

INSTITUTO DOS ADVOCADOS BRASILEIROS (IAB)
COMISSÃO PERMANENTE DE DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS
RIO DE JANEIRO (RJ)

PARECER

INDICAÇÃO 071/2025

INTERESSADA: Dra. Cláudia Maria Coelho Jensen

**EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL,
INTERNACIONAL PÚBLICO E
POLÍTICAS PÚBLICAS. RATIFICAÇÃO
DA CONVENÇÃO 156 DA
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO (OIT). INTEGRAÇÃO AO
ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO. POSSIBILIDADE.
CONSTITUCIONALIDADE FORMAL E
MATERIAL VERIFICADAS.**

I. RELATÓRIO

Trata-se de análise acerca da possibilidade de ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da OIT, de 1981, relativa à igualdade de gênero nas condições de trabalho.

Nas palavras de S.Exa. Indicante,

“A Convenção no 156, também conhecida como Convenção sobre a Equidade no Trabalho e na vida Familiar, foi criada pela da OIT - Organização Internacional do Trabalho, para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, levando em consideração, as responsabilidades familiares de cada um. O Brasil, ao ratificar a Convenção, se compromete adotar políticas e práticas que apoiem os trabalhadores na conciliação entre trabalho e vida familiar, como licenças parentais, horários flexíveis e acesso a serviços de apoio à família. Isso é fundamental para combater as desigualdades de gênero, promover a inclusão e garantir que todos tenham as mesmas chances de crescimento profissional, independente do gênero ou das responsabilidades familiares.”

II. PERTINÊNCIA

Como muito bem colocado na Indicação 71/2025, a Convenção 156 da OIT, de 1981, não foi ratificada pelo Estado Brasileiro, estando atualmente em trâmite para a incorporação da referida normativa ao ordenamento jurídico pátrio.

O bloco de legalidade a ser sopesado é dotado de 19 artigos, atinentes à “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”.

Confira-se:

“Status Atual da Ratificação (2025)

- . Envio ao Congresso Nacional, em 8 de março de 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou a Mensagem MSC 85/2023 ao Congresso Nacional, iniciando o processo de ratificação da Convenção no 156 da OIT.
- Tramitação Legislativa, a convenção está sendo analisada pelas comissões da Câmara dos Deputados e, posteriormente, será encaminhada ao Senado Federal. A relatoria na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN) está sob responsabilidade da deputada federal Fernanda Melchionna (PSOL-RS).
- Audiências Públicas e Mobilização, Organizações sindicais e entidades da sociedade civil, como o SINAIT, estão promovendo audiências públicas e campanhas para sensibilizar parlamentares e a sociedade sobre a importância da ratificação da convenção.”

Assentadas tais premissas, passa-se ao exame da pertinência da Indicação 71/2025.

O tema da democracia inclusiva de gênero permeia a manutenção da própria democracia. Não se desconhece que cerca de metade dos lares brasileiros são mantidos economicamente pelas mulheres, mas a questão toma contornos abrasivos se pensarmos na pobreza geracional infligida ao gênero feminino por séculos.

O cenário atual indica certa melhora econômica, mas, ainda assim, as condições de trabalho, ou a venda da força de trabalho, com relação às mulheres se afigura mais difícil do que para o homem, isso sem contar a questão da interseccionalidade, que sobrepõe as opressões sofridas pelas mulheres por questões de raça, etnia, classe social e sexualidade.

Portanto, diante da cultura de debates dos direitos postos em lição imanente à Casa de Montezuma, que não se recusa à discussão jurídica dos temas, ainda que difíceis ou controversos, corrobora esta Comissão Permanente de Direito e Políticas Públicas pela pertinência da Indicação 71/2025 e passa-se à análise do mérito.

III. MÉRITO

A Convenção OIT 156, como relatado, diz respeito à “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”.

