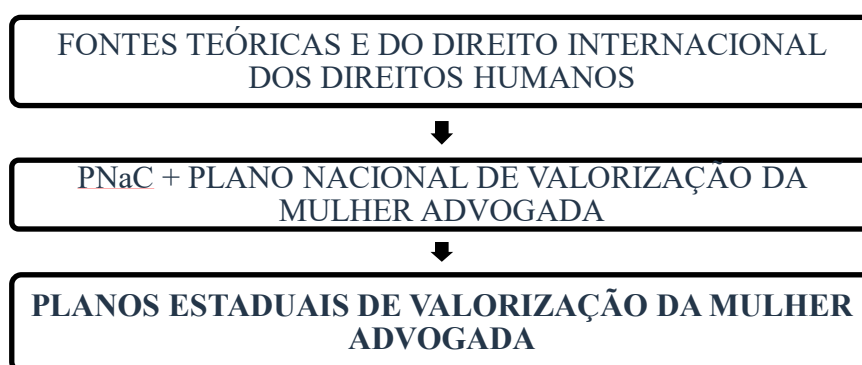


Figura 5 — Fonte: Elaboração própria, 2025.

Assim, a dissertação se constrói a partir de: uma descrição ampla dos componentes que fundamentam a abordagem metodológica deste estudo, englobando o escopo de investigação, o diálogo com referenciais teóricos e a natureza da interação estabelecida com o discurso normativo dos planos estaduais; a partir da definição de amostra e critérios de seleção, através dos quais se detalha a sua configuração e os parâmetros adotados para selecionar as normas que serão objeto de análise nesta dissertação; da definição e elucidação das categorias, de modo a evidenciar a dimensão interpretativa que cada uma delas representa no contexto desta pesquisa; das técnicas de análise, em que se dedica à exposição dos métodos utilizados para examinar os discursos normativos, com base no arcabouço teórico da Análise de Conteúdo de Laurence Bardin (2016)-

Bardin (2016) propõe a realização da pesquisa em três fases: (i) pré-análise, fase inicial e de caráter organizacional que envolve a leitura "flutuante"²⁹ dos documentos para

²⁹ Leitura "flutuante": Foi realizada uma leitura abrangente e exploratória dos sete Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada, do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015 do

familiarização e formulação de hipóteses preliminares, a seleção dos documentos (*corpus*)³⁰ e a elaboração de indicadores; (ii) exploração do material, nesta fase há a aplicação sistemática das decisões tomadas na pré-análise, incluindo as operações de codificação, decomposição e enumeração; (iii) Tratamento dos Resultados Obtidos e Interpretação, na qual os dados brutos codificados serão tratados para se tornarem significativos e válidos, culminando na inferência e interpretação dos achados - a análise dos resultados buscará identificar padrões, lacunas e a suficiência dos documentos em abordar os temas propostos, conectando-os diretamente à hipótese de pesquisa.

Nesse processo são definidas as Unidades de Registro e Contexto. Para Holsti, “a codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo” (Holsti, 1969 *apud* Bardin, 1979, p. 133). No presente caso, o tema corresponde ao direito humano do cuidado (os “núcleos de sentido” que compõem a comunicação).

Quanto a categorização, os temas relacionados ao direito humano ao cuidado foram identificados e agrupados em categorias e subcategorias, que serão as “gavetas” ou “rubricas significativas” para a classificação dos elementos de significado. As categorias foram construídas seguindo os princípios de homogeneidade, exclusividade, pertinência, objetividade/fidelidade e produtividade.

O processo de categorização foi analógico e progressivo (procedimento por acervo), permitindo que os títulos conceituais das categorias sejam refinados à medida que a análise avança. De modo que abre espaço para, posteriormente, a realização de recortes em unidades de contexto e de registro, uma vez que para codificar se faz necessário escolher o elemento básico de análise ou o termo a ser procurado (unidade de registro) e apontar onde este termo está localizado (unidade de contexto) ajudando na compreensão da unidade de registro (Costa da Silva *et al*, 2015, p. 353-354). Portanto, todo o processo se desenvolve na seguinte ordem:

CFOAB) e da Política Nacional de Cuidados (Lei n.º 15.069/2024), a fim de identificar temas emergentes e as principais preocupações em relação ao cuidado e à igualdade de gênero na advocacia.

³⁰ Constituição do *Corpus*: Foram analisados sete Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada, conforme listado na dissertação: Alagoas (Resolução n.º 07/2024), Bahia (Resolução CP n.º 01/2017), Goiás (Resolução n.º 09/2016-CS), Pernambuco (Resolução n.º 097/2023), Rio Grande do Norte (Resolução n.º 07/2016), Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019) e Sergipe (Resolução n.º 12/2016). Além desses, o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015 do CFOAB) e a Política Nacional de Cuidados (Lei n.º 15.069/2024) serviram como documentos de referência e balizadores para a análise. O *corpus* foi tratado como mensagens singulares, permitindo uma análise aprofundada de cada documento em sua totalidade.

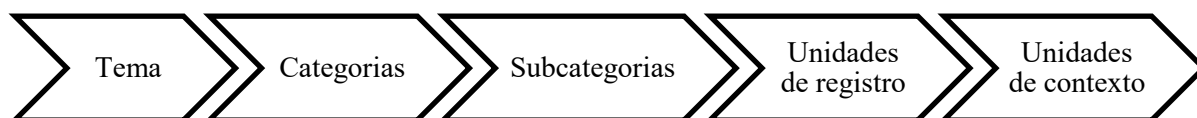


Figura 6 — Fonte: Elaboração própria, 2025.

Como mencionado na introdução, a hipótese central a ser testada de que os nove planos estaduais de valorização da mulher advogada (PEMAs) apresentam lacunas significativas em relação a temática do direito humano do cuidado, reconhecimento, redução e redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado realizado pelas advogadas e suas interseccionalidades. Nesse sentido, uma leitura crítica e analítica se faz benéfica devido ao seu potencial de ajudar a compreender quais pontos estão ausentes e quais estão marcados por superficialidades, assim como pode identificar falhas em promover o direito humano do cuidado, em estimular a corresponsabilidade social e equitativa pelo trabalho não remunerado do cuidado (entre Estado e advogados, Estado e OAB, OAB e Advogadas(os), advogadas e advogados, e mulheres e homens), em incentivar a criação de infraestrutura de suporte para advogadas(os) com responsabilidades familiares e a consideração das interseccionalidades de gênero, raça e classe.

Mesmo que a hipótese principal não se confirme, a análise de conteúdo continua conferindo relevância à dissertação por inferir dados importantes, ao sistematizá-los em único documento (acompanhado em quadros), ajudar a compreender os avanços positivos com aprovação dos planos. Vale ressaltar que atualmente estes planos ainda não foram avaliados da mesma forma proposta neste trabalho, contribuindo, assim, para a discussão da questão do cuidado no âmbito da advocacia brasileira.

Assim, as categorias analíticas foram construídas a partir dos objetivos da pesquisa, da revisão teórica (Parte I), e da exploração inicial dos documentos, como a PNaC e o PNVMA, priorizando termos e conceitos relativos ao trabalho não remunerado de cuidado exercido por mulheres frequentemente mencionados e que se fazem cruciais para a compreensão do objeto de estudo.

Dentre a teoria levantada na parte anterior, as fontes do DIDH e as fontes normativas nacionais, a escolha das categorias e subcategorias orientou-se, principalmente: no campo internacional, através dos relatórios “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno” (OIT, 2019) e “Dimensão dos direitos humanos dos cuidados e de suporte” (A/HRC/58/43) do Alto Comissariado das Nações Unidas (ONU, 2025); e no campo nacional, da Política Nacional de Cuidados (PNaC) e do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (PNVMA). Deste modo, serviram como principais fontes para elaboração e

interpretação das categorias para que se possa examinar os dados coletados nos Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs). Conforme seguinte exemplo (anexo 1):

PEMA DA SECCIONAL DO “ESTADO” – Número de identificação do documento				
Tema	Categoria	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente		
		Indiretamente		
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados		
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados		
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades	-		

Quadro 9 — Exemplo de quadro de análise de conteúdo com base no modelo de Laurence Bardin.
Fonte: Elaboração própria, 2025.

O processo de análise de conteúdo foi efetivado por meio do preenchimento dos campos vazios do quadro acima, relativos às unidades de registro e às unidades de contexto, de acordo com cada plano. Após a análise individual e exaustiva de cada documento, os pontos relevantes são destacados, comparados e interpretados. Finalizada a fase analítica, avança-se para a conclusão da dissertação.

5. UMA ABORDAGEM INDIRETA? O CUIDADO NOS PLANOS ESTADUAIS DE VALORIZAÇÃO DA MULHER ADVOGADA (PEMAs)

As políticas públicas e normativas destinadas à valorização da mulher advogada no Brasil têm buscado fomentar a igualdade de gênero no campo jurídico, deste contexto surgem os planos estaduais de valorização da mulher advogada (PEMA), elaborados e aprovados pelas respectivas seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, como parte das exigências do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada.

Como aponta a OIT, políticas e normativas que partem da centralidade do cuidado “podem ser um meio eficaz de abordar as desigualdades relacionadas com o trabalho de cuidados não remunerado e garantir os direitos humanos, a autonomia e o bem-estar das pessoas cuidadoras e de quem beneficia dos cuidados” (2018, p. 122), porém o sucesso delas dependem do modo como são concebidas e de seu objetivo geral:

na América Latina e Caribe, as políticas de cuidados são enquadradas como questões de igualdade entre mulheres e homens: a divisão desigual de trabalho de cuidados não remunerado entre homens e mulheres é reconhecida como uma das principais causas da desigualdade de gênero nas esferas econômica e política. Pelo contrário, nas regiões de baixo e médio rendimento, as políticas de cuidados são consideradas antes de mais como políticas de redução da pobreza, o que resulta em que as políticas de proteção social e do mercado de trabalho prestem pouca atenção às dimensões dos cuidados (OIT, 2018, p. 122).

Como mencionado no capítulo anterior, os nove PEMAs analisados são: da Seccional de Alagoas, a Resolução n.º 07/2024 da OAB/AL; da Seccional da Seccional da Bahia, a Resolução CP n.º 01/2017 da OAB/BA; da Seccional de Goiás, a Resolução n.º 09/2016-CS da OAB/GO,); da Seccional de Pernambuco, a Resolução n.º 097/2023 da OAB/ PE; da Seccional do Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º307/2017 da OAB/RJ; da Seccional de Rio Grande do Norte, a Resolução n.º 07/2016 da OAB/RN; da Seccional do Rio Grande do Sul, a Resolução n.º 08/2019 da OAB/RS; da Seccional de Santa Catarina, Resolução n.º 005/2017 da OAB/SC; da Seccional de Sergipe, a Resolução n.º 12/2016) da OAB/SE.

Ante a pergunta central da pesquisa “Como os nove Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) incorporaram em seus dispositivos o direito humano do cuidado?”, busca-se compreender através da análise dos planos estaduais qual o tipo de atenção dada às dimensões dos cuidados e como seus eixos de ação incorporam (ou não) estas dimensões, como: o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho do cuidado não remunerado exercido pelas advogadas e, conseqüentemente, a corresponsabilidade social pelos cuidados,

corresponsabilidade entre homens e mulheres pelo cuidado, interseccionalidade, múltiplas desigualdades e infraestrutura do cuidado.

Ou seja, será dada ênfase a três dos “5R” do Quadro da OIT para o trabalho digno de cuidados, uma vez: que o aspecto da representação está presente no PNVMA, em todos os PEMAs e em outras políticas institucionais da OAB, como na Resolução n.º 5/2020 da CFOAB; e que a dimensão do recompensar está muito mais vinculado ao cuidado enquanto trabalho remunerado, o que não condiz com a realidade das advogadas e, portanto, não faz parte do objeto da presente dissertação.

A análise se faz importante enquanto estudo que visa revisar normativas relativas à igualdade de gênero e ao cuidado com o objetivo de descobrir e promover estratégias mais adequadas para a promoção do reconhecimento, redução e redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado no Brasil.

Esses dados são essenciais para empresas, políticos, decisores públicos e instituições possam tomar decisões informadas e mais eficazes sobre igualdade de gênero e direito humano do cuidado. No presente caso, esta dissertação pode fornecer informações importantes para promoção do direito humano do cuidado para a OAB, como entidade de classe e enquanto entidade *sui generis* que também faz parte da sociedade civil, e possui um papel importante na defesa da Constituição, da ordem jurídica e dos direitos humanos.

Esta seção se dedica à análise de cada plano estadual aprovado e disponibilizado pelas seccionais, identificando como essas normativas têm incorporado (ou negligenciado) esses conceitos, e explorando as contribuições e os desafios que marcam sua implementação. Por fim, busca-se traçar recomendações e reflexões que possam fortalecer as políticas públicas no âmbito da advocacia, promovendo um ambiente mais inclusivo e igualitário.

