

**Cuidado
em *debate***

**As Trabalhadoras Domésticas
Remuneradas São
Trabalhadoras do Cuidado.
Elas Têm o Direito a Cuidar,
a Ser Cuidadas e ao Autocuidado.**

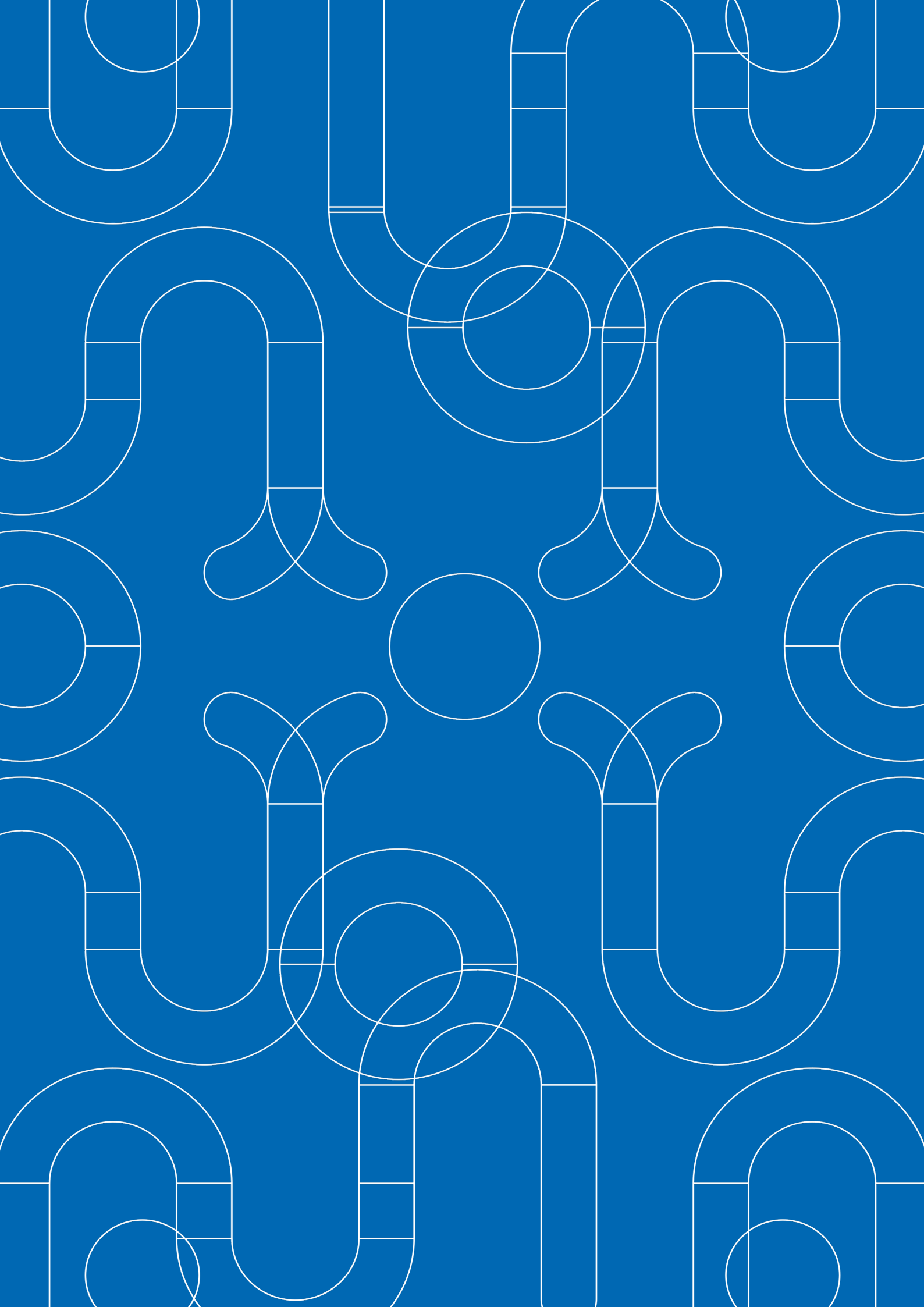


Organização
Internacional
do Trabalho



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



Governo Federal

Presidente Luiz Inácio Lula da Silva

Vice-presidente Geraldo Alckmin

Ministério do Desenvolvimento, Assistência Social, Família e Combate à Fome

Wellington Dias

Autora

Maria Elena Valenzuela

Processamento de dados

Maria José Canales Infante

Supervisão técnica

Secretaria Nacional de Cuidados e Família / Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate a Fome