Com relação à constitucionalidade formal da aludida normativa, a própria Indicação revela que os trâmites exigidos para que esse conjunto de normas se agregue ao nosso ordenamento jurídico. Veja-se:

“Próximos Passos

- **Conclusão da Tramitação Legislativa:** A convenção precisa ser aprovada pelas comissões da Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal.
- **Decreto Legislativo:** Após a aprovação, será emitido um Decreto Legislativo autorizando a ratificação.
- **Ratificação pelo Presidente da República:** O presidente assinará o instrumento de ratificação, formalizando o compromisso do Brasil com a convenção.
- **Depósito na OIT:** O instrumento de ratificação será depositado na sede da OIT em Genebra, tornando a ratificação oficial.
- **Publicação no Diário Oficial da União:** Após o depósito, a ratificação será publicada no Diário Oficial da União, tornando-a efetiva no ordenamento jurídico brasileiro”

Para facilitar o presente estudo, seguem na íntegra os artigos da Convenção:

“Artigo 1.º

1 - A presente Convenção aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

2 - O disposto na presente Convenção será igualmente aplicado aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com outros membros da sua família directa que tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitarem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

3 - Para os efeitos da presente Convenção, os termos «filhos

a cargo» e «outro membro da família directa que tenha uma necessidade manifesta de cuidados ou de amparo» entendem-se no sentido definido em cada país por um dos meios referidos no artigo 9.º

4 - Os trabalhadores visados nos parágrafos 1 e 2 supra serão abaixo designados «trabalhadores com responsabilidades familiares».

Artigo 2.º

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da actividade económica e a todas as categorias de trabalhadores.

Artigo 3.º

1 - A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem Serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares.

2 - Para efeitos do parágrafo 1 supra, o termo «discriminação» significa a discriminação em matéria de emprego e profissão tal como foi definida pelos artigos 1.º e 5.º da convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 4.º

A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, devem tomar-se todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para: a) Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego; b) Ter em conta as suas necessidades no que respeita as condições de emprego e à segurança social.

Artigo 5.º

Devem igualmente ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para: a) Ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das colectividades locais ou regionais; b) Desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família.

Artigo 6.º As autoridades e organismos competentes de cada país devem tomar medidas apropriadas para promover uma informação e uma educação que suscitem no público não só uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como também uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

Artigo 7.º Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, entre as quais medidas no domínio da orientação e da formação profissionais, para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares integrarem-se na população

activa, continuarem a fazer parte dela e retomarem um emprego após uma ausência motivada por essas responsabilidades.

Artigo 8.º As responsabilidades familiares não podem, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.

Artigo 9.º As disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções colectivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais, de decisões judiciais, ou por qualquer outro meio adequado, conforme com a prática nacional e que tenha em conta as condições nacionais.

Artigo 10.º

1 - Tendo em conta as condições nacionais, as disposições da presente Convenção poderão, se for necessário, ser aplicadas gradualmente, ficando assente que, seja como for, as medidas tomadas para este efeito se aplicarão a todos os trabalhadores visados pelo artigo 1.º, parágrafo 1.

2 - Qualquer membro que ratifique a presente convenção indicará no primeiro relatório sobre a aplicação da mesma, que terá de apresentar por força do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, se e a respeito de que disposições da Convenção tenciona socorrer-se da possibilidade oferecida no parágrafo 1 do presente artigo e indicará nos relatórios seguintes a medida em que deu ou se propõe dar cumprimento às citadas disposições.

Artigo 11.º As organizações de empregadores e de trabalhadores terão direito a participar, segundo modalidades apropriadas às condições e à prática nacionais, na elaboração e na aplicação das medidas tomadas para dar cumprimento ao disposto na presente Convenção.

Artigo 12.º As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 13.º

1 - A presente Convenção vinculará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.

2 - Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de 2 membros terem sido registadas pelo director-geral.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 14.º

1 - Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, decorrido um período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos 1 ano depois de ter sido registada.

2 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano após o termo do período de 10 anos mencionado no número precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará vinculado por um novo período de 10 anos e,

posteriormente, poderá denunciar esta Convenção no termo de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 15.º

1 - O director geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2 - Ao participar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamara a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 16.º O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, em conformidade com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denuncia que tiver registado em conformidade com os artigos precedentes.

Artigo 17.º Sempre que o considere necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferencia Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e avaliará se deverá inscrever-se na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão, total ou parcial.

Artigo 18.º

1 - No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção: a) A ratificação por um membro da nova convenção que efectuar a revisão implicará de pleno direito, não obstante o artigo 14.º supra, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor; b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão a presente Convenção deixara de estar aberta à ratificação dos membros.

2 - A presente Convenção permanecerá, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectuar a revisão.

Artigo 19.º As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

Como pode ser observado, a estrutura da feitura da lei conferida ao bloco de legalidade em exame é de artigos em números ordinais, com subitens em números cardinais para cada artigo.