5.1. Da análise de conteúdo dos PEMAs: sem cuidado não há valorização.

5.1.1. Alagoas (Resolução n.º 07/2024)

No Plano de Alagoas (Resolução n.º 07/2024) o trabalho não remunerado do cuidado exercido pelas advogadas não foi diretamente reconhecido, porém dimensões do cuidado aparecem de modo indireto:

PEMA DA SECCIONAL DE ALAGOAS – Resolução n.º 07/2024 da OAB/AL				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
I. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Maternidade	“II. Proteção à Maternidade: garantia de direitos relacionados à maternidade” (Art. 17, II)
			Mãe;	"Valor Diferenciado ou Isenção da Anuidade: Implementar valor diferenciado ou isenção da anuidade da mãe no ano do parto, adoção, ou gestação não levada a termo." (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Apoio;	" Apoio no Exercício da Advocacia: Elaborar propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia." (art. 2º); “(...) horários flexíveis e apoio à amamentação." (art. 17, II);
			Isenção da anuidade da mãe;	"(...) Implementar valor diferenciado ou isenção da anuidade da mãe no ano do parto, adoção, ou gestação não levada a termo." (art. 2º);
			Licença - Maternidade	“Art. 17. (...) II. Proteção à Maternidade: garantia de direitos relacionados à maternidade, como licença-maternidade ,”
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;	“Diálogo com Instituições: Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas ” (art. 2º);
			Política de Igualdade e Diversidade;	“ Política de Igualdade e Diversidade : Implementar cotas de gênero e treinamentos sensibilização.” (art. 2º);
			Equidade;	“ Equidade na Sociedade : Buscar equidade com poderes e sociedade civil , e proteção efetiva da mulher." (art. 2º);
			Iniciativas conjuntas de valorização da mulher advogada;	"Art. 13. Formar parcerias com organizações de direitos das mulheres, instituições de ensino e outras entidades para promover iniciativas conjuntas de valorização da mulher advogada ." (art. 13);
			Horários flexíveis;	“[...] horários flexíveis e apoio à amamentação." (art. 17, II);
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades	Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
			Equidade de gênero;	"Pauta de Apoio à Mulher na Sociedade: Focar na equidade de gênero , combate à violência doméstica, feminicídio, (...) e valorização das mulheres em diversas frentes, incluindo indígenas e negras." (art. 2º);
			Diversidade.	“Política de Igualdade e Diversidade : Implementar cotas de gênero e treinamentos sensibilização.”

Quadro 10 — PEMA da seccional de Alagoas. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Há menção da necessidade de proteção e garantia de direitos relacionados à maternidade, como apoio a amamentação (art. 17, II), há a previsão de desconto ou isenção na anuidade para as advogadas que se tornam mães (art. 2º) e de elaboração de propostas que apoiem as advogadas no exercício da profissão (art. 2º). Contudo, não garante a isenção completa da anuidade para as advogadas e nem estende os benefícios aos advogados que se tornam pais.

Vale observar que o termo “cuidado” surge na resolução no sentido que está ligado a saúde da advogada e ao direito a ser cuidada (art. 8º) não como forma de reconhecimento de trabalho não remunerado do cuidado. Nesse sentido, como o presente trabalho visa avaliar os aspectos do direito de cuidar e da igualdade de gênero na advocacia entendeu-se por desconsiderar esta palavra da análise ante o contexto em que se apresenta.

No que se refere a redução e redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, não foi possível identificar formas de promoção da corresponsabilidade entre homens e mulher. Por outro lado, compreende-se que a corresponsabilidade social pelos cuidados, que também envolve Estado, sociedade civil, setor privado e famílias, faz-se presente em previsões como garantia da licença-maternidade (art. 2º), flexibilização de horários de trabalho para as advogadas que se tornam mães (art. 2º), diminuição ou isenção da anuidade da advogada que se torna mãe (art. 2º), diálogo com instituições para humanização das estruturas do judiciário voltadas às necessidades das advogadas (art. 2º), política de igualdade e diversidade que incluem treinamento de sensibilização quanto às questões de gênero, busca por equidade e proteção efetiva da mulher na sociedade com engajamento nos poderes do estado e na sociedade civil (art.2º) e formação de parcerias para promover iniciativas conjuntas para a valorização da mulher advogada (art. 2º).

Porém, não há indicação de construção de infraestrutura robusta ou de integração de sistemas de cuidados, como creches ou serviços de cuidados, para reduzir o tempo dedicado por advogadas ao trabalho não remunerado do cuidado.

A falta de acesso ou a disponibilidade exclusiva de serviços de cuidado de baixa qualidade leva as mulheres a deixarem o mercado de trabalho, a diminuírem sua jornada ou buscarem soluções informais, o que contribui para a manutenção estereótipo de gênero em normas sociais, para a precarização do trabalho feminino e as desigualdades de gênero no emprego³¹ (OIT, 2019, p. 13).

Outro ponto que vale destaque é o de que todas as estratégias do PEMA de Alagoas estão voltadas às advogadas, mesmo que isso possa implicar em maiores desigualdades para elas. Por exemplo: não é falado em licença parental ou licença paternidade, assim como não se

³¹ Vide texto original completo: “Se os únicos serviços de cuidados disponíveis e acessíveis são de má qualidade e se as famílias ganham o suficiente de forma a que nem. Todos os membros da família precisam de ter um emprego, as mulheres vão novamente sair do mercado de trabalho, reduzir o seu horário de trabalho ou encontrar as suas próprias soluções informais para as suas responsabilidades de cuidados, reproduzindo condições do mercado de trabalho fracas e incerteza quanto à qualidade da prestação de cuidados incerta. A má prestação de cuidados não irá, então, contribuir para a mudança das normas em termos de gênero, para a melhoria da qualidade do emprego das mulheres ou para a produção de reduções sustentáveis nas disparidades de emprego entre homens e mulheres.” (OIT, 2019, p. 16-17).

proporciona aos advogados a flexibilização dos horários de trabalho para que também possam prestar cuidados. Isso contribui para que advogados, com ou sem responsabilidades familiares, tenham mais horas de trabalho em comparação às advogadas.

Conforme aponta o estudo da OIT (2019, p. 100-101) em áreas predominantemente masculinas, longas jornadas de trabalho atuam como um desestímulo à entrada, permanência e crescimento de mulheres nestas carreiras, contribuindo para uma segregação ocupacional. Nesse sentido, incluir os homens nestas medidas de redução, de flexibilização dos horários de trabalho e a de proteção contra discriminação em casos de licenças para cuidados ajudam a contrapor a persistente norma que coloca os homens na posição de “ganha-pão” (OIT, 2019, p. 133-134):

São necessárias políticas do mercado de trabalho que garantam modalidades de trabalho flexíveis e políticas de licenças, com a garantia que o uso destas medidas não irá prejudicar nem discriminar as carreiras dos homens e das mulheres. A melhoria da acessibilidade aos serviços de cuidados às crianças, assim como a trabalhos de qualidade para as mulheres, e a introdução de licenças de paternidade obrigatórias, são também importantes políticas. Finalmente, a redução da segregação profissional no âmbito dos cuidados e também induzir a uma potencial melhoria do envolvimento dos homens no trabalho de cuidados não remunerado.

Segundo dados da OAB, 72% dos advogados brasileiros são autônomos (FGV, OAB; 2024, p. 42), nesse sentido é preciso desenvolver políticas efetivas que deem suporte e atendam as demandas de cuidados para estes profissionais:

A condição de autônomo(a) (72% no total da amostra) também é mais recorrente entre pretos (78%) e pardos (76%) que entre brancos (70%) (Tabela 65). Não se registram diferenças por gênero nesse quesito – homens e mulheres registram, ambos, 72% (Tabela 64). Entre as regiões, os autônomos são mais numerosos no Nordeste (75%), e menos, no Sul (66%) (OAB; FGV; 2024, p. 44).

Além do mais, deve-se considerar que Alagoas faz parte da região nordeste, recorte regional, onde os advogados autônomos são mais numerosos dentre todas as regiões do país, e que no estado a porcentagem aumenta para 76% (FGV, OAB; 2024, p. 113). Assim como também importa ressaltar que nos escritórios de advocacia estão os profissionais com as melhores rendas e que no país o trabalho autônomo aumenta para os advogados idosos, pardos e pretos em comparação aos brancos.

Outro fator importante para se levar em consideração, são os dados do Censo da Advocacia da seccional de Alagoas divulgados em 2023, que apontou que dentre todos advogados entrevistados que declararam estar desempregados as advogadas compõe a maioria, correspondendo ao total de 42,5%.

No quesito renda mensal, a maior parte dos advogados e advogadas (51,8%) declararam receber entre 1 e 3 salários mínimos. Já o percentual de profissionais com renda acima de 6 salários mínimos foi de 25%. Dentro dessa faixa dos que ganham mais, a maioria se autodeclarou ser da cor branca (31%) e apenas 11% dos negros afirmaram alcançar rendimentos mais elevados. Em relação ao gênero, também foi possível notar uma disparidade: 33,9% dos homens possuem maior salário e disseram ter rendimentos acima de 6 salários mínimos, enquanto 15,5% das mulheres declararam renda elevada. Entre os que responderam ao questionário, aplicado de forma on-line, somente 2,5% se declararam como Pessoas com Deficiência (PCD). Dentro desse público, 48,6% disse ter deficiência motora; 31,4% deficiência visual; 11,4% com deficiência auditiva; 2,9% afirmou ter deficiência cardíaca; 2,9% são mastectomizadas; e 2,9% têm deficiência mental /intelectual. (OAB, 2023, sn).

Por outro lado, segundo dados do IBGE os homens no Nordeste são os que menos se dedicam ao trabalho de cuidado e as mulheres negras são as que mais se dedicam às atividades domésticas e ao trabalho não remunerado de cuidados³².

Apesar do plano de alagoas reconhecer múltiplas desigualdades em seus dispositivos ao tratar sobre desenvolvimento de pauta de apoio à mulher na sociedade em que traz a importância de “focar na equidade de gênero, combate à violência doméstica, feminicídio, defesa humanitária das mulheres presas, e valorização das mulheres em diversas frentes, incluindo indígenas e negras” e de desenvolvimento de política de igualdade e diversidade, para implementação de cotas e gênero e treinamento, falta uma abordagem mais detalhada de como estas medidas devem ser tomadas, vinculação de financiamento e eixos de ação mais focadas nas interseccionalidades pertinentes ao estado de alagoas e em resposta aos problemas revelados pelos dados relativos à advocacia do estado.

A interseccionalidade, como teorizada por Kimberlé Crenshaw, não é aprofundada de forma a analisar cuidadosamente como opressões de gênero, raça, classe e deficiência se cruzam no contexto da advocacia, assim como carece de um aprofundamento crítico em temas como a redistribuição do trabalho de cuidado.

Em comparação ao plano nacional, quando tratamos sobre o trabalho não remunerado do cuidado e corresponsabilidade entre homens e mulheres, a seccional alagoana não apresenta grandes avanços. Entretanto, sob um olhar voltado direito a ser cuidado e ao autocuidado, a OAB/AL traz algumas propostas que não estão no plano nacional, como oferecer programas voltados às advogadas voltados ao seu suporte psicológico e bem-estar com acompanhamento profissional e grupos de apoio (art. 16), “ofertar alguns serviços gratuitos (...) que sejam

³² “Na Região Nordeste as mulheres dedicaram mais horas a essas atividades (23,5 horas), sendo também a Região com a maior desigualdade em relação aos homens. O recorte por cor ou raça indica, por sua vez, que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com o trabalho doméstico não remunerado que as mulheres brancas (1,6 hora a mais), enquanto para os homens a cor ou raça declarada não afetou a dedicação a essas atividades.” (IBGE, 2024, p. 2).

essenciais para prevenção e cuidado da saúde da mulher advogada” (Art. 8º), inclui a iniciativa de criação de um Laboratório de Inovação e Tecnologia para Mulheres Advogadas, visando capacitá-las em novas tecnologias e ferramentas digitais, e de “criar e estabelecer comitês ou grupos de trabalho focados em questões de gênero para monitorar e promover iniciativas de igualdade dentro das associações de advogados” (art. 12).

Todavia, muitas dessas ações são limitadas ao orçamento da Caixa de Assistência dos Advogados de Alagoas (CAAAL), não há previsão de arrecadação ou formas de financiamento para concretização, como também não são estabelecidos prazos (dentro do plano) para a implementação dessas medidas. Estas questões podem prejudicar a execução de diversos pontos do plano e ser, conseqüentemente, um obstáculo para uma efetiva valorização profissional das advogadas.

Destaca-se que o plano de Alagoas foi um dos últimos a serem elaborados, o que deu para a seccional um tempo maior para incorporar discussões mais atuais a seus dispositivos, ao contrário do plano de outros estados cujas respectivas aprovações se deram logo após a criação do Plano Nacional e que foram incorporando, através de resoluções espaciais, medidas voltadas às mulheres advogadas.

5.1.2. Bahia (Resolução CP n.º 01/2017)

O plano baiano (Resolução CP n.º 01/2017) apresenta preocupações sociais amplas, porém trata apenas indiretamente o trabalho não remunerado do cuidado e traz alguns dispositivos relacionados a sua redução e redistribuição, como ao citar as prerrogativas constantes na Lei n.º 13.363/16 (conhecida como “Lei Julia Matos”) que estipula as garantias e os direitos das advogadas gestantes, lactantes ou que se tornam mães. Nesse quesito, a referida lei garante a reserva de vagas para as gestantes, suspensão de prazos para advogadas e advogados assim que se tornam pais, reitera direito ao acesso a creche, dentre outros. Apesar de reforçar os dispositivos da normativa, o PEMA da Bahia não acrescenta propostas, por exemplo, para buscar fiscalizar ou efetivar estes direitos.