Laís Abramo

Organização Internacional do Trabalho

Paz Arancibia

Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas

Adriana Paz Ramirez

Revisão

Secretaria Nacional de Cuidados e Família / Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate a Fome

Laís Abramo

Carolina Miranda Rodrigues

Organização Internacional do Trabalho

Livia Salles

Denise Marinho dos Santos

Abril de 2025

O conteúdo do documento não expressa necessariamente a opinião do governo, nem representa posicionamento oficial, sendo de responsabilidade exclusiva da autora.

SU MÁRIO

Introdução	5
1. Escutar a Voz e as Propostas das Trabalhadoras	8
2. O Direito ao Cuidado	10
3. A Informalidade Impõe Restrições ao Direito ao Cuidado.....	12
4. A Insuficiência de Serviços Públicos de Cuidado (Gratuitos e de Qualidade) Impõe uma Carga Maior de Trabalho de Cuidado às TDR	17
5. As TDR Desenvolveram Diversas Estratégias para o Cuidado de Seus Filhos e Filhas	20
6. Falta de Tempo e Pobreza: Fatores de Risco e Déficits Para Cuidar, Ser Cuidada e para o Autocuidado	25
7. Tripla Jornada: Trabalho Remunerado, Trabalho Não Remunerado de Cuidado e Participação em Atividade Sindical	26
8. Conclusão	28
Referências	30



Meu sonho é a gente ver os direitos trabalhistas serem resgatados, as trabalhadoras domésticas serem respeitadas e valorizadas, ter políticas públicas que possam garantir dignidade. Sonhar não custa nada e sonho que a gente sonha com outros milhares e milhões de pessoas nesse país, eu acredito que é um sonho que um dia ele pode se tornar realidade¹. (Luiza Batista²)

INTRODUÇÃO

O trabalho de cuidado que se realiza no interior dos domicílios desempenha um papel central na geração de emprego, tanto para a pessoa que assume essa tarefa de forma remunerada quanto para a família para a qual trabalha, facilitando a inserção no mercado de trabalho das pessoas adultas desse domicílio. As trabalhadoras domésticas remuneradas (TDR) prestam serviços de cuidado que são fundamentais para o bem-estar e a geração de renda das famílias que as contratam. Realizam tarefas de cuidado direto com as pessoas que necessitam, notadamente crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência. Também assumem tarefas de cuidado indireto, como limpar, cozinhar, lavar e planejar, permitindo que a família disponha de um ambiente saudável e seguro para viver. Apesar da importância do trabalho que realizam e de sua contribuição para a economia do cuidado, as TDR enfrentam sérios déficits de trabalho decente, e seu trabalho ainda carece do reconhecimento e da valorização que lhe são devidos. Constituem uma das categorias mais precarizadas do mercado de trabalho no Brasil, com baixos níveis de proteção social, baixos salários e jornadas extensas, composta quase exclusivamente por mulheres e, em sua maioria, mulheres negras que vivem múltiplas formas de discriminação.

NÓS MULHERES DA PERIFERIA. O trabalho doméstico tem tudo a ver com o resquício da escravidão. Disponível em: <https://nosmulheresdapериферia.com.br/o-trabalho-domestico-tem-tudo-a-ver-com-o-resquicio-da-escravidao/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

2. Luiza Batista (in memoriam) foi coordenadora-geral da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e presidenta do Conselho Nacional dos Trabalhadores Domésticos (CNTD).