Outrossim, com relação à constitucionalidade substancial, há três pontos centrais muito importantes ao debate. O primeiro é a invocação do elemento “família” para o desenvolvimento do tema, com relevo para o termo “responsabilidade familiar”. O segundo ponto a ser destacado é a igualdade de

oportunidades entre os gêneros. A terceira, é a possibilidade de mecanismos democráticos na arquitetura das políticas públicas.

Ouvimos durante muito tempo a concepção de Rui Barbosa de que a família é a célula mater da sociedade. Mas a acepção da união familiar, antes dada apenas por laços sanguíneos e de sobrenome, vem mudando no séc. XXI. Se antes a família tinha como uma de suas expressões expor a classe social como origem, hoje o ângulo se desloca como localização da classe social em razão das posses materiais, não mais, portanto, pela origem.

Além disso, novas formas de sexualidade também vêm mudando o conceito de família, bem como a derrubada do mito da democracia racial empreendida por Lélia Gonzalez (2020), ao afirmar que a família tradicional brasileira é composta por uma mãe preta solo, a avó ou a filha mais velha que cuida das crianças, e a criança, e não aquela família de “comercial de margarina”, todos loiros e felizes em seu jardim tomando o café da manhã.

A mulher é o esteio e o sustento da família brasileira, ainda quando não tinha poder de ação e reação dentro do ambiente familiar. De acordo com Lélia Gonzalez (2020), é a conselheira, a religiosa, a cuidadora. Ao adentrar o mercado de trabalho, as tarefas só se multiplicaram. Chegamos a um ponto que, além de tudo, a mulher é a provedora, e os dados empíricos comprovam essa afirmação.

O homem, por outro lado, vive uma realidade de confusão mental de como se dá seu novo papel dentro da sociedade no séc. XXI. O homem não está integrado à unidade familiar na base da pirâmide social por três motivos: (i) está inserido no sistema carcerário, massivo no Brasil; (ii) está morto, diante dos altos índices de violência suportados no Brasil, principalmente com relação aos jovens negros e periféricos, que se afeiçoam a um verdadeiro cenário de guerra; ou (iii) não têm a estabilidade emocional para integrar um família, diante do modo inerente à estrutura social patriarcal de tratar homens como meninos na cultura brasileira, o que afasta o requisito da responsividade quanto ao tema de cuidados e, muitas vezes, de trabalho. Talvez não na realidade da classe média alta ou das classes abastadas, mas na base da pirâmide, há vergonha, sensação de incapacidade e ressentimento, como mencionado por Jessé Souza (2024), o que explica muito dos números alarmantes de violência doméstica, muito embora esse mal esteja em todas as classes sociais.

Ter essas questões realísticas em mente é fundamental para o exercício deontológico de acolhida real que o núcleo familiar deve proporcionar à formação do

indivíduo, o que revela em parte o motivo de tantos problemas atuais com a nossa juventude brasileira.

Diante desse panorama, o Artigo 1º da Convenção 156 da OIT traz em seu bojo uma preocupação com os papéis de cuidado dentro do núcleo familiar, e ao delimitar o dever de cuidado aos termos «filhos a cargo» e «outro membro da família directa que tenha uma necessidade manifesta de cuidados ou de amparo», a normativa localiza pessoas em condições de vulnerabilidade, como bebês, crianças, pessoas com deficiência (PCD) e idosos com necessidades de cuidados especiais.

E vai adiante: repousa a responsabilidade para com esses membros da família aos trabalhadores de ambos os sexos, ou seja, ambos têm que prover economicamente e cuidar física e emocionalmente dentro do ambiente familiar, em igual medida, o que encerra uma providência nítida de democracia inclusiva de gênero, que se advoga (Meneses, 2024), inquinando-os «trabalhadores com responsabilidades familiares», sendo que no Artigo 2º, não faz distinção entre ramos de atividade econômica, tampouco a categorias de trabalhadores.

O Artigo 3º determina que os Estados signatários devem implementar políticas públicas que visem à efetiva igualdade de oportunidade e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, como objetivo de política nacional, para que a pessoa trabalhadora tenha liberdade na escolha e continuidade de seu trabalho, sem que os deveres de cuidado familiar sejam um empecilho à autonomia da vontade do trabalhador, limitada, obviamente, aos seus talentos pessoais e às condições efetivas do mercado de trabalho.