PEMA DA SECCIONAL DA BAHIA – Resolução CP n.º 01/2017 da OAB/BA				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Advogada gestante, lactantes, adotantes ou que der a luz;	“XX - garantir a todas as advogadas as prerrogativas conquistadas pela Lei n.º 13.363 (...) de 2016 (que estipula direitos e garantias para advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der a luz (...) ,” (art. 2º);
			Mãe;	XVIII – implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção (...)” (art. 2º)
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Apoiem;	“III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia,” (art. 2º).
			Isenção na cobrança da anuidade;	XVIII – implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe” (art. 2º)
			Advogada gestante, lactantes, adotantes ou que der a luz;	“XX - Garantir a todas as advogadas as prerrogativas conquistadas pela Lei n.º 13.363 (...) de 2016 (que estipula direitos e garantias para advogadas gestantes, lactantes, adotantes ou que der a luz(...) ,” (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;	“V. a promoção de diálogo com as instituições, visando a humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;” (art. 2º)
			Políticas institucionais para inclusão;	“VII - promover políticas institucionais para inclusão no mercado de trabalho de todas as advogadas, principalmente as negras, portadoras de deficiências, lésbicas, bissexuais e transgêneras, (...)” (2º);
			Apoiem;	“III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia,” (art. 2º).
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Inclusão;	“VII - promover políticas institucionais para inclusão no mercado de trabalho de todas as advogadas, principalmente as negras, portadoras de deficiências, lésbicas, bissexuais e transgêneras, (...) em situações de vulnerabilidade a fim de garantir-lhes isonomia (...)” (2º); “XXI - a inclusão digital para todas as advogadas, especialmente para mulheres advogadas idosas” (art. 2º);
			Equidade de gênero;	“Art. 3º. [...] a) equidade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder” (art. 3º);
			Defesa e valorização das mulheres;	“e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas; f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas ” (art. 3º);
			Mulheres negras;	g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras ; (art. 3º);
			Mulheres portadoras de deficiência;	h) o combate à discriminação contra as mulheres portadoras de deficiência ” (art. 3º);
			Autodeterminação de gênero e orientação sexual;	“IX - contemplar a mulher advogada a partir de sua autodeterminação de gênero e orientação sexual , em especial com relação às mulheres transexuais, bissexuais e lésbicas, buscando combater a discriminação” (art. 2º);

Quadro 11 — PEMA da seccional da Bahia. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Repete a diretriz nacional ao prever a cobrança em menor valor ou a isenção da anuidade para as advogadas que se tornam mães e para aquelas que gestação não foi “levada a termo”

(art. 2º), a criação de propostas que sirvam de apoio à vida profissional da advogada (art. 2º, III) e buscar humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas (art. 2º). Não aborda a questão distribuição igualitária das responsabilidades pelos cuidados entre homens e mulheres, porém aborda a corresponsabilidade social ao incluir a promoção de “políticas institucionais para inclusão no mercado de trabalho de todas as advogadas” (art. 2º, VII).

Este inciso destaca o papel social e político da OAB na promoção da igualdade em diferentes setores (públicos, escritórios, dentro de suas próprias instalações), e articula a inclusão de todas as advogadas ao reconhecimento de múltiplas desigualdades, uma vez que também traz a necessidade de garantir a isonomia às advogadas negras, deficientes, lésbicas, transgêneras, bissexuais e em situações de vulnerabilidade (art. 2º, VII).

Segundo os dados do estudo “Perfil Adv.”, dentre os inscritos na seccional baiana 65% dos advogados e advogadas se declararam pretos e pardos (FGV, OAB; 2024, p. 92) constituindo o estado com a maior proporção de profissionais negros do país (24%). Nesse sentido, entre os nove planos analisados e o Plano Nacional, o PEMA da Bahia foi o que mais se preocupou com a interseccionalidade, por mais que não incluía explicitamente o termo em seu texto, ao ser um dos poucos a falar diretamente de pessoas transsexuais, em vulnerabilidade social, em inclusão digital de mulheres idosas (art. 2º, XXI) e em “contemplar a mulher advogada a partir de sua autodeterminação de gênero e orientação sexual (...) promovendo o respeito a diversidade sexual no âmbito da advocacia” (art. 2º, IX). Além de também incorporar em seus dispositivos as diretrizes nacionais referentes às trabalhadoras rurais e urbanas, mulheres negras e indígenas (art. 3º, e,f,g).

Entre os pontos negativos, não demonstra preocupação em trazer propostas de flexibilização dos horários de trabalho ou das formas de trabalho (home-office, etc.) que sejam mais favoráveis a advogadas e advogados com responsabilidades familiares, assim como não introduz novas formas de reduzir a jornada de trabalho destes profissionais, não se compromete com a construção de mais infraestrutura voltada ao cuidado e não elabora eixos de ação destalhados que possam garantir efetivamente a inclusão e equidade às advogadas que são atingidas por múltiplas desigualdades.

Quanto ao direito a ser cuidada no plano da seccional, propõe atividades relacionadas a proteção da saúde psíquica e física da advogada (XVII), ao desenvolvimento do esporte e da integração social das advogadas em toda a Seccional (XVI). Porém, mesmo mencionando o apoio da Caixa de Assistência dos Advogados não descreve como o apoio deve ser prestado. Em comparação com o Plano Nacional, também vai além quando traz em suas diretrizes a necessidade de proteção da liberdade religiosa das advogadas (VIII, art. 2º).

5.1.3. Goiás (Resolução n.º 09/2016-CS)

O plano de Goiás repete o que consta no Plano Nacional e não aprofunda ou acrescenta outras medidas, de modo que contempla genericamente o apoio à maternidade e a capacitação das mulheres advogadas, o que indica conexão indireta com o cuidado. Do mesmo modo que o Provimento n.º 164/2015, pode-se subentender a interseccionalidade nas ações destinadas à mulheres em condições específicas de vulnerabilidade, como deficientes, indígenas e negras, mas falta uma análise estrutural mais profunda sobre os impactos combinados das opressões interseccionais.

PEMA DA SECCIONAL DA GOIÁS – Resolução n.º 09/2016-CS da OAB/GO				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Mãe;	“XIII - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, (...)” (art. 2º).
			Apoiem;	“III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia” (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Isenção na cobrança da anuidade;	"XIII. implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, (...)” (Art. 2º);
			Apoio;	“VI. construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade.” (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;	“V. a promoção de diálogo com as instituições, visando a humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas; ” (art. 2º)
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Equidade de gênero;	“a) equidade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder” (art. 2º, VII);
			Defesa e valorização das mulheres;	“e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas; f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas” (art. 2º, VII);
			Mulheres negras;	“g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras ” (art. 2º, VII);
			Mulheres com deficiência;	“h) o combate à discriminação contra as mulheres com deficiência ” (art. 2º, VII).

Ressalta-se que o plano de Goiás foi um dos primeiros a serem aprovados, em novembro de 2016, o que pode ter impossibilitado a absorção de experiências e modelos promissores de outros estados. Assim, não reconhece diretamente o trabalho não remunerado do cuidado e não avança com novas propostas e eixos de ação que busquem efetivamente reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado do cuidado e diminuir as múltiplas desigualdades que as advogadas das seccionais passam.

5.1.4. Pernambuco (Resolução n.º 097/2023)

O PEMA de Pernambuco é um dos planos mais detalhados e amplos, nele o cuidado e a interseccionalidade são diretamente abordados. O plano não se atém apenas às diretrizes nacionais, como apresenta novas instruções, programas e ações em benefício de diversos profissionais da seccional.

No que se refere as seccionais analisadas, a pernambucana foi a que mais avançou em propostas voltadas ao reconhecimento, redução e redistribuição do trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas uma vez que não apenas menciona o dever dos escritórios de fornecer licença-maternidade para as advogadas, mas estimula que os escritórios aumentem a licença para 180 dias (equiparando ao das servidoras públicas) e que este mesmo período de licença seja igualmente estendido para os advogados homens, possibilitando “uma divisão mais igualitária dos cuidados com os filhos” (Anexo 1, Título II, Capítulo II).

A relevância desta medida está em absorver em seu sentido o impacto negativo do estereotipo do homem provedor e do seu enraizamento social, compreendendo que neste cenário ações mais enfáticas são necessárias para buscar “atenuar as desvantagens que as mulheres sofrem no mercado de trabalho devido às suas pesadas responsabilidades” (OIT, 2018, p. 114). Assim, o plano parece ter assumido tacitamente que a licença-paternidade no Brasil é excessivamente curta e reforça estereótipos de gênero.

PEMA DA SECCIONAL DE PERNAMBUCO – Resolução n.º 097/2023 da OAB/PE				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	Cuidados;	"II. Estimular os escritórios a garantirem a ampliação da licença maternidade para 180 dias, equiparando-a à licença-paternidade, permitindo uma divisão mais igualitária dos cuidados com os filhos" (Anexo 1, Título II, Cap. V);
		Indiretamente	Parental;	"VI. Estabelecimento de (...) licença parental para mulheres advogadas, contribuindo para a conciliação entre a vida profissional e pessoal" (Anexo 1, Título II, Cap. I);
			Maternidade;	"VIII. Licença- maternidade ampliada" (Anexo 1, Título II, Cap. II);
			Mãe;	"V. Implementar isenção ou valor diferenciado para menor, na cobrança da anuidade da mãe advogada" (art. 2º);
			Apoiem;	"III - Elaborar propostas que apoiem as mulheres no exercício da advocacia;" (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Valor diferenciado para menor, na cobrança da anuidade;	"V. Implementar isenção ou valor diferenciado para menor, na cobrança da anuidade da mãe advogada, no ano do parto ou da adoção, (...)" (art. 2º);
			Estimular os escritórios a garantirem a ampliação da licença;	"II. Estimular os escritórios a garantirem a ampliação da licença maternidade para 180 dias, equiparando-a à licença-paternidade [...]" (Anexo 1, Título II, Cap. V);
			Humanizar as estruturas judiciais voltadas às advogadas;	"V. Promover o diálogo com as instituições, visando a humanizar as estruturas judiciais voltadas às advogadas, bem como combater o assédio" (art. 2º)
			Flexibilização	"VI. Estabelecimento de medidas de flexibilização do horário de trabalho (...) para a conciliação entre a vida profissional e pessoal." (Anexo 1, Título II, Cap. I);
			Creches	"IV. Estimular a criação de creches nos fóruns e nos prédios das subseções da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), oferecendo um ambiente seguro e adequado para que as advogadas possam levar seus filhos ao trabalho." (Anexo 1, Cap. V, Título 2);
			Cooperação;	"(...) a OAB/PE, juntamente com a cooperação de entidades e organizações (...) para que as mulheres advogadas alcancem igualdade e participação ativa nos espaços de poder e decisão." (Anexo 1, Título II, Cap. II, XIII);
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	Divisão mais igualitária dos cuidados;	"II. Estimular (...) uma divisão mais igualitária dos cuidados com os filhos." (Anexo 1, Título II, Capítulo V);
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades	-	Interseccionalidades;	"II. Garantir a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas e suas interseccionalidades " (art. 2º, II); "II. a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas e suas interseccionalidades " (Anexo 1, Título I);
			Igualdade de gênero;	"Promover a valorização da mulher advogada, visando a sua participação efetiva nos espaços de poder e o incentivo à igualdade de gênero no exercício da advocacia." (Anexo 1, Título II, Cap. II, XIII);
			Reconhecer as desigualdades	" Reconhecer as desigualdades existentes e a necessidade de ações afirmativas que visam promover a equidade de oportunidades e o empoderamento das mulheres no âmbito jurídico." (Anexo 1, Título II, Cap. II, XIII);
			Inclusiva.	"(...) medidas que promovem a valorização da mulher advogada (...) promovendo uma advocacia mais inclusiva e igualitária." (Anexo 1, Título II, Cap. V, XIV).

Por outro lado, apesar de equiparar a licença-paternidade à licença-maternidade e de estimular a flexibilização do horário de trabalho e licença parental para advogadas com o intuito de promover “a conciliação entre a vida profissional e pessoal” (VI, Anexo 1, Título II, Capítulo I), alguns problemas surgem na redação do plano e devem ser endereçados.

O primeiro ponto a ser tratado é o direcionamento da flexibilização do horário de trabalho apenas para as advogadas. Se o plano busca promover ambientes de trabalho sensíveis às questões de gênero, a redução ou a flexibilização do horário deve ser destinada a todos os advogados com responsabilidades familiares, independentemente de gênero.

Ademais, nas normas brasileiras ainda não há previsão de licença parental. Na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional há apenas a previsão da licença-maternidade e licença-paternidade, o que pode ter contribuído para a escolha de equiparação entre os dois tipos licença no PEMA de Pernambuco.

Porém, conforme o documento “Notas OIT sobre trabalho e família” (OIT, 2019, p. 1) a licença-maternidade está ligada necessidade de proteção da saúde da mulher e do recém-nascido e do estímulo a criação de vínculo entre mãe e filho. Por outro lado, a licença parental tende a ser um período mais longo com o objetivo de possibilitar cuidar de crianças após o encerramento da licença materna e paterna, de modo que geralmente é destinada para um ou para ambos os progenitores (o que varia entre as legislações de diversos países)³³. Entretanto, deve-se observar que:

O fato de muitas mulheres terem direito a licença parental remunerada, incluindo licença-maternidade, representa um desenvolvimento positivo (...). No entanto, para alcançar a verdadeira equidade nas responsabilidades de cuidados e no mercado de trabalho, os homens também devem ter licença parental remunerada adequada e intransferível. Caso contrário, os papéis tradicionais de gênero tendem a se perpetuar, e as responsabilidades de cuidado continuam a recair desproporcionalmente sobre as mulheres. (...) O estudo ressalta que a formulação de políticas é tão importante quanto a sua duração. Quando a licença-paternidade é mal remunerada, não é protegida por

³³ Conforme consta no relatório “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno” da OIT: “A licença de paternidade é geralmente uma licença curta para cuidar da criança recém-nascida e da mãe no pós-parto. A licença parental tende a ser um período de licença mais longo para cuidar da criança depois da licença materna ou paterna e está geralmente disponível para um ou para ambos os progenitores. Alguns países disponibilizam agora modalidades de licenças neutras relativamente ao sexo (sem distinção entre a licença de maternidade, de paternidade ou parental) e períodos não transferíveis de licença parental a cada um dos progenitores. Podem existir outras disposições para o cuidado prolongado às crianças (licença para cuidados às crianças) ou para necessidades de cuidados urgentes ou imprevistos de crianças ou outros dependentes. (...) Adicionalmente, a licença para cuidar de adultos ou membros idosos da família com necessidades de saúde, permite que as pessoas possam cuidar de um filho, um cônjuge ou um membro da família idoso que esteja (gravemente) doente ou incapacitado” (OIT, 2019, p. 138).

lei ou financiada pelos empregadores, os pais raramente a utilizam, perpetuando a sobrecarga de cuidados sobre as mulheres. (OIT, 2025, sn)³⁴

Noutros termos, não basta prever a licença parental apenas para a advogada, é preciso promover e garantir o direito dos advogados de gozar a licença parental, de modo igualitário e intransferível, para alcançar uma real equidade na corresponsabilidade de cuidados entre homens e mulheres, assim como no mercado de trabalho. Outro ponto importante é que a forma mais segura de não prejudicar a mulher no mercado de trabalho seria certificando que todas essas licenças não sejam financiadas pelos empregadores e que sejam bem pagas, caso contrário estes problemas serviriam como obstáculo para que homens as utilizassem (OIT, 2025, sn).