As TDR são um pilar na prestação de serviços de cuidados pessoais. Elas também têm responsabilidades com relação às necessidades de cuidado de suas próprias famílias. Paradoxalmente, as TDR fornecem cuidados para as famílias que as empregam, mas enfrentam sérias dificuldades para fornecer os cuidados de que necessitam os membros de suas próprias famílias (OIT, 2024). Além da falta de tempo, muitas delas não têm acesso aos direitos e benefícios que a lei concede às pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares. Isso se agrava diante da ausência ou das debilidades da oferta de serviços públicos de cuidado. Produz-se, assim, uma grande contradição: as TDR realizam tarefas de cuidado em troca de um salário para uma família que não é a delas, ao mesmo tempo em que suas próprias famílias vivenciam um déficit de cuidados. As TDR enfrentam múltiplas barreiras para exercer seu direito ao cuidado. A dupla jornada de trabalho – a que impõe seus compromissos trabalhistas e a que representa o trabalho de cuidado não remunerado para sua família – gera forte carga física e emocional, limita suas oportunidades de autocuidado e aumenta o risco de transmissão intergeracional de pobreza e desigualdade. O trabalho doméstico remunerado é parte central da organização social dos cuidados. Nos últimos anos, houve avanço em direção a um crescente reconhecimento dos direitos das TDR. Em 2011, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Convenção nº 189 (C189) sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, que representou grande impulso e maior atenção à necessidade de melhorar as condições de trabalho e equiparar os direitos dessas trabalhadoras. O Brasil realizou grandes avanços, mas ainda existem importantes desafios para o pleno exercício dos direitos das TDR e em seu acesso ao trabalho decente (Valenzuela, 2025). A Emenda Constitucional nº 72, promulgada em 2013, corrigiu o vácuo jurídico em que se encontravam as TDR e que as impedia de gozar dos mesmos direitos que o resto das trabalhadoras assalariadas. A Lei Complementar nº 150 assegurou às TDR a garantia dos direitos básicos reconhecidos ao restante dos trabalhadores assalariados. No entanto, diferentemente do que ocorre com o restante dos setores econômicos, a referida Lei estabeleceu que o serviço prestado à mesma pessoa empregadora por menos de 3 dias por semana não configura vínculo empregatício, e, sim, trabalho autônomo. Este fator agravou as taxas historicamente altas de informalidade da categoria e impôs sérias limitações ao exercício das TDR para tornar

efetivo seu direito ao cuidado: a cuidar, a ser cuidada e ao autocuidado. Outro fator que tem contribuído para a precarização das condições de trabalho é a crescente contratação de TDR por meio de plataformas digitais, as quais exigem das trabalhadoras um registro MEI (Microempreendedor Individual)³ e as incorpora como prestadoras de serviços, sem direitos trabalhistas.⁴

3. O MEI é uma alternativa de formalização para trabalhadores autônomos e pequenos empreendedores, com regime tributário simplificado e acesso a direitos, como cobertura previdenciária. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acesso-a-informacao/comunicabr/lista-de-acoes-e-programas/microempreendedor-individual-mei#:~:text=O%20MEI%20%C3%A9%20ideal%20para,a%20direitos%20e%20benef%C3%ADcios%20previdenci%C3%A1rios.&text=Para%20tornar%2Dse%20um%20ME.>

4. A Lei de Terceirização (Lei nº 13.429/2017) introduziu mudanças significativas na regulamentação do trabalho, facilitando a terceirização dos serviços das TDR por meio de plataformas digitais que oferecem serviços sob demanda.