Neste ponto, a igualdade de oportunidades para os gêneros é o elemento central da investigação, e se entrelaça com a questão de políticas públicas efetivas para a consecução das diretrizes legislativas da Convenção 156 da OIT.

Meneses (2025) afirma que o pronunciamento do Estado Brasileiro Democrático Paritário de Gênero é uma releitura do caput do art. 5º da Constituição Brasileira de 1988, que prevê que homens e mulheres são substancialmente iguais em direitos e deveres, e não apenas formalmente. Tal reconhecimento, seja por mutação constitucional, seja por uma PEC agregadora do postulado da democracia inclusiva de gênero, efetiva uma política pública estatal imprescindível à consecução da Convenção 156 da OIT.

Sem querer exaurir as possíveis modelagens de políticas públicas que podem somar ao tema, pensa-se, a título exemplificativo, que a primeira política

pública a ser sugerida é a paridade entre licença maternidade e licença paternidade, para os trabalhadores da esfera privada e para os servidores públicos. Tal medida teria duas características pedagógicas importantes: a primeira, é retirar da mãe o dever exclusivo de cuidado do filho recém-nascido, que é um construto social, e não natural. Basta saber que em muitas espécies animais, cabe ao macho o dever de cuidado para com os filhotes, como bem lembrado por Simone de Beauvoir (2019). A segunda é acabar com um estigma social que impossibilita a contratação de mulheres pelo fato de elas poderem engravidar. Ao dar o exato tempo de licença para ambos os sexos, retira do empregador o preconceito e o receio quanto ao ponto, devendo ser relevado que a fonte de custeio social deve ser a mesma aplicada à licença maternidade, de 4 meses para as celetistas, e de 6 meses para as servidoras públicas.

Outro exemplo de política pública que pode mitigar o desnível entre trabalhadores em razão do gênero é o fomento, cotas e bolsas de estudos para meninas e mulheres que queiram ingressar no estudo das matemáticas e das tecnologias, encerrando de uma vez por todas o preconceito social incrustado na sociedade brasileira de que as mulheres são menos afeitas às ciências exatas, que são inarredáveis para o desenvolvimento de qualquer país, incluindo o Brasil. A economista francesa Héléne Périvier (2023) pontua essa questão como um fator inafastável para tentar acabar com o desnível salarial entre os gêneros. Ao dominar as matemáticas e tecnologias, as mulheres terão condições de concorrer em igualdade de oportunidades com homens que já estão inseridos nesses campos há pelo menos dois séculos. As mulheres, ao revés, são afastadas por mitos sociais ou são apagadas da história quando se trata de descobertas científicas para o desenvolvimento da sociedade.

Para atender ao disposto no Artigo 4º, as horas de trabalho devem ser averiguadas com cautela. Atualmente, a escala celetista 6x1, como comumente chamada na sociedade, impede que ambos os gêneros tenham a responsabilidade de cuidado familiar. Num exercício de imaginação, tendo um criança PCD, a mãe ou o pai deve abandonar o mercado de trabalho na escala 6x1 para se dedicar às tarefas domésticas e ao dever de cuidado para com o filho PCD. Ou ainda pior, deixam os cuidados dessa criança com um dos filhos mais velhos, que, obviamente, tem que largar os estudos. A realidade brasileira se impõe, mas a classe política parece não entender as reais circunstâncias atuais da nossa população, o que lhes retira o atributo da representatividade política, o que pode

ser um dos motivos por que a democracia na modalidade representativa esteja em plena decadência.

Assim, uma outra condição essencial para que o Brasil incorpore a Convenção 156 da OIT é a diminuição dessa escala de trabalho 6x1 inumada, reivindicação social que tem ganhado força e adesão, e, por isso, a classe política deve estar atenta aos anseios da população que os elegeu.

O referido Artigo 4º ainda positiva dois requisitos cumulativos: (i) permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego; e (ii) ter em conta as suas necessidades no que respeita as condições de emprego e à segurança social. Tais requisitos cumulativos dependem muito mais da iniciativa privado que do Estado, mas este pode, através de políticas públicas de incentivos fiscais, ajudar o mercado a colocar em prática essa verdadeira mudança na cultura corporativa brasileira.