Nesse sentido, há que questionar quem arcaria com estas licenças, uma vez que as normativas internas da OAB são validas apenas em seu âmbito, não estão acima das normas do Estado brasileiro e da previdência social, e como elas seriam aplicadas. Todos esses quesitos precisam ser esclarecidos e sanados para assegurar que estas medidas não fiquem restritas a meras letras mortas. Apesar destes apontamentos, os referidos dispositivos do plano pernambucano ainda representam um importante avanço por pautar o trabalho não remunerado da advogada e a necessidade de promover a corresponsabilidade igualitária entre homens e mulheres pelos cuidados.

Assim como o PEMA da Bahia, o plano pernambucano aborda sobre a Lei Júlia Matos (Lei n.º 13.363/16), acrescentando o incentivo a educação e a sensibilização sobre os direitos e garantias das advogadas lactantes, adotantes ou que der a luz, e aos advogados que se tornam pais (III, Título II, Capítulo V). Esse dispositivo se faz ainda mais relevante quando se analisa alguns dados do Censo da Advocacia Pernambucana, publicados na primeira edição da Revista Advogar de julho de 2022 (p. 31-33), que apontam que “99% das mulheres advogadas grávidas têm suas prerrogativas desrespeitadas” (OAB, 2022, p. 33) desrespeitando a lei federal tanto ao não conceder a suspensão do prazo, ao não dar preferência na sustentação oral, como ao não julgar o processo de forma antecipada.

O PEMA de Pernambuco também versa sobre fortalecimento de infraestrutura do cuidado ao trazer a necessidade de “articulação com outras instituições da sociedade civil e poder público para fortalecer a rede de apoio e proteção às mulheres advogadas, garantindo a implementação efetiva das políticas de equidade.” (X, Título II, Capítulo I) e de estímulo à “criação de creches nos fóruns e nos prédios das subseções da Ordem dos Advogados do Brasil

³⁴ OIT. Nova nota informativa da OIT destaca disparidade global de gênero de cinco meses nas licenças parentais remuneradas, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-nota-informativa-da-oit-destaca-disparidade-global-de-genero-de-cinco>. Acesso em: 12 de jul. 2025.

(OAB)” de modo a oferecer “um ambiente seguro e adequado para que as advogadas possam levar seus filhos ao trabalho” (IV, Título II, Capítulo V). São medidas de corresponsabilidade social que estimulam a redução e redistribuição do trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.

Quanto a igualdade de gênero, promove “políticas de equidade salarial entre advogados e advogadas, garantindo remuneração igual para o mesmo cargo e função desempenhados”(XI, Título II, Capítulo I), trata sobre a criação de “mecanismos de incentivo à inclusão de mulheres nos escritórios de advocacia, como a reserva de vagas para estagiárias e advogadas em processo de seleção e contratação” (XIII, Título II, Capítulo I) e sobre a implementação de “ações de promoção da igualdade de gênero nos escritórios de advocacia, com metas claras de equidade salarial, promoção e ocupação de cargos de liderança por mulheres” (I, Título II, Capítulo V), assim como indica ser preciso “fortalecer a ouvidoria da mulher e incentivar a criação de órgãos internos vinculados à OAB para receber denúncias e apurar casos de discriminação de gênero no exercício da advocacia” (VI, Capítulo III, Anexo I). No que tange aos estereótipos de gênero, propõe realizar “campanhas de valorização da mulher advogada, com o objetivo de combater preconceitos, estereótipos e discriminações de gênero no âmbito jurídico” (IV, Título II, Capítulo II).

O plano se refere, brevemente, sobre a interseccionalidade ao apresentar como diretriz “a defesa das prerrogativas das mulheres advogadas e suas interseccionalidades” (II, art. 2º e II, Anexo 1, Título I), mas não menciona o termo novamente, assim como não cita diretamente mulheres negras, indígenas e deficientes.

Como em outros PEMAs, prevê redução ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, mas não amplia a isenção aos advogados que se tornam pais, não torna a isenção total uma regra e deixa a decisão de reduzir ou isentar a cargo da Caixa de Assistência dos Advogados da OAB de Pernambuco (CAAPE).

5.1.5. Rio de Janeiro (Resolução do Conselho n.º 307/2017)

O Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada do Rio de Janeiro, aprovado em fevereiro de 2017, adota uma abordagem que replica de forma quase integral as diretrizes do Plano Nacional (Provimento n.º 164/2015), sem aprofundar ou acrescentar medidas inovadoras para a realidade local. A resolução cumpre as determinações do PNVMA, mas perde a oportunidade de avançar em debates mais complexos sobre a reconhecimento, redução e

redistribuição do trabalho de cuidados não remunerado exercido pelas advogadas e suas interseccionalidades.

PEMA DA SECCIONAL DO RIO DE JANEIRO – Resolução do Conselho n.º 307/2017 da OAB/RJ				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Mãe;	“XV - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo” (art. 2º).
			Apoiem;	“III a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;” (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilida de social pelos cuidados	Isenção na cobrança da anuidade;	“XV - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo, preferencialmente na forma de devolução pela Caixa de Assistência dos Advogados, a critério da Seccional;” (Art. 2º).
			Apoio;	“VII a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade” (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;	“V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas ” (art. 2º)
		Corresponsabilida de entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Equidade de gênero;	“a) a equidade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder” (art. 2º, VII);
			Defesa e valorização das mulheres;	“e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas; f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas” (art. 2º, VII);
			Mulheres negras;	“g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras ” (art. 2º, VII);
			Mulheres com deficiência;	“h) o combate à discriminação contra as mulheres com deficiência ” (art. 2º, VII).

Quadro 14 — PEMA da seccional do Rio de Janeiro. Fonte: Elaboração própria, 2025.

A questão do cuidado é tratada de forma indireta e genérica, por meio de propostas que visam apoiar a mulher no exercício da advocacia e da implementação de condições diferenciadas nos serviços da Caixa de Assistência, além da previsão de desconto ou isenção na anuidade para mães no ano do parto ou adoção.

O plano não avança para discutir a corresponsabilidade parental e deixou de abranger os advogados pais que cuidam dos filhos, o que pode significar que o plano assumiu de forma

tácita, assim como outros planos, a ideia de que o cuidado é uma responsabilidade primordialmente feminina, perdendo a oportunidade de refletir sobre a relevância da questão, sobretudo para as advogadas, e sobre possibilidade de atuação da entidade para promoção da corresponsabilidade (social e entre homens e mulheres) pelos cuidados. A ausência de medidas que promovam uma divisão mais equitativa do trabalho de cuidado entre homens e mulheres é uma lacuna notável.

Quanto à interseccionalidade, o PEMA fluminense segue o modelo de listar grupos socialmente vulneráveis como focos de atuação, mencionando a defesa das mulheres indígenas, o combate ao racismo contra as mulheres negras e a discriminação contra mulheres com deficiência (art. 2, VII, f, g e h, Res. do Cons. Nº 307/2017 da OAB/RJ). No entanto, o texto não desenvolve estratégias específicas ou uma análise aprofundada de como essas múltiplas formas de opressão se manifestam na advocacia do estado. A abordagem é superficial e não se traduz em ações concretas que considerem as experiências e os desafios particulares de advogadas atravessadas por esses marcadores.

As medidas de infraestrutura também se limitam ao que já era previsto nacionalmente, como a criação de um censo para construir o perfil da mulher advogada. O plano não propõe a criação de espaços de acolhimento para filhos de advogadas em eventos ou fóruns, nem outras iniciativas de suporte prático que poderiam facilitar a rotina das profissionais com responsabilidades de cuidado.

Em suma, o plano do Rio de Janeiro representa uma adaptação local burocrática e pouco ambiciosa, que, embora formalmente útil, carece da profundidade e da especificidade necessárias para enfrentar as desigualdades estruturais de gênero de forma mais contundente e abordar o direito humano do cuidado.

5.1.6. Rio Grande do Norte (Resolução n.º 07/2016)

O plano potiguar aborda de forma indireta a questão do cuidado ao reproduzir as mesmas diretrizes do Plano Nacional nos quesitos relativos ao desenvolvimento de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia (III, art. 2º), à promoção da humanização das estruturas judiciais voltadas às advogadas (IV, art. 2º) e à implementação valor diferenciado na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo (XIII, art. 2º).

PEMA DA SECCIONAL DO RIO GRANDE DO NORTE – Resolução n.º 07/2016 da OAB/RN				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Mãe;	"XIII - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, (...)" (art. 2º).
			Apoiem;	"III. a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;" (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Isenção na cobrança da anuidade;	"XIII - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo(...);" (art. 2º).
			Apoio	"VII - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade;" (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas	. "V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas " (art. 2º)
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Equidade de gênero	““a) a equidade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder” (art. 2º, VII);
			Defesa e valorização das mulheres	“e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras; f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas” (art. 2º, VII);
			Mulheres negras	“g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras ” (art. 2º, VII);
			Mulheres com deficiência	“h) o combate à discriminação contra as mulheres com deficiência ” (art. 2º, VII).

Quadro 15 — PEMA da seccional do Rio Grande do Norte. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Por outro lado, apesar do plano não impor a isenção da anuidade para as advogadas que se tornam mães, posteriormente a seccional aprovou a Resolução n.º 06/2023 concedendo isenção total para a mulher advogada em razão de nascimento de filho(a) ou de adoção de filho(a) e 50% de isenção para aquelas que a gestação não foi levada a termo. Porém também não estende o benefício para o advogado que se torna pai.

Não prevê a criação de espaços, ou até mesmo de pauta, voltados ao acolhimento de filhos de advogadas e advogados, e o apoio para profissionais que cuidam de parentes idosos, com deficiência ou doentes. Como em outros planos, não há menção ao financiamento, destinação obrigatória de verbas ou determinação de estabelecimento de infraestrutura robusta voltada ao cuidado.

Quanto à interseccionalidade, o plano menciona de modo breve a necessidade de defesa e valorização de mulheres marginalizadas inciso VII do art. 2º, como mulheres indígenas (f), negras (g) e deficientes (h). Todavia, essa menção não é acompanhada de medidas aprofundadas

que possam fornecer caminhos para contrapor as exclusões e desigualdades específicas que afetam as advogadas em seu exercício profissional e em suas responsabilidades pelo trabalho não remunerado do cuidado.

Em essência, o plano do Rio Grande do Norte se configura como uma adaptação local que, embora siga as diretrizes nacionais, carece da amplitude necessária para enfrentar as desigualdades estruturais de forma mais abrangente.

5.1.7. Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019)

O Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada no Rio Grande do Sul (Resolução n.º 08/2019) apresenta diretrizes que de forma indireta podem abranger o conceito de cuidado e interseccionalidade, porém se limita naquilo já previsto no Plano Nacional. Ao comparar as redações do PEMA do Rio Grande do Sul e a do Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada (Provimento n.º 164/2015 do CFOAB), percebe-se que elas não são exatamente iguais, mas há uma grande proximidade entre as diretrizes apresentadas. Isso inclui pontos como a isenção de anuidade para mães, medidas voltadas para a igualdade de gênero e a promoção de condições específicas para advogadas.

Não há preocupação em reconhecer diretamente, reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado do cuidado exercido pelas advogadas, como: em estimular a criação de espaços para cuidados com crianças nas dependências da seccional, nem campanhas que busquem fomentar a participação dos advogados homens nas responsabilidades pelo cuidado.

Outras limitações estão, por exemplo, na falta de apoio à criação de atendimento psicológico para advogadas com responsabilidades familiares, assim como a falta de incentivo à melhorias de infraestrutura para dar suporte para advogadas com deficiência ou o fato da inexistência de programas voltados para advogadas negras com responsabilidades familiares. Porém, esses pontos negativos não são exclusivos da seccional e também podem ser encontrados nos planos de outras seccionais.

PEMA DA SECCIONAL DO RIO GRANDE DO SUL – Resolução n.º 08/2019 da OAB/RS				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Auxílio-natalidade	“XIII. a manutenção da concessão do benefício de auxílio-natalidade às advogadas, por ocasião de nascimento do(a) filho(a), adoção (...)” (art. 2º).
			Apoiem	"III. a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia;" (art. 2º);
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Auxílio-natalidade	“XIII. a manutenção da concessão do benefício de auxílio-natalidade às advogadas, por ocasião de nascimento do(a) filho(a), adoção ou gravidez não levada a termo, nos termos do artigo 29, alínea ‘c’, do Estatuto, e da Resolução n.º 02/2016, ambos da CAA/RS” (art. 2º).
			Apoio	"VII - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade;" (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas	. "V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas " (art. 2º)
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Equidade de gênero;	““a) a equidade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder” (art. 2º, VII);
			Defesa e valorização das mulheres;	“e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas; f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas” (art. 2º, VII);
			Mulheres negras;	“g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras ” (art. 2º, VII);
			Mulheres com deficiência;	“h) o combate à discriminação contra as mulheres com deficiência ” (art. 2º, VII).