1. ESCUTAR A VOZ E AS PROPOSTAS DAS TRABALHADOR

Não é possível dissociar a análise das condições precárias de trabalho das trabalhadoras domésticas remuneradas de suas possibilidades de conciliar ou enfrentar suas responsabilidades relacionadas ao cuidado. As más condições de trabalho, os baixos salários e a informalidade afetam a forma como são atendidas as necessidades de cuidado da família da trabalhadora e dela própria. Por isso, o processo de formulação da Política e do Plano Nacional de Cuidados do Brasil teve como preocupação central não apenas melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham no âmbito dos cuidados – em especial as TDR –, mas também promover o exercício do seu direito ao cuidado: a cuidar, a ser cuidada e a se autocuidar. Essa preocupação foi incorporada desde o início, acolhendo as reivindicações históricas formuladas pelas organizações de TDR (BRASIL, 2024). Como parte do processo de elaboração da Política e do Plano Nacional de Cuidados, a Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família (SNCF), do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), impulsionou diversas iniciativas de participação e diálogo social, a fim de registrar as demandas e propostas da população em matéria de cuidados⁵. Nesse contexto, como uma iniciativa de colaboração do MDS com a Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e a Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas (FITH)⁶, foi realizada uma pesquisa para registrar as demandas e propostas de cuidados das TDR. O formulário foi elaborado como parte desse processo de colaboração e a sua aplicação foi realizada por meio do aplicativo de mensagens Whatsapp. A divulgação contou com a colaboração da FENATRAD, em suas listas de contato. A pesquisa foi conduzida de forma anônima e contou com a participação de 665 pessoas.

5. No marco do processo de participação social para a elaboração da Política e do Plano Nacional de Cuidados, foi elaborada uma pesquisa eletrônica dirigida ao conjunto da população, com o objetivo de identificar suas necessidades de cuidados e suas propostas nessa área. Devido à importância das TDR, foi elaborada também uma pesquisa especial para esta categoria.

6. A Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas agrupa 90 sindicatos em 70 países da Ásia, África, América Latina e Caribe, América do Norte e Oriente Médio. Disponível em: <https://tinyurl.com/ejh6y48e>.

Os resultados forneceram informações valiosas sobre as necessidades das trabalhadoras, suas demandas e propostas⁷.

Esta nota se propõe a contribuir para a reflexão sobre o direito ao cuidado das trabalhadoras domésticas remuneradas. Para sua elaboração, foram realizadas entrevistas com TDR, registrados seus depoimentos e analisados os resultados da pesquisa.

7. A pesquisa foi respondida de forma voluntária por 665 pessoas. Não se trata de uma amostra representativa e, portanto, os resultados não podem ser analisados como válidos para o conjunto da categoria. Em contrapartida, há uma importante informação qualitativa coletada que permite compreender como as TDR enfrentam suas próprias necessidades de cuidado e os custos associados em termos físicos, mentais e emocionais. Também permite conhecer suas prioridades enquanto trabalhadoras da economia do cuidado, assim como as políticas necessárias para atender às suas demandas e às de suas famílias. Outrossim, indaga-se a respeito dos problemas que as TDR enfrentam para desenvolver a tripla jornada, que representa seu trabalho remunerado, o trabalho de cuidado não remunerado e sua atividade sindical.