Já o Artigo 5º, ao propor os dois atributos seguintes: (i) ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das colectividades locais ou regionais; e (ii) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família, está, na verdade, incentivando mecanismos de democracia participativa e comunitária a ser coadjuvante à democracia representativa.

Os demais artigos se referem à adesão do Estado aos ditames da Convenção, de forma a viabilizar o compromisso na implementação de políticas públicas que façam com que haja igualdade de oportunidades entre os gêneros, sendo importante ressaltar que os Estados que aderirem à Convenção devem trabalhar no prazo de dez anos para que as necessidades de cuidados dentro da família não sejam impeditivos ao desempenho das pessoas no ambiente de trabalho.

III. CONCLUSÃO

Ante o exposto, a Convenção 156 da OIT deve ser agregada ao ordenamento jurídico brasileiro, por ser medida de incremento da democracia inclusiva de gênero, hábil ao desenvolvimento do Estado Brasileiro em vários setores da economia, com vistas ao desenvolvimento, e, uma vez trasmutado em Decreto, será um ato legislativo que contempla o atributo de constitucionalidade.

Sugere-se o encaminhamento destas conclusões à Exma. Presidência da República, à Exma. Presidência do Congresso Nacional, e à Exma. Deputada Federal Fernanda Melchionna (PSOL-RS), sendo este o Parecer, ora submetido à apreciação deste Colendo Plenário.

Rio de Janeiro, 12 de outubro de 2025.

Andréia Alvarenga de Moura Meneses

Membra Honorária da Comissão Permanente de Direito e Políticas Públicas
Servidora Pública do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2)
Doutoranda em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF)
Mestra em Direito e Políticas Públicas pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

ID Lattes: [2230849379391523](#)

Orcid: [0009-0008-4937-1642](#)

ANEXO 1

Referências Bibliográficas e Digitais:

BARDACH, Eugene. Los Ocho Pasos para el Análisis de Políticas Públicas. Ciudad de Mexico: Miguel Ángel Porrúa, 2001.

BEAUVOIR, Simone de. O Segundo Sexo. Tradução: Sérgio Milliet. 5ed., volume 1: Fatos e Mitos. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

BUCCI, Maria Paula Dallari. Fundamentos para uma Teoria Jurídica das Políticas Públicas. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

CANOTILHO, J.J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

DUNN, William N. Public Policy Analysis. 6ª ed. New York: Routledge, 2018.

DWORKIN. Ronald. Levando os Direitos a Sério. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes. 2010.

FONTE, Felipe de Melo. Políticas Públicas e Direitos Fundamentais. São Paulo: Saraiva, 2015.

GARGARELLA, Roberto. Castigar Al Próximo. 2ª ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2022.

GONZALEZ, Lélia. Por um Feminismo Afro-Latino-Americano. Rio de Janeiro: Zahar. 2020.

HARGUINDÉGUY, Jean-Baptiste. Análisis de Políticas Públicas. Madri: Tecnos, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MENESES, AAM. A democracia inclusiva de gênero: debates iniciais sobre o reconhecimento do Estado Brasileiro Democrático Paritário de Direito. *In*: Coletânea de Estudos Avançados em Direito. MARTINS, Plínio Lacerda (org.) e MENESES, AMM (Curadoria de Textos). Rio de Janeiro: IDPP. 2025.

MENESES, AAM. Políticas Públicas Democráticas Inclusivas de Gênero na Proposta de Constituição Chilena Rechaçada em 2022. Dissertação de Mestrado. PPGD-UNIRIO, 2024.

MORAES, Guilherme Peña de. Curso de Direito Constitucional. 12ª ed. São Paulo: Atlas. 2020.

PÉRIVIER, Hélène. A economia feminista: porque a Ciência Econômica precisa do Feminismo e vice-Versa. Tradução: Maria Alice Dorea. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo. 2023.

RED de Constitucionalismo Crítico en America Latina. Disponível em <<https://www.youtube.com/@reddeconstitucionalismocri6605>>

SACHS, Ignacy. Desenvolvimento: Incluyente, Sustentável e Sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SARTORI, Giovanni. O que é a Democracia? Curitiba: Instituto Atuação, 2017, p.

100-149.

SOUZA, Jessé. O pobre de direita – a vingança dos bastardos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.

SUNSTEIN, Cass R.. Valuing Life – Humanizing the Regulatory State. Chicago: University of Chicago Press, 2014.