Quadro 16 — PEMA da seccional do Rio Grande do Sul. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Esses elementos ora ignorados, ora não plenamente desenvolvidos no plano estadual do Rio Grande do Sul, demonstram que essa resolução adota uma abordagem mais genérica, sem explorar de forma tão aprofundada as interseções entre desigualdades de gênero, raça, classe, idade, deficiência, dentre outros. Apenas reflete uma adaptação local que, embora útil, carece da amplitude necessária para enfrentar desigualdades estruturais de forma mais abrangente. Um aspecto positivo é que esse plano estadual prevê a isenção de anuidade para mães advogadas no ano do parto ou adoção.

5.1.8. Santa Catarina (Resolução n.º 005/2017)

O Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada de Santa Catarina, instituído em março de 2017, segue de perto a estrutura do Plano Nacional, abordando o cuidado e a interseccionalidade de maneira indireta e com limitações. No entanto, o plano catarinense se

destaca por introduzir uma medida de infraestrutura de cuidado interessante com impacto prático, que não se encontra na maioria das outras resoluções estaduais.

PEMA DA SECCIONAL DE SANTA CATARINA – Resolução n.º 005/2017 da OAB/SC				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Mães	"f) propiciar nos eventos e reuniões da OAB espaços de acolhida para os filhos das mães advogadas;" (art. 2º, VII)
			Mãe	"XIII - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo" (art.2º)
			Apoiem	"III - a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia" (art. 2º)
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilida de social pelos cuidados	Isenção na cobrança da anuidade	"XIII - implementar valor diferenciado, para menor, ou isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo" (art.2º)
			Apoio	"VII - a construção de uma pauta de apoio à mulher na sociedade;" (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciais voltadas às advogadas	"V - a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciais voltadas às advogadas " (art. 2º)
			Espaços de acolhida	"f) propiciar nos eventos e reuniões da OAB espaços de acolhida para os filhos das mães advogadas;" (art. 2º, VII)
		Corresponsabilida de entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades		Igualdade de gênero	"a) a igualdade de gênero e a participação das mulheres nos espaços de poder e na política;" (art. 2º, VII).
			Defesa e valorização das mulheres	"e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas (art. 2º, VII);
			Mulheres negras	"g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras " (art. 2º, VII);
			Mulheres com deficiência	"h) o combate à discriminação contra as mulheres com deficiência e sua inclusão" (art. 2º, VII).

Quadro 17 — PEMA da seccional de Santa Catarina. Fonte: Elaboração própria, 2025.

O grande diferencial do plano de Santa Catarina reside na sua abordagem sobre a infraestrutura de cuidado. A resolução estabelece a diretriz de "propiciar nos eventos e reuniões da OAB espaços de acolhida para os filhos das mães advogadas" (art. 2º, VII, f, da Res. n.º 005/2017). Essa medida representa um avanço concreto e significativo, pois reconhece um dos principais obstáculos à participação feminina em espaços de formação e poder: a falta de uma rede de apoio para os cuidados com os filhos. Ao propor a criação de espaços infantis, a OAB/SC oferece uma solução prática que outras seccionais não contemplaram, demonstrando

uma preocupação efetiva com a conciliação entre maternidade e carreira. Apesar dessa importante inovação, o plano ainda carece de maior amplitude para enfrentar as desigualdades estruturais de forma mais abrangente.

A abordagem sobre o cuidado se manifesta em diretrizes como a elaboração de propostas de apoio à mulher no exercício da advocacia e a implementação de valor diferenciado ou isenção na anuidade para mães no ano do parto ou da adoção. Contudo, essas medidas, repetem as diretrizes nacionais e não avançam na discussão sobre a necessidade de reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado do cuidado, mantendo o foco dos benefícios exclusivamente na figura materna e não incluindo ações que incentivem a corresponsabilidade parental com os advogados homens.

No que tange à interseccionalidade, o plano menciona o combate ao racismo contra mulheres negras e a discriminação contra mulheres com deficiência. Assim como em outras seccionais, essa abordagem se limita a enumerar grupos vulneráveis, sem aprofundar a análise sobre como as opressões de gênero, raça e deficiência (art. 2º, VII, g e h, da Res. n.º 005/2017) se sobrepõem e criam barreiras específicas para as advogadas no estado. Falta uma análise estrutural mais robusta sobre os impactos combinados dessas opressões.

5.1.9. Sergipe (Resolução n.º 12/2016)

No plano de Sergipe, estão presentes aspectos do cuidado que demonstram uma sensibilidade a debates sociais específicos, como a articulação de ações para fornecer assistência à mulher em situação de violência, apresenta uma proposta de intervenções socioterapêuticas em relação ao autor da violência (sendo um dos poucos planos que prevê alguma atuação para alteração do comportamento de homens).

Notavelmente, o plano propõe o enfrentamento à violência obstétrica e a conscientização sobre o parto humanizado, porém mesmo que estas medidas possam se enquadrar no direito humano ao cuidado elas estão muito mais próximas do direito a ser cuidada do que do direito de cuidar e do trabalho não remunerado do cuidado – motivo pelo qual não foram tratadas no quadro de análise do PEMA.

Estas propostas, entretanto, são enunciadas com pouco direcionamento prático e não são desenhadas especificamente para as advogadas, sendo pautadas como ações da OAB sergipana em prol da sociedade como um todo.

No geral, o plano não contempla elementos robustos que fomentem a redução, a redistribuição do trabalho do cuidado ou a criação de infraestrutura voltada ao cuidado no âmbito da advocacia, vejamos:

PEMA DA SECCIONAL DE SERGIPE – Resolução n.º 12/2016 da OAB/SE				
Tema	Categorias	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente	-	-
		Indiretamente	Mãe;	"X. a isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo" (art. 2ª);
			Maternidade;	"I. a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia, na defesa das suas prerrogativas, na implementação de condições diferenciadas em serviços que atendam as necessidades específicas da mulher advogada, como as decorrentes da maternidade " (art. 2ª);
			Apoiem;	"I. a elaboração de propostas que apoiem a mulher no exercício da advocacia" (art. 2ª).
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados	Isenção na cobrança da anuidade;	"X. a isenção na cobrança da anuidade da mãe no ano do parto ou da adoção, ou no caso da gestação não levada a termo" (art. 2ª);
			Apoio;	"XII. a construção de uma pauta de apoio a mulher na sociedade (...)" (art. 2º);
			Humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas;	."VII. a promoção de diálogo com as instituições, visando humanizar as estruturas judiciárias voltadas às advogadas , especialmente decorrentes da maternidade" (art. 2º)
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados	-	-
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades	-	Equidade de gênero;	"XII. (...) construir uma pauta para equidade de gênero e enfrentamento a discriminação/violência contra a mulher" (art. 2º)
			Defesa humanitária das mulheres;	"c) o apoio a defesa humanitária das mulheres encarceradas, das mulheres trans, e de outras mulheres mais vulnerabilizadas, no enfrentamento (...) as discriminações, inclusive as étnicas;

Quadro 18 — PEMA da seccional de Sergipe. Fonte: Elaboração própria, 2025.

No entanto, a resolução sergipana avança ao prever a isenção total do pagamento da anuidade da advogada que se torna mãe ou nos casos de gestação não levada a termo, embora sem ampliar o benefício aos advogados que se tornam pais. Em relação aos outros planos, o texto avança no quesito interseccionalidade ao mencionar explicitamente o apoio à defesa humanitária das mulheres trans, em situação de vulnerabilidade e o enfrentamento a discriminações étnicas. Essa menção específica a mulheres trans indica uma preocupação com a diversidade de identidades de gênero, mencionada apenas no PEMA da Bahia. Apesar disso, faltam desdobramentos mais amplos sobre o tema, com a criação de políticas e ações direcionadas que superem a simples menção.

5.2 Considerações sobre os PEMAS: entre repetições e ausências.

Observou-se que todos os planos seguiram as diretrizes e a estrutura do plano nacional e que todos eles abordaram indiretamente alguns aspectos relativos ao direito humano do cuidado nos moldes do PNVMA. A única exceção foi o PEMA de Pernambuco, que tratou diretamente do trabalho não remunerado do cuidado. Porém, em grande maioria, os planos reproduzem as mesmas frases contidas no plano nacional, repetindo até o número dos artigos, incisos e alíneas, como nos exemplos a seguir:

PLANO NACIONAL	PLANOS ESTADUAIS	
Frases	Quais planos repetem a frase do plano nacional? ³⁵	Quantos repetem?
a) a igualdade de gêneros e a participação das mulheres nos espaços de poder;	Bahia (art. 2º, a), Goiás (art. 2º, a, VII), Pernambuco (Anexo 1, Título II, Cap. II, XIII); Rio de Janeiro (art. 2º, a, VII), Rio Grande do Norte (art. 2º, a, VII), Rio Grande do Sul (art. 2º, a, VII), Santa Catarina (art. 2º, a, VII).	7
b) o combate à violência doméstica, incluindo assistência às vítimas;	Bahia (art. 3º, b), Goiás (art. 2º, b, VII), Rio de Janeiro (art. 2º, b, VII), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, b), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, b), Santa Catarina (Art. 2º, VII, b).	6
c) o apoio a projetos de combate ao feminicídio e a outras violências contra a mulher;	Bahia (Art. 3º, c), Goiás (Art. 2º, VII, c), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, c), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, c), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, c), e Santa Catarina (Art. 2º, VII, c).	6
d) a defesa humanitária das mulheres encarceradas;	Bahia (Art. 3º, d), Goiás (Art. 2º, VII, d), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, d), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, d), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, d), Santa Catarina (Art. 2º, VII, d) e (Art. 2º, XII, c).	7
e) a defesa e a valorização das mulheres trabalhadoras rurais e urbanas;	Bahia (Art. 3º, e), Goiás (Art. 2º, VII, e), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, e), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, e), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, e) e Santa Catarina (Art. 2º, VII, e).	6
f) a defesa e a valorização das mulheres indígenas;	Bahia (Art. 3º, f), Goiás (Art. 2º, VII, f), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, f), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, f) e Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, f).	5
g) o combate ao racismo e à violência contra as mulheres negras;	Bahia (Art. 3º, g); Goiás (Art. 2º, VII, g), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, g), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, g), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, g) e Santa Catarina (Art. 2º, VII, g).	6
h) o enfrentamento ao tráfico de mulheres;	Bahia (Art. 3º, i), Goiás (Art. 2º, VII, i), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, i), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, i), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, i), Santa Catarina (Art. 2º, VII, j) e Sergipe (Art. 2º, XII, c).	7
i) a mobilização contra a banalização da imagem da mulher na mídia publicitária.	Bahia (Art. 3º, j); Goiás (Art. 2º, VII, j), Rio de Janeiro (Art. 2º, VII, j), Rio Grande do Norte (Art. 2º, VII, j), Rio Grande do Sul (Art. 2º, VII, j), Santa Catarina (Art. 2º, VII, i) e Sergipe (Art. 2º, XII, d).	7

Quadro 19 — Repetições nos PEMAs. Fonte: Elaboração própria, 2025.

Os planos que tratam indiretamente do cuidado: falam da saúde da advogada ou do fornecimento de algum tipo de suporte àquelas que possuem filhos. Porém, não demonstram preocupação com as advogadas que prestam cuidados para outros dependentes, a exemplo de

³⁵ Repetem exatamente a frase do plano nacional, repetem trocando uma palavra, repetem omitindo palavra ou expressão ou acrescentando alguma informação.

pais idosos ou parentes que possuem alguma deficiência. Faltam eixos de ação que possam promover serviços e infraestrutura adequada para comportar essa necessidade por cuidados de crianças, idosos, deficientes, dentre outros, e que reduzam o trabalho não remunerado de cuidados das advogadas. Assim como ações que possam promover a inclusão das advogadas idosas, com instrumentos digitais e tecnológicos, e facilitar o exercício da profissão e conciliação com as responsabilidades familiares — tendo em vista os dados do IBGE que demonstram serem as mulheres idosas as que mais prestam cuidados:

Em 2022, as pessoas idosas no Brasil dedicavam cerca de 19 horas por semana em trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, valor superior àquele empregado pelas pessoas não idosas (16,6 horas semanais), como se pode ver no Gráfico 6. Apenas as pessoas idosas de 80 anos ou mais realizam, na média, jornadas inferiores aos dos não idosos. Evidentemente há uma desigualdade de gênero muito relevante neste sentido. As mulheres idosas realizam mais trabalho doméstico e de cuidados que os homens da mesma faixa etária, sendo essa desigualdade mais expressiva na faixa dos idosos mais novos, de 60 a 69 anos. Vale destacar que as mulheres de 60 a 69 anos dedicam a esse tipo de trabalho uma jornada média de 24 horas semanais, superior à média nacional do país, mas mesmo as mulheres de 80 anos ou mais ainda alocam 17 horas semanais no trabalho doméstico e de cuidados não remunerados, o que corresponde a 1,2 meses a cada ano. (Brasil, 2023, p. 19-20).

O único plano a mencionar mulheres idosas foi o PEMA da Bahia que trouxe a necessidade de promover a inclusão digital das advogadas pertencentes a este grupo (art. 2º, XXI), entretanto não foi no sentido de reconhecer o trabalho não remunerado do cuidado elas exercem e de incentivar a sua redistribuição.

Por outro lado, todos os PEMAs reproduziram os seguintes dispositivos constantes no PNVMA: os censos destinados à construção do perfil das advogadas nas seccionais (art. 2º, VII, do PNVMA), a publicação de artigos e pesquisas sobre a mulher e sua realidade social e profissional (art. 2º, VIII, do PNVMA), a elaboração de manuais para orientação e conscientização sobre temas relativos aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero (art. 2º, IX, do PNVMA).