2. O DIREITO AO CUIDADO

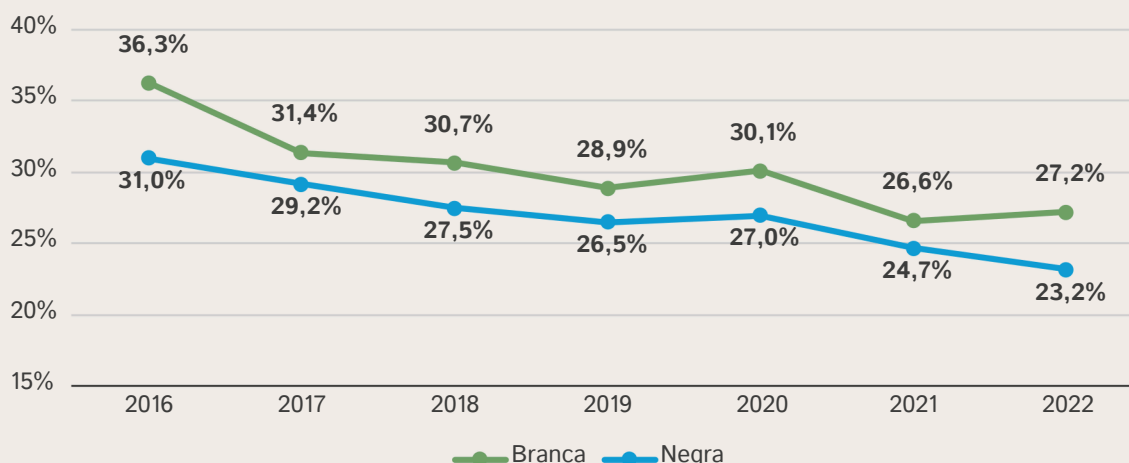
O cuidado é o fundamento essencial que sustenta a vida e é indispensável para que os seres humanos, as sociedades e as economias funcionem. Nesse contexto, as trabalhadoras domésticas remuneradas (TDR) representam um pilar fundamental na economia do cuidado (BRASIL, 2024). No Brasil, há mais de 6 milhões de TDR, que prestam serviços necessários ao bem-estar de milhões de famílias. A maioria dessas trabalhadoras provém de domicílios de baixa renda e enfrenta uma sobrecarga física e emocional, com pouco ou nenhum tempo para o autocuidado ou tempo livre, fatores que podem resultar em isolamento e solidão. A dupla jornada que muitas trabalhadoras domésticas vivenciam no Brasil, que combina o trabalho remunerado com as responsabilidades de cuidar de suas próprias famílias, tem efeitos profundos em seu bem-estar físico, emocional, econômico e social. A pesquisa sobre necessidades de cuidado das TDR indica que a grande maioria (83%) reconhece o impacto negativo dessa dupla jornada em suas vidas, o qual se expressa de diversas maneiras, sendo as trabalhadoras com jornadas mais longas as que experimentam esse impacto de forma mais acentuada. O trabalho de cuidado que as TDR realizam implica esforço físico, mental e emocional e gera estresse e cansaço. No caso do trabalho de cuidado direto, ou seja, o cuidado de crianças, pessoas idosas ou pessoas com deficiência, requer o estabelecimento de relações interpessoais e a assunção de responsabilidades com relação à vida e ao bem-estar de outras pessoas, além da realização de tarefas fisicamente exigentes, às vezes, como deslocar pessoas com mobilidade reduzida, ajudar na higiene pessoal, carregar crianças, levantar objetos pesados. Há, também, um forte componente emocional envolvido, uma vez que as trabalhadoras precisam manter contato direto e contínuo com pessoas vulneráveis que dependem de seus cuidados. O trabalho de cuidado indireto, por sua vez, refere-se às tarefas que não implicam contato direto com as pessoas cuidadas, mas que são fundamentais para seu bem-estar, como a limpeza, a cozinha, a administração da casa e outras atividades que permitem que os membros da casa vivam em um ambiente saudável e funcional. Apesar de não envolver atenção direta, este tipo de serviço também tem custos significativos para a saúde física e emocional das trabalhadoras que o realizam, pois requerem grande quantidade de tarefas físicas, que muitas vezes exige esforço repetitivo e prolongado. O desempenho das tarefas domésticas