----- e HOLMES, Stephen. O Custo dos Direitos – Por Que a Liberdade Depende dos Impostos. São Paulo: VMF Martins Fontes. 2019.

TUSHNET, Mark. Tribunales Débiles, Derechos Fuertes. Buenos Aires: Siglo Vinte e Uno, 2023.

ANEXO II – Memes e *posts* do Instagram sobre o tema





univer... e outras 2 pessoas ...

UNIVERSA uol

“

Eram 90% contra
mim, agora são 10%”

Sônia Guimarães, 1ª mulher negra a
obter doutorado em física no Brasil

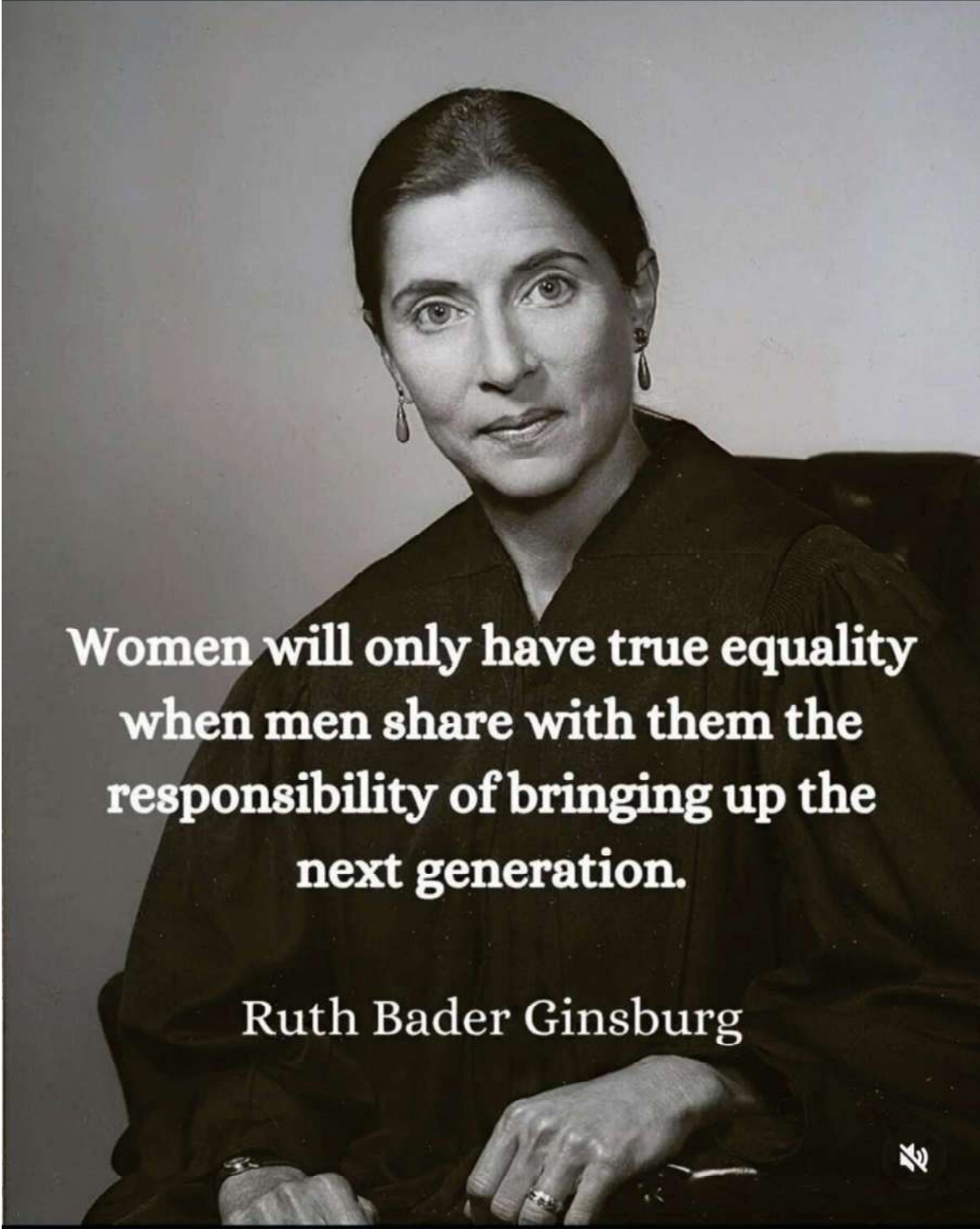


inspiringherambit...