No quesito representação (um dos “5R’s” formulados pela OIT), todas as seccionais não apenas adotaram as previsões do PNVMA para a criação das Comissões da Mulher Advogada em seus planos (art. 2º, XI), como efetivamente criaram as comissões. A situação se repete em relação a exigência de uma porcentagem mínima de mulheres em todas as comissões (art. 2º, XVI) e em todas as palestras da OAB (art. 2º, XVII).³⁶

³⁶ Posteriormente outras políticas destinadas a paridade de gênero nos quadros institucionais da Ordem foram aprovadas, como: na Resolução n.º 5/20 do Conselho Pleno da OAB nacional para determinou a composição de 50% de mulheres em todos os cargos de direção da Ordem, tanto para titulares quanto para suplentes, e de mesmo percentual na composição das chapas das eleições da OAB, assim como também garantiu 30% de cotas raciais na composição das chapas. Entretanto, o que vêm se observando na prática é a utilização de estratégias para driblar a

Entretanto, Alagoas, Pernambuco, Santa Catarina e Sergipe são as seccionais que incorporaram as diretrizes, mas que promoveram grandes alterações na redação dos dispositivos e acrescentaram novas informações ou dispositivos. Essas também são as mesmas seccionais que mais se destacaram por incluir diretrizes que vão além do constam no Plano Nacional.

Por exemplo, no PEMA de Pernambuco buscou-se promover: a ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade para 180 dias nos escritórios, “permitindo uma divisão mais igualitária dos cuidados com os filhos” (II, Título II, Capítulo V); o fortalecimento de infraestrutura do cuidado ao trazer a necessidade de “articulação com outras instituições da sociedade civil e poder público para fortalecer a rede de apoio e proteção às mulheres advogadas, garantindo a implementação efetiva das políticas de equidade.” (X, Título II, Capítulo I); “a criação de creches nos fóruns e nos prédios das subseções da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)” de modo a oferecer “um ambiente seguro e adequado para que as advogadas possam levar seus filhos ao trabalho” (IV, Título II, Capítulo V).

O PEMA de Alagoas prevê oferta de programas para suporte psicológico e para o bem-estar da advogada, com acompanhamento profissional e com grupos de apoio (art. 16), também aborda medidas de proteção à maternidade, que incluem a licença-maternidade, horários flexíveis e apoio à amamentação (art.17).

A seccional de Santa Catarina trouxe em seu plano o grande diferencial de "propiciar nos eventos e reuniões da OAB espaços de acolhida para os filhos das mães advogadas" (art. 2º, VII, f), demonstrando preocupação em oferecer infraestrutura voltada ao cuidado.

O PEMA de Sergipe estipulou a isenção total do pagamento da anuidade da advogada que se torna mãe, ou nos casos em que a gestação não é levada a termo, (X, art. 2º) e ações de enfrentamento à violência obstétrica e promoção do parto humanizado (g, XII, art. 2º).

Porém todas essas previsões esbarram na falta de prazos, de eixos de ação para concretizar esses dispositivos, de formas de fiscalização, de punições para o descumprimento destas medidas e de metas específicas. A exemplo do próprio plano nacional de valorização da mulher advogada que apenas terminou e publicou o primeiro censo destinado a construção do perfil da advocacia brasileira, sem focar especificamente nas advogadas, apenas em 2024.

política de paridade de gênero da OAB. Como aponta Isabella Cândido (2024, sn), apesar das mulheres serem a maioria na classe e ocuparem cargo de poder, são em maior parte as vice-presidentes e ainda enfrentam grandes “dificuldades para avançar como líderes”, de modo que nas eleições de novembro de 2024 as advogadas representaram “apenas 22% do comando das seccionais” em contraponto aos “82% dos cargos de vices eleitos” (Cândido, 2024, sn), o que demonstra falhas das políticas de paridade em levar mais mulheres às presidências das seccionais.

Por mais que o PNVMA tenha entrado em vigor no dia 1º de janeiro de 2016, as advogadas brasileiras tiveram que esperar aproximadamente 8 anos para ter acesso à alguns dados relativos as mulheres na profissão, mas que até hoje não foi realizado um censo nacional destinado especificamente à construção do perfil da mulher advogada e que seria de grande valia para elaboração de regulamentos e políticas internas para reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado do cuidado e para buscar melhorar a realidade de muitas advogadas que atravessam múltiplas desigualdades.

Se este é o cenário nacional, o das seccionais está ainda mais atrasado quanto a coleta e publicação destes dados. Seccionais como a de alagoas e de Pernambuco chegaram a publicar alguns dados as advogadas em seus censos estaduais da advocacia, mas seus dados sobre a advocacia feminina ainda são muito limitados e carece de recortes interseccionais. Porém, nem CFOAB e nem as seccionais conseguiram realizar e publicar um censo destinados especificamente a construção do perfil da mulher advogada.

6. CONCLUSÃO

Ao revisitar a questão central da pesquisa “Como os nove Planos Estaduais de Valorização da Mulher Advogada (PEMAs) incorporaram em seus dispositivos o direito humano do cuidado?” e as inferências extraídas da análise de conteúdo dos documentos, conclui-se que a resposta é complexa, mas pende para uma negativa. Ao final desta trajetória investigativa, constatou-se que a incorporação do direito do cuidado é majoritariamente indireta, fragmentada e insuficiente, revelando um grande distanciamento entre a intenção de valorizar a mulher advogada e as ações necessárias para que essa valorização se concretize.

Em sua maioria, as abordagens sobre o cuidado presentes nos planos analisados focaram em tratar o sintoma (a dificuldade da mãe advogada) e não a causa (a desigual distribuição do cuidado). Embora representem um avanço em relação ao silêncio anterior, negligenciam os fatores estruturantes das desigualdades na divisão do trabalho não remunerado de cuidados. A pesquisa demonstrou que, com exceção de iniciativas pontuais — como a proposta de ampliação da licença-paternidade em Pernambuco ou a criação de espaços de acolhida para crianças em eventos em Santa Catarina —, os PEMAs falham em seu objetivo principal de valorização do trabalho das advogadas. A origem desta falha está na ausência de estratégias práticas e transversais para reconhecer, reduzir e redistribuir as tarefas domésticas e de cuidado que recaem desproporcionalmente sobre as mulheres.

Em síntese, houve a identificação de um paradoxo: os planos buscam a “valorização” da mulher advogada no espaço público e profissional, ao mesmo tempo em que ignoram a principal barreira que a impede de competir em igualdade de condições — a sobrecarga do trabalho de cuidado no espaço privado. Conforme aponta a OIT, não há como promover a ascensão profissional feminina sem enfrentar a divisão sexual do trabalho. Ao direcionar benefícios quase que exclusivamente às mães e não incluir medidas que incentivem a corresponsabilidade parental e masculina, os PEMAs reforçam, ainda que involuntariamente, o estereótipo de que o cuidado é uma responsabilidade feminina.

Percebe-se que os planos estaduais de valorização da mulher advogada embora abordem dimensões do cuidado, como apoio à maternidade e infraestrutura humanizada, mas ignoram pontos fundamentais para o combate de fatores estruturantes das desigualdades na divisão do trabalho de cuidados. Apesar de mencionarem grupos vulnerabilizados, a interseccionalidade, os aspectos do trabalho e infraestrutura de cuidados, raramente são tratados como instrumentos potentes para o desenvolvimento de práticas voltadas à garantia do direito humano ao cuidado e à igualdade.

A maioria dos planos estaduais não ampliou significativamente as diretrizes do Plano Nacional (Provimento nº 164/2015), limitando-se a replicar medidas como: a possibilidade redução ou isenção de anuidade em casos de maternidade (sem incluir pais), medidas educativas voltadas ao combate à violência doméstica e a realização de cursos para capacitação e aprimoramento profissional das advogadas, dentre outras. Assim como medidas afirmativas, a exemplo das cotas para mulheres negras e com deficiência em espaços de poder, derivam mais de outros provimentos do CFOAB (n.º 222/2023 e 177/2017) do que dos PEMAs ou do Plano Nacional.

Portanto, apesar de avanços pontuais, persistem lacunas em que são percebidas: a falta de estratégias práticas para redistribuir tarefas domésticas e de cuidado entre gêneros; a fragmentação na abordagem interseccional, sem articular marcadores sociais de forma integrada; a ausência de previsão de financiamento para a criação e manutenção de infraestrutura de cuidado; a existência de medidas superficiais para combater o “teto de vidro” e os estereótipos de gênero na ascensão profissional.

Se pensarmos nos PEMAs como políticas institucionais da OAB voltadas a valorização do trabalho das advogadas, da igualdade de gênero e de promoção dos direitos humanos (conforme o PNVMA), para alcançar todos esses objetivos é fundamental desenvolver e revisar seus dispositivos sem perder de vista a centralidade que o trabalho não remunerado do cuidado exercido pelas advogadas assume nas desigualdades de gênero na classe e na importância da promoção do direito humano ao trabalho e a cuidar.

Conforme aponta a OIT, “políticas de cuidados transformadoras garantem os direitos humanos, a autonomia e o bem-estar tanto das pessoas cuidadoras não remuneradas (estejam empregadas ou não) como de quem beneficia dos cuidados”, estão fundamentadas em princípios como a “sensibilidade à dimensão de gênero e aos direitos humanos; universalidade, adequação e equidade; responsabilidade geral e principal do Estado; diálogo social e representação” e “conduzem a melhores resultados para as crianças, para o emprego das mães e o papel de cuidador dos pais, assim como para as pessoas idosas e pessoas com deficiência” (OIT, 2019, p. 121).

As políticas de cuidados são eficazes para reduzir desigualdades no trabalho não remunerado e garantir direitos, mas seu sucesso depende de como são desenhadas e de seus objetivos. Conforme aponta a OIT (2019, p. 122), em regiões de baixa e média renda, essas políticas costumam focar apenas na redução da pobreza, o que leva outras áreas, como as políticas de trabalho e proteção social, a negligenciarem a importância do cuidado. Esta pode ter sido a grande falha tanto da CFOAB como das seccionais, ao elaborar os planos de

valorização negligenciaram a importância do cuidado, seus impactos na carreira das advogadas e suas interseccionalidades.

Através dos problemas identificados, o caminho interessante para iniciar a mudança do cenário atual seria buscando adequar os PEMAs às diretrizes internacionais mais recentes sobre o cuidado, à PNaC e à luz da interseccionalidade (Crenshaw, Collins, Akotirene), como: promover o reconhecimento por meio de realização e publicação de censo destinado a construção do perfil da mulher advogada, preocupando-se em estabelecer recortes interseccionais (raça, etnia, classe social, identidade de gênero, sexualidade, deficiência, dentre outros) detalhados correlacionados ao trabalho não remunerado do cuidado, assim como em estabelecer e cumprir de prazos para entrega dos resultados; reduzir o tempo despendido por advogadas ao trabalho não remunerado de cuidados através do fomento a criação de infraestrutura de cuidado, como a instalação de creches e espaços de acolhida permanente em todas as seccionais e subseções (não apenas em eventos), e ao buscar implementar políticas de trabalho flexíveis, incluindo o teletrabalho como opção viável para advogadas e advogados com responsabilidades de cuidado; desenvolver políticas que objetivem a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado e que estimulem a corresponsabilidade social e entre homens e mulheres pelos cuidados, como estender benefícios como a isenção de anuidade também para advogados homens que se tornam pais e gozam, promover de licença-paternidade estendida nos escritórios de advocacia, incorporar na pauta institucional a defesa da licença parental universal e igualitária, desenvolver campanhas de sensibilização direcionadas aos advogados homens sobre a importância da divisão equitativa do trabalho doméstico e de cuidados para a igualdade de gênero.

Embora as normativas existentes representem passos iniciais, o alcance do objetivo dos planos é limitado por seus dispositivos que não confrontam as raízes estruturais da desigualdade de gênero e da distribuição desigual das responsabilidades pelos cuidados. A ausência de um debate aprofundado sobre o cuidado e a falta de mecanismos de financiamento e fiscalização tornam muitas de suas propostas inócuas.

Para transformar o cenário, é imperativo que a OAB, enquanto entidade com papel fundamental na defesa dos direitos humanos, assuma a vanguarda e trate o direito do cuidado não como um benefício assistencial, mas como uma condição indispensável para a justiça social e a igualdade dentro de seu próprio quadro institucional.

A conclusão é que, sem cuidado, não há valorização efetiva. A valorização plena só será possível quando a estrutura da profissão e suas entidades representativas reconhecerem que a gestão do tempo e das responsabilidades familiares não é um "problema da mulher", mas uma

questão central para a igualdade de gênero na advocacia. Para que a OAB transicione de uma política de reconhecimento simbólico para uma de transformação material, é urgente que os PEMAs sejam revisados à luz do direito humano do cuidado, da interseccionalidade e do "Quadro 5R" proposto pela OIT (Reconhecer, Reduzir, Redistribuir, Recompensar e Representar). Assim, o trabalho de cuidar deve ser tão valorizado como o de advogar, o que também implica na defesa enfática de políticas de equidade salarial nos escritórios, e a pauta do cuidado deve ser constantemente levantada nas comissões da mulher advogada com objetivo de apresentar novas propostas com metas claras e mecanismos de monitoramento para as políticas propostas.

Como desdobramento deste estudo, futuras pesquisas poderiam se aprofundar em diversas frentes: (i) realizar análises quantitativas para medir o impacto da ausência de políticas de cuidado na progressão de carreira e na renda de advogadas; (ii) investigar, por meio de estudos de caso etnográficos, como as dinâmicas de cuidado se manifestam no cotidiano de escritórios de advocacia de diferentes portes; e (iii) expandir a análise para outras carreiras jurídicas, como a magistratura e o Ministério Público, a fim de comparar as políticas institucionais e construir um panorama mais completo sobre o direito humano do cuidado no sistema de justiça brasileiro.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Debatedores defendem implantação de licença parental no País**. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/992602-debatedores-defendem-implantacao-de-licenca-parental-no-pais>. Acesso em: 10 out. 2023.

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

AKOTIRENE, Carla. O que é interseccionalidade e por que devemos falar sobre ela?. **Revista Glamour**. Entrevista cedida à Malu Pinheiro, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://glamour.globo.com/lifestyle/noticia/2020/07/o-que-e-interseccionalidade-e-por-que-devemos-falar-sobre-ela.ghml>. Acesso em: 07 abr. 2025.