envolve a repetição das mesmas atividades que frequentemente passam despercebidas, pois trata-se de manter a ordem e a limpeza do ambiente, que, ao serem utilizadas pelos membros da casa, demandam ser restabelecidas repetidamente. Essa dinâmica pode gerar uma carga emocional importante, especialmente quando o trabalho não é reconhecido nem valorizado. A pesquisa sobre as necessidades de cuidado que as TDR enfrentam mostrou que elas percebem que seu trabalho não é valorizado e, para um terço delas, esta é uma causa de estresse que afeta sua qualidade de vida. Devido à extensa carga de trabalho que se soma às horas de traslado, as TDR enfrentam mais dificuldades para dedicar tempo e atenção suficientes à sua família e às suas próprias necessidades de autocuidado. A pesquisa sobre as necessidades de cuidado das TDR (doravante chamada de “a pesquisa”) indicou que quase todas reconhecem os efeitos negativos das condições precárias de realização do seu trabalho em sua saúde física e mental. A proporção de trabalhadoras negras (80%) que reconhecem esse impacto é ainda maior do que a de trabalhadoras brancas (75%), um resultado que pode ser atribuído às condições de maior informalidade e aos menores salários que as TDR negras recebem. Entre os fatores mais mencionados pelas trabalhadoras nesta pesquisa estão as grandes exigências de esforço físico e, em segundo lugar, o esforço mental e emocional que esse trabalho representa. As trabalhadoras também mencionam que a percepção de um salário baixo também representa um importante fator de tensão. A falta de tempo e a precariedade e a insegurança dos rendimentos somam-se à insuficiência de serviços públicos de apoio para aliviar as tarefas de cuidado, o que impõe sérias limitações ao exercício do seu direito de cuidar, ser cuidada e ao autocuidado. As trabalhadoras negras estão expostas a condições de trabalho mais precárias e a uma carga maior nas responsabilidades de cuidado. Isso representa maiores probabilidades de exclusão social e a perpetuação intergeracional da pobreza e da desigualdade.

3. A INFORMALIDADE IMPÕE RESTRIÇÕES AO DIREITO AO CUIDADO

No Brasil, o trabalho de cuidado remunerado tem sexo, cor e classe: as TDR são majoritariamente mulheres, negras (mais de 60%) e provêm de famílias de baixa renda. A combinação das formas estruturais de discriminação que elas experimentam se reflete em seu alto nível de informalidade: apenas 24,5% contavam com um contrato formal de trabalho em 2022 (Carteira de Trabalho e Previdência Social), ou seja, três de cada quatro TDR não contavam com Carteira de Trabalho assinada, e as trabalhadoras negras se encontram ainda mais desprotegidas. Os dados evidenciam que a grande maioria está excluída, na prática, da proteção da legislação trabalhista, seja por exclusão legal (no caso das trabalhadoras diaristas) ou por descumprimento da lei (no caso das trabalhadoras mensalistas). A situação revela-se especialmente grave ao se observar que, nos últimos oito anos, a proporção de trabalhadoras com Carteira de Trabalho assinada tendeu a diminuir, e que as trabalhadoras negras têm níveis sistematicamente menores de registro. (Gráfico 1) O registro na Carteira de Trabalho não é apenas uma obrigação legal, mas formaliza a relação trabalhista, definindo claramente as responsabilidades e os direitos do empregado e do empregador e diminuindo as possibilidades de abusos. A formalização garante, ainda, às trabalhadoras os direitos trabalhistas, de seguridade social e as proteções fundamentais, historicamente negados ou limitados nesse setor. Os altos níveis de descumprimento indicam, para muitas trabalhadoras, que seus direitos não são concretizados na prática. O contrato de trabalho formalizado assegura às trabalhadoras domésticas o acesso à maior parte dos direitos trabalhistas conferidos aos demais trabalhadores assalariados, tais como salário-mínimo, proteção da maternidade, jornada de trabalho regulamentada e férias remuneradas, entre outros. A legislação, no entanto, ainda impõe restrições às TDR, como o tempo reduzido de concessão do seguro-desemprego. Ademais, recente modificação normativa suprimiu o direito ao pagamento da licença médica pela seguridade social durante os primeiros 15 dias de afastamento. O exercício desses direitos trabalhistas é fundamental para o exercício do direito ao cuidado, especialmente por meio dos direitos a que se tem acesso pela seguridade social.