♪ James Quinn · Jo...

Seguir

...

A black and white portrait of Ruth Bader Ginsburg. She is seated, looking directly at the camera with a slight smile. Her dark hair is pulled back, and she is wearing a dark, high-collared jacket. Her hands are resting on her lap, and she is wearing a watch on her left wrist and a ring on her left hand.

**Women will only have true equality
when men share with them the
responsibility of bringing up the
next generation.**

Ruth Bader Ginsburg



ATUALI
ZAMOS

atualizamos

♪ Tony Ann · ICAR...

Seguir

...



**FOI APROVADO O PROJETO DE LEI QUE
ASSEGURA APOSENTADORIA ESPECIAL
PARA MÃES QUE CUIDAM DE FILHOS
COM DEFICIÊNCIA, AUTISMO OU
OUTRAS CONDIÇÕES ATÍPICAS.**





agencia.brasil

Seguir



ALTERNÂNCIA DE GÊNERO

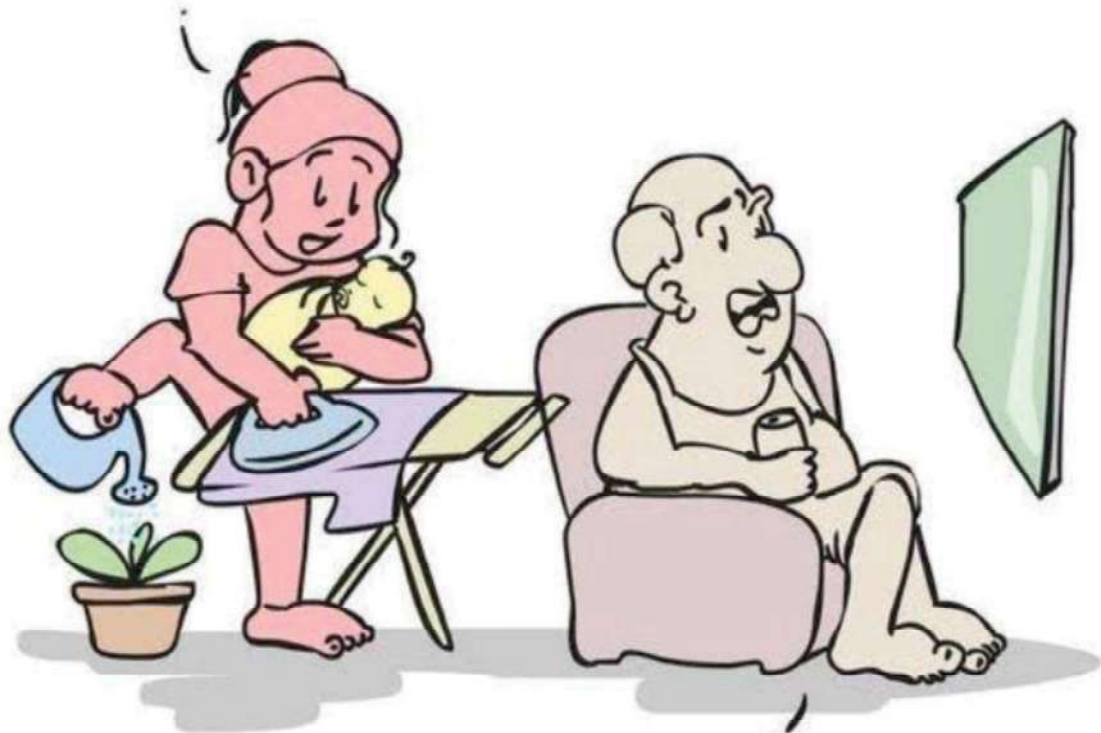
“Há tribunais e pessoas que já disseram que estão esperando minha saída no próximo ano para não precisar cumprir a resolução. *A má vontade é óbvia com a presença de mulheres.*”

Cármen Lúcia

Presidente do Tribunal Superior Eleitoral

Foto: Marcelo Camargo/Agência Brasil

**VIU QUE O TEMA DA REDAÇÃO DO ENEM
FOI SOBRE A INVISIBILIDADE DO TRABALHO
DE CUIDADO REALIZADO PELA MULHER?**



QUE TRABALHO?

@Chargesdo**niniu**