ANISTIA INTERNACIONAL. **The UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women**: Amnesty International's observations on the draft general recommendation no. 35 on gender-related dimensions of disast, 2017. Disponível em: <https://www.amnesty.org/ar/wp-content/uploads/2021/05/IOR4055822017ENGLISH.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2025.

ARRUDA, Desdêmona Tenório de Brito Toledo. Cultura da igualdade de gênero no Brasil – uma leitura a partir de Rawyn Connell. In: PETER DA SILVA, C. O. et al (orgs.). **Constitucionalismo Feminista**: expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero, p. 57-78. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luis Antero Reto. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, L. S. Evolução histórica e legislativa da família. In: **10 anos do Código Civil: aplicação, acertos, desacertos e novos rumos**. Rio de Janeiro: EMERJ, v. 1, 2013, p. 205-214. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumeI/10anosdocodigocivil_205.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, ano 47, n. 163, p. 16-42, jan./mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 jan. 2022.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia**: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. Rio de Janeiro: Lamen Juris, 2017.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org.). **Mulher, Sociedade e Direitos Humanos**. São Paulo, Rideel, 2010.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; SILVEIRA, Nereida Salete Paulo da. Precarização: palavra feminina. **Espaço Jurídico Journal of Law**, v. 20, n. 2, p. 355-376, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/17363>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins. Advocacia: Uma profissão tão feminizada quanto desigual. In: GOTTI, I. A.; SOARES, V. P.; CUREAU, S. (coord.). **Mulheres e Justiça: Os Direitos Fundamentais Escritos por Elas**. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 409-426.

BRASIL. **Brasil precisa de uma nova abordagem para financiamento da infraestrutura de cuidado, diz Débora Freire**, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/brasil-precisa-de-uma-nova-abordagem-para-financiamento-da-infraestrutura-de-cuidado-diz-debora-freire>. Acesso em: 23 jan. 2025.

_____. **Diploma Mulher-Cidadã Carlota Pereira de Queirós**. Brasília: Câmara dos Deputados, out. 2017, 42p. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cmulher/outros-documentos/diploma-mulher-cidada-carlota-pereira-de-queiros/edicao-2017-diploma-mulher-cidada-carlota-pereira-de-queiros/livreto-com-as-indicadas-de-2017>. Acesso em: 11 jul. 2022.

_____. Grupo de Trabalho Interministerial (GTI-Cuidados). **Relatório do GTI-Cuidado**. Brasília, DF: Ministério das Mulheres, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2024b, 137p.

_____. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260p.

_____. **Lei n.º 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia. Brasília, DF, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

_____. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

_____. **Lei n.º 13.363, de 25 de novembro de 2016**. Dispõe sobre direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13363.htm. Acesso em: 03 jan. 2022.

_____. **Lei n.º 15.069/2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF, 2024c. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2024-12-23;15069>. Acesso em: 15 jan. 2025.

_____. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Nota Informativa n.º 5/2023 MDS/SNCF**. Sobre o envelhecimento e direito ao cuidado. Disponível em: <https://share.google/0CJwQ2CnockRoqW3H>. Acesso em: 17 mar. 2025.

_____. **Projeto de Lei n.º 1.901/2015**. Visa alterar o novo Código de Processo Civil, Lei n.º 13.105/2015, para dispor sobre a suspensão dos prazos processuais, na hipótese do nascimento de um filho. Brasília: Câmara dos Deputados, jun. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=90594EEDFCFF1B7B0E6CA4A88AB45405.proposicoesWebExterno1?codteor=1465196&filename=Tramitacao-PL+1901/2015. Acesso em: 10 jan. 2022.

_____. **Projeto de Lei n.º 1974/2021**. Dispõe sobre o instituto da Parentalidade em todo Território Nacional e altera as Leis 5.452, de 1º de Maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), 8112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores), 8212/1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8213/1991 (Regime Geral da Previdência Social) e 11770/2008 (Empresa Cidadã), sob a autoria da Deputada Sâmia Bomfim. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2019141>. Acesso em: 14 set. 2023.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BUTLER, Judith. **Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia**. Tradução de Fernanda Siqueira Miguens. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018a.

_____. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do ‘pós-modernismo’. Tradução de Pedro Maia Soares. **Cadernos Pagu**, n. 11, 1998, pp.11-42. Disponível em: [https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1998\(11\)/Butler.pdf](https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/Pagu/1998(11)/Butler.pdf). Acesso em: 21 jan. 2025.

_____. **Problemas de Gênero: feminismos e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018b.

_____. Vida precária. Tradução de Angelo Marcelo Vasco. *In: Contemporânea: Dossiê Diferenças e (Des)Igualdades*, n. 1, p. 13-33, Jan.–Jun. 2011. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/18/3>. Acesso em: 10 dez. 2024.

CALIL, Léa Elisa S.. **Direito do trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTR, 2007.

CAMPBELL, Meghan. CEDAW and Women’s Intersecting Identities: a Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination. **Revista Direito GV**, n. 11 [2], jul-dez, 2015. p. 479-504.

CÂNDIDO, Isabella. **Mulheres são 22% dos presidentes estaduais da OAB e 82% dos vices**. Disponível em: <https://jornaldebrasil.com.br/noticias/politica-e-poder/mulheres-sao-22-dos-presidentes-estaduais-da-oab-e-82-dos-vices/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

CENSO realizado pela OAB Alagoas traça o perfil da advocacia no estado. **OAB Alagoas**, 03 jan. 2023. Disponível em: <https://www.oab-al.org.br/2023/01/censo-realizado-pela-oab-alagoas-traca-o-perfil-da-advocacia-no-estado/>. Acesso em: 26 mar. 2025.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Intersectionality**. Polity Press, 2016.

COLLINS, P. H. **Black Feminist Thought**. Nova Iorque: Routledge, 2000.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (CEDAW). **Recomendação Geral n.º 33 de 2015**. Sobre as obrigações dos Estados partes para assegurar que as mulheres tenham acesso à justiça. Disponível em: <https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2022.

_____. **Recomendação Geral n.º 35 de 2017.** Sobre violência de gênero contra as mulheres. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en. Acesso em: 11 jul. 2022.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E O CARIBE. **La sociedad del cuidado:** Horizonte para una recuperación sostenible com igualdad de género (LC/CRM.15/3), Santiago, 2022. Disponível em: <https://share.google/fH9VPFWOiiyEwYGD3>. Acesso em: 22 de dez. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Conciliação entre a vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores**, 2022. Disponível em: https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/conciliacao-entre-vida-profissional-efamiliar-de-progenitores-e-cuidadores-2022-09-21_pt. Acesso em: 13 ago. 2023.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE MULHERES (OEA); EUROSociAL (EU). **Lei Modelo Interamericana de Cuidados**, 2022. Disponível em: https://www.oas.org/es/cim/docs/LMIC_port.pdf. Acesso em: 03 jan. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-31/25.** El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. Costa Rica: San José, 12 jun. 2025. Disponível em: <https://share.google/hfXQwEFi28OFIPLNg>. Acesso em: 16 set. 2025.

_____. **Solicitação de Opinião Consultiva SOC n.º 02/2023 da República Argentina.** Sobre o Pedido de Parecer Consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos: o conteúdo e o escopo do cuidado como direito humano e sua inter-relação com outros direitos. 2023. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/soc2023pt.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2025.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL. **Quadro de Advogados**, 2023. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 10 jan. 2022.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL. **Provimento n.º 164/2015 que cria o Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada e dá outras providências.** Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=164%2F2015&print=Legislacao&origem=Provimentos>. Acesso em: 03 jan. 2025.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL. **Resolução n.º 5/2020.** Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=5%2F2020&print=Legislacao&origem=Resolu%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 03 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.** Brasília, DF: CNJ; Enfam, 2021. 132 p. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Portaria n.º 27/2021**. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n.º 254/2020 e n.º 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714>. Acesso em: 01 dez. 2024.

_____. **Resolução n.º 254/2018**. Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em: 01 dez. 2024.

_____. **Resolução CNJ n.º 255/2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 01 dez. 2024.

_____. **Resolução n.º 343/2020**. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 01 dez. 2024.

COSTA DA SILVA, Danielle; RIBEIRO, Renata Albuquerque; CARVALHO, Tássia Camila de Oliveira. A análise de conteúdo de pronunciamentos oficiais como metodologia interpretativa da política externa brasileira. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, vol. 6, n. 2, 2015, p. 346-363. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/politica/article/view/39039>. Acesso em: 20 maio 2025.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Tradução de Liane Schneider. **Revista estudos feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 nov. 2023.

_____. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1229039>. Acesso em: 13 nov. 2023.

_____. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, Vol. 1989: Iss. 1, A. 8. Disponível em: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 27 jan 2025.

_____. She Coined the Term ‘Intersectionality’ Over 30 Years Ago. Here’s What It Means to Her Today. **Revista Time**. Entrevista concedida a Katy Steinmetz, 2020. Disponível em: <http://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque. São Paulo: Paz e Terra, 2014. 3 v.

FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética?. Tradução de Ana Carolina Freitas Lima Ogando e Mariana Prandini Fraga Assis. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (Orgs.). **Teoria Crítica no Século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 113-140. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/JwvFBqdKJnvndHhSH6C5ngr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 set. 2023.

_____. **Contradições entre capital e cuidado**. Tradução de José Ivan Rodrigues de Souza Filho. Princípios: Revista de Filosofia (UFRN), v. 27, n. 53, pp. 261-288, Mai.Ago./2020. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/16876>. Acesso em: 20 set. 2023.

FREIRE, Karen M.. **Mulheres na advocacia: home office e trabalho do cuidado durante a pandemia de COVID-19**. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2023.

FRENCIA, Cintia; GAIDO, Daniel. As origens operárias e socialistas do Dia Internacional da Mulher. Tradução de Ellen Maria Vasconcellos. **Revista Cult**, 7 mar. 2017. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/as-origens-operarias-e-socialistas-do-dia-internacional-da-mulher/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GIONGO, Marina Grandi. **Políticas feministas e igualdade de gênero: um estudo sobre as licenças parentais na Noruega**. Orientadora: Jussara Reis Prá. 347 f. Tese (doutorado em Ciência Política) - Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

GONÇALVES, Tamara Amoroso. **Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos: uma análise de casos admitidos entre 1970 e 2008**. Orientadora: Eva Alterman Blay. 267 f. Dissertação (mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

GOMES, Lunara C. N.. A interseccionalidade para além da academia: a práxis crítica dos movimentos de mulheres. **Revista Antropolítica**, v. 54, n. 3, Niterói, p. 559-565, set./dez de 2022. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/antropolitica/issue/view/2724/806>. Acesso em: 20 nov. 2023.

GOUGES, Olympe de. **Declaração dos direitos da mulher e da cidadã e outros textos**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2021.

HIRATA, Helena. **O cuidado: teoria e práticas**. Tradução de Monica Stahel. São Paulo: Boitempo, 2022.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. **Los derechos humanos de las mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional**. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C)**, 2º trimestre de 2024. Disponível

em:<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093#/nl/all/v/1641,4090,4092,4097,4098,4099,4108,4110/p/last%201/c2/all/d/v4097%201,v4098%201,4099%201,4108%201,v4110%201/1/v.c2+p,t/r>esultado. Acesso em: 05 jan. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Objetivos de desenvolvimento sustentável: 5. Igualdade de Gênero.** Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>>. Acesso em: 10 jan. 2025.

_____. **Estudo aponta desigualdade de gênero no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado no Brasil:** O simples fato de ser mulher leva a um aumento de 11 horas por semana no trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/14024-estudo-aponta-desigualdade-de-genero-no-trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado-no-brasil>. Acesso em: 13 jun. 2025.

KAPUR, Ratna The Tragedy of Victimization Rhetoric: Resurrecting the "Native" Subject in International/Post-Colonial Feminist Legal Politics. **Harvard Human Rights Journal**, v.15, p. 1-37, 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228143416_The_Tragedy_of_Victimization_Rhetoric_Resurrecting_the_Native_Subject_in_InternationalPost-Colonial_Feminist_Legal_Politics. Acesso em: 18 jan. 2025.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**, p. 67-75. São Paulo: UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle; HIRATA, Helena. Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?. **Novos Cadernos NAEA**, v. 11, n. 1, p. 39-50, jun. 2008. Disponível em: <https://scispace.com/pdf/paradigmas-sociologicos-e-categoria-de-genero-que-renovacao-2xis5o2cjb.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

_____. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução de Fátima Murad. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p. 595-609. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2023.

LAGE, Fernanda de Carvalho; ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. A mulher e o poder judiciário no Brasil. In: NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo Feminista: expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero**, p. 215-237. Salvador: Editora JusPodivm, 2020

LIMA, N. O.; PETERKE, S. Acesso à justiça internacional para as mulheres brasileiras: o Papel do CEDAW. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Direito**, v. 2, p. 1-33, 2011. Disponível em: <<https://is.gd/UwcQ7r>>. Acesso em: 05 fev. 2024.

LOMBARDO, Emanuela. VERLO, Mieke. Institutionalizing Intersectionality in the European Union?. **International Feminist Journal of Politics**, n. 11, v. 4, p. 478- 495, dez. 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/233131977_Institutionalizing_Intersectionality_in_the_European_Union. Acesso em: 16 jan. 2025.

MCCALL, Leslie. The Complexity of Intersectionality. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 30, n. 3, p. 1771-1800, 2005. Disponível em: [https://lsa.umich.edu/content/dam/ncid-assets/ncid-documents/Ten%20Diversity%20Scholarship%20Resources/McCall%20\(2005\)%20The%20Complex%20of%20Intersectionality%20.pdf](https://lsa.umich.edu/content/dam/ncid-assets/ncid-documents/Ten%20Diversity%20Scholarship%20Resources/McCall%20(2005)%20The%20Complex%20of%20Intersectionality%20.pdf). Acesso em: 16 jan. 2025.

MOHANTY, C. T. **Sob olhos ocidentais**. Tradução de Ana Bernstein. Copenhagen/Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2020.

MONTENEGRO, Renan H. Desenho de pesquisa, inferência e causalidade em Ciência Política. **Agenda Política** [S. l.], v. 4, n. 2, p. 276-301, 2016. Disponível em: <https://www.agendapolitica.ufscar.br/index.php/agendapolitica/article/view/104>. Acesso em: 16 jan. 2025.

MONTICELLI, Thays. Divisão sexual do trabalho, classe e pandemia: novas percepções?. **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 1, p. 83-117, Jan./Abr. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/phBY7c5NGY3vFjBmDNnnKNJ/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 16 jan. 2025.

NOVA lei altera CPC e Estatuto da Advocacia: A norma prevê direitos e garantias para advogadas gestantes, entre eles, a suspensão de prazos. **Migalhas**, 28 nov. 2016. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/249628/nova-lei-altera-cpc-e-estatuto-da-advocacia>>. Acesso em: 05 out. 2023.

NASH, Jennifer C. Re-thinking Intersectionality. **Feminist Review**, n. 89, p. 1-15, 2008. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/40663957>. Acesso em: 16 jan. 2025.

OAB divulga dados inéditos sobre o perfil da advocacia brasileira. **Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil**, 28 nov. 2023 Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/61715/oab-divulga-dadosineditos-sobre-o-perfil-da-advocacia-brasileira?argumentoPesquisa=pesquisa>. Acesso em: 13 jan. 2024.

OLIVEIRA, Adriana Vidal de. **A Expressão Constituinte do Feminismo**: por uma retomada do processo liberatório da mulher. Orientador: Adriano Pilatti. 179 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Mulher, Trabalho e Direito Internacional: entre a desigualdade e a inefetividade das normas trabalhistas. **Revista Laborare**. Ano III, Número 5, p. 107-129, Jul-Dez/2020. ISSN 2595-847X. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2020-60>. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/download/60/41/308>. Acesso em: 20 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Nova Iorque, 1979. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-allforms-discrimination-against-women>>. Acesso em: 11 jul. 2022.

_____. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Pequim, 1995. Disponível em:

<https://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2022.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 11 jul. 2023.

_____. **Declaração e Programa de Ação de Viena**, 1993. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

_____. **Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial - ICERD**. 21 dez. 1965. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discriminacao.html>>. Acesso em: 05 abril, 2025.

_____. Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial. **Recomendação Geral n.º 32 de 2009**. Sobre o significado e alcance das medidas especiais na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/667786>. Acesso em: 11 jul. 2022.

_____. Comitê sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. **General Recommendation n.º 25**. Gender related dimensions of racial discrimination. Nações Unidas, Suíça, 2000.

_____. **Report A/HRC/58/43 from the High Commissioner of the United Nations for Human Rights**. Human rights dimension of care and support, 2025. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/HRC/58/43>. Acesso em: 01 jul. 2025.

_____. **The World's Women 2010: Trends and Statistics**. Nova Iorque, 2010. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/worldswomen/WW_full%20report_BW.pdf. Acesso em: 30 mai. 2025.

_____. **Comentário Geral n.º 5/1994**. Persons with Disabilities, 1994. Disponível em: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/1994/en/20796>. Acesso em: 30 mai. 2025.

_____. **Comentário geral n.º 07/2005**. Sobre a implementação dos direitos da criança na primeira infância, 2005. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.ciespi.org.br/media/files/fcea049a8ec4d511ecbe6e5141d3afd01c/fa6671b0a7f3011ee976d71393b4c16ff/comentario-geral-7.pdf>. Acesso em: 10 jul. 25.

_____. **Comentário Geral n.º 5/2017**. Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Sobre a vida independente e inclusão na comunidade, 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/COMENTARIOS-Gerais-do-Comite-de-Direitos-das-Pessoas-com-Deficiencia.pdf. Acesso em: 23 jun. 2025.

ONU MULHERES. **Caring Societies, Inclusive, and Green Economies in Asia and the Pacific:** Unveiling data to advance women's economic empowerment beyond GDP, 2024. Disponível em: https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/ap-x-caring-societies_2024-200904s.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

ONU MULHERES; CEPAL. **Rumo à construção de sistemas integrais de cuidados na América Latina e no Caribe:** elementos para sua implementação, nov. 2021. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/rumo_construcao_sistemas_integrais_cuidados.pdf. Acesso em: 02 fev. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL; FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Perfil adv: 1º estudo demográfico da advocacia brasileira.** SIMONETTI, José Alberto, HORN, Rafael de Assis, SALOMÃO, Luis Felipe (coord.). Brasília e Rio de Janeiro: OAB editora, FGV Justiça, abr. 2024. 210p. Disponível em: <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2024.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DE ALAGOAS. **Resolução n.º 07/2024.** Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: <https://diario.oab.org.br/pages/materia/805809?termo=>>. Acesso em: 25 mar. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DA BAHIA. **Resolução CP n.º 01/2017.** Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: https://www.oab-ba.org.br/arquivos/oab_resolucoes/28/ARQUIVO_RESOLUCAO.pdf?v=fe842d95b191aec. Acesso em: 26 mar. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DE GOIÁS. **Resolução n.º 09/2016-CS.** Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: <https://www.oabgo.org.br/arquivos/downloads/resolucao-valorizacao-da-mulher-121814918.PDF>. Acesso em: 25 mar. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DE PERNAMBUCO. **Resolução n.º 097/2023.** Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: https://www.oabpe.org.br/files/livro-cartilha/17084593087365-cartilha_planodevalorizaodamulheradvogada.pdf. Acesso em: 26 mar. 2025.

_____. CENSO OAB-PE: Iniciativa inédita da seccional Pernambuco, Censo da Advocacia Pernambucana vai dar subsídios para balizar ações da gestão e pode ser replicado pela OAB Nacional em outros estados. **Revista Advogar**, n.1, v. 1, jul. 2022. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oabpe.org.br/files/livro-cartilha/17042292641005-1_compressed.pdf. Acesso em: 23 de jan. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Resolução n.º 07/2016.** Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: https://www.oabrn.org.br/arquivos/resolucao_07_2016.pdf. Acesso em: 23 mar. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DO RIO GRANDE DO SUL.

Resolução n.º 08/2019. Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em:

<https://www.oabrs.org.br/arquivos/file_589c9e81978a7.docx>. Acesso em: 23 mar. 2025.

ORDEM DE ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DE SERGIPE. **Resolução n.º**

12/2016. Cria o Plano Estadual de Valorização da Mulher Advogada e Outras Providências. Disponível em: <<https://oabsergipe.org.br/wp-content/uploads/2024/09/RESOLUCAO-12-2016.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2025

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Notas da OIT 4: Proteção da maternidade. **Série Equilíbrio entre trabalho e família**, n.4, 2011. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229653/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 out. 2023.

_____. **Convenção n.º 3.** Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Washington, 1919. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 out. 2023.

_____. **Convenção n.º 156.** Convenção Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Genebra, 1981. Disponível em: <https://share.google/FTatjF3rxw3Ndpfjo>. Acesso

em: 05 out. 2023.

_____. **Convenção n.º 183.** Convenção relativa à revisão da Convenção (revista) sobre a proteção da maternidade de 1952. Genebra, 2000. Disponível em:

<https://popdesenvolvimento.org/publicacoes/temas/descarregar-ficheiro.html?path=4%29+Direitos+Humanos%2Fc%29+G%C3%A9nero%2FConven%C3%A7%C3%A3o+OIT+Relativa+%C3%A0+Revis%C3%A3o+da+Conven%C3%A7%C3%A3o+Sobre+a+Protec%C3%A7%C3%A3o+da+Maternidade.pdf>. Acesso em: 05 out. 2023.

_____. **Nova nota informativa da OIT destaca disparidade global de gênero de cinco meses nas licenças parentais remuneradas**, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/nova-nota-informativa-da-oit-destaca-disparidade-global-de-genero-de-cinco>. Acesso em: 12 de jul. 2025.

_____. **Prestação de cuidados:** trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno.

Genebra: OIT, 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORTIZ, Marília. Desvendando Sentidos e Usos para a Perspectiva de Interseccionalidade nas Políticas Públicas Brasileiras. *In*: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 10, 2013, Florianópolis. **Anais Fazendo Gênero 10**. Florianópolis: UFSC, 2013. p. 1-15.

OLIVEIRA, Luis P. F.; TOURINHO, Luciano O. S.. Mulher, Trabalho e Direito Internacional: entre a desigualdade e a inefetividade das normas trabalhistas. **Revista Laborare**, ano III, n. 5, Jul-Dez/2020, p. 107-129. Disponível em:

<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/download/60/41/308>. Acesso em: 20 mar. 2025.

PATRIOTA, Antonio de Aguiar; BAIROS, Luiza; NUNES, Maria do Rosário. **Nota pública sobre a aprovação da Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância**, 31 jul. 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/sdh/noticias/2013/junho/nota-publica-sobre-a-aprovacao-da-convencao-interamericana-contra-toda-forma-de-discriminacao-e-intolerancia>. Acesso em: 25 jan. 2024.

PAUTASSI, L.. El derecho humano al cuidado. Su relevancia constitucional. *In: Juntas en Acción y Centro de Estudios de la Mujer (org.). Las tramas del cuidado en la nueva Constitución*. Chile: Santiago, 2021. P. 35-45. Disponível em: <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/08/Las-tramas-de-cuidado-en-la-nueva-constitucion.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2025.

PEREIRA, H. A. D. **Ideologia e direito: a influência neoconservadora na produção normativa sobre direitos sexuais e reprodutivos entre os anos de 2019 e 2022 no Brasil**. Orientador: Robson Antão de Medeiros. 2024. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024.

PERITO pede que governos priorizem direitos humanos nas decisões econômicas. **ONU News**, 3 jul. 2024. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2024/07/1833971>. Acesso em: 02 jul. 2025.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução de Ângela M. S. Corrêa. São Paulo: Contexto, 2019.

PINHO, Lucas. O direito dos casais homoafetivos à licença por adoção. **Jusbrasil**, 06 jul. 2017. Disponível em: <https://lukspinho123.jusbrasil.com.br/artigos/475697901/o-direito-dos-casais-homoafetivos-a-licenca-por-adoacao>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/59dc5cda-102b-4132-8a9c-ff5e974f3263/content>. Acesso em: 20 jan. 2025.

PISCITELLI, Adriana. Recriando a (categoria) mulher?. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 2, p. 251-266, 2008. Disponível em: <https://www.culturaegennero.com.br/download/praticafeminina.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2025.

POMPILO, Victor Hugo. Reembolso do salário-maternidade diante da extinção da empresa. **Jusbrasil**, 17 jun. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reembolso-do-salariomaternidade-diante-da-extincao-da-empresa/722227060>. Acesso: 14 out. 2023.

PRIMI, Juliana. Lutar, verbo intransitivo: o feminismo, as mulheres e a sociedade. **Revista de Letras Norte@mentos**, v. 13, n. 34, p.110-121, dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/norteamentos/article/view/7644>. Acesso em: 10 fev. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva n.º 96/34/CE do Conselho de 3 jun. 1996**. Relativa ao Acordoquadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. JO L

145. 19 jun. 1996. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L:1996:145:FULL&from=BG>>. Acesso em: 12 out. 2023.

_____. **Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019.** Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. JO L 188/79. 12 jul. 2019. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>>. Acesso em: 14 set. 2023.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Revista estudos avançados**, v. 34, ed. 98, p. 57-72, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/vjjf6c9fCC6x3KZBjJ5SjPv/?lang=pt>. Acesso em: 8 dez. 2023.

SALMORIA, Camila Henning; BAZZO Mariana Seifert; ALVES, Daiana Allessi Nicoletti. Licença parental e a divisão sexual do trabalho em Portugal. **Revista Laborare**. v. VI, n. 11, Jul-Dez. 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/210>. Acesso em: 17 de mar. 2023.

INTERNATIONAL CONFERENCE OF SOCIALIST WOMEN. **Second international conference of socialist women at Copenhagen**. Copenhagen, 1910. Disponível em: <https://library.fes.de/zweiint/f20.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

SCOTT, Joan W.. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Tradução de Guacira Lopes Louro. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 77-99, jul-dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 15 jan. 2023.

TEIXEIRA, Flávia C. R. Licença maternidade: um paradoxo normativo. **IBDFAM**, 06 jul. 2017. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licen%C3%A7a+maternidade%3A++um+paradoxo+normativo>. Acesso em: 25 jan. 2024

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Equidade de Gênero no Poder Judiciário: Um caminho ainda longo**. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/equidade-de-genero-no-poder-judiciario-um-caminho-ainda-longo>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ZOBOLI, Elma L. C. P.. A redescoberta da ética do cuidado: o foco e a ênfase nas relações. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 38, n. 1, p. 21-27, mar. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/QxhC6TD3pJf8mSfdSmJwLBK/>. Acesso em: 14 mai. 2025.

ANEXO

ANEXO 1 - MODELO DE QUADRO SEGUIDO

PEMA DA SECCIONAL DO “ESTADO” — Número de identificação do documento				
Tema	Categoria	Subcategorias	Unidade de registro	Unidade de Contexto
1. Direito Humano do cuidado	Reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Diretamente		
		Indiretamente		
	Reduzir e Redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas advogadas.	Corresponsabilidade social pelos cuidados		
		Corresponsabilidade entre Homens e Mulheres pelos cuidados		
	Reconhecer Múltiplas desigualdades e interseccionalidades	-		

Quadro 20 — Modelo de quadro de análise de conteúdo baseado no exemplo de Laurence Bardin (2016).
Fonte: Elaboração própria, 2025.