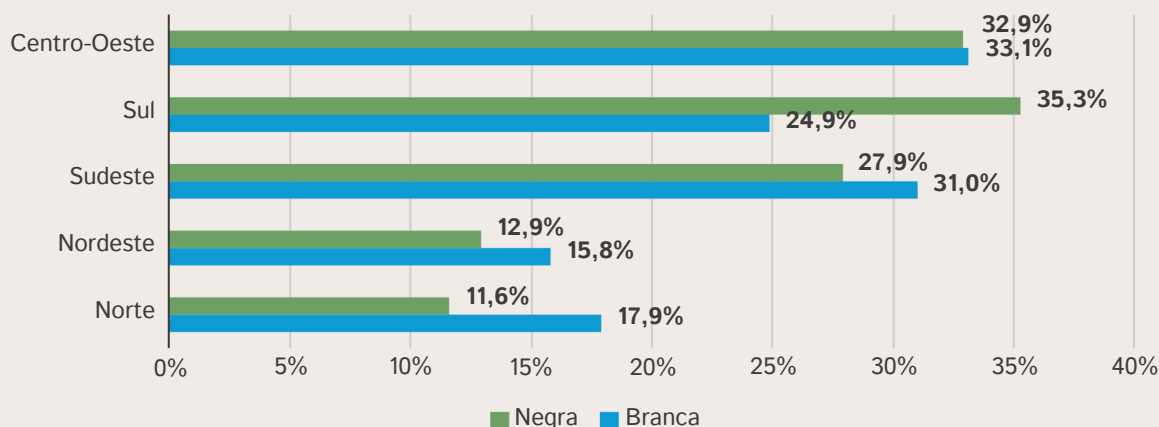
Gráfico 1. Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade que possuem carteira de trabalho assinada, por raça/cor. Brasil, 2016 a 2022



Fonte: Elaboração própria com base em dados PNAD-IPEA. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 24 abr. 2025.

A média nacional oculta grandes disparidades regionais. Nas regiões do Nordeste e do Norte, onde a grande maioria das TDR é de mulheres negras, apenas uma em cada dez tem carteira de trabalho assinada. (Gráfico 2)

Gráfico 2. Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade que possuem carteira assinada, por raça/cor e regiões. 2022

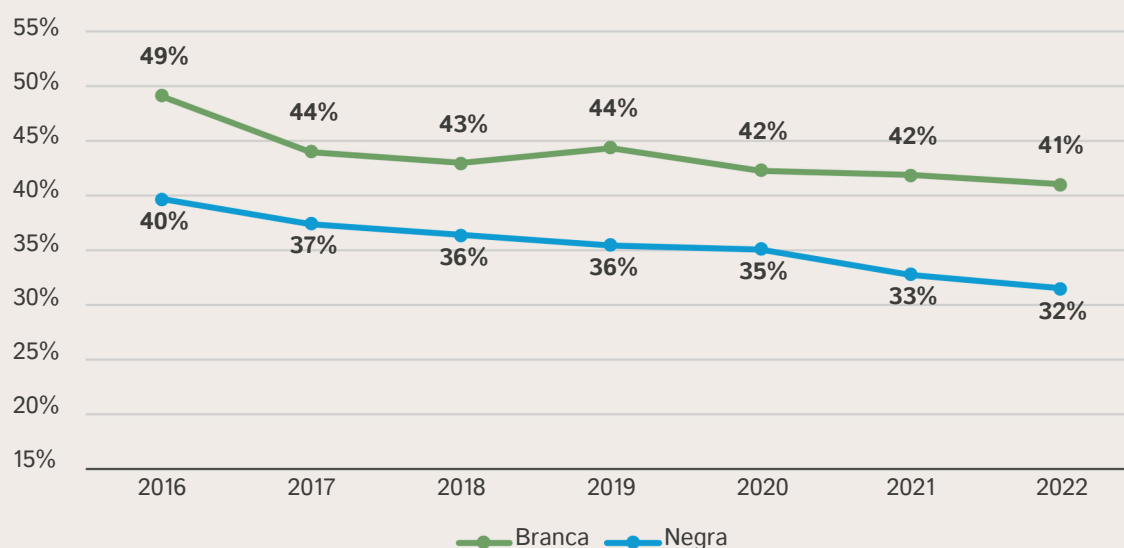


Fonte: Elaboração própria com base em dados PNAD-IPEA. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 24 abr. 2025.

A legislação brasileira estabelece a obrigatoriedade da contribuição para a seguridade social por parte das trabalhadoras mensalistas e a possibilidade de que as trabalhadoras diaristas contribuam de forma voluntária. Considerando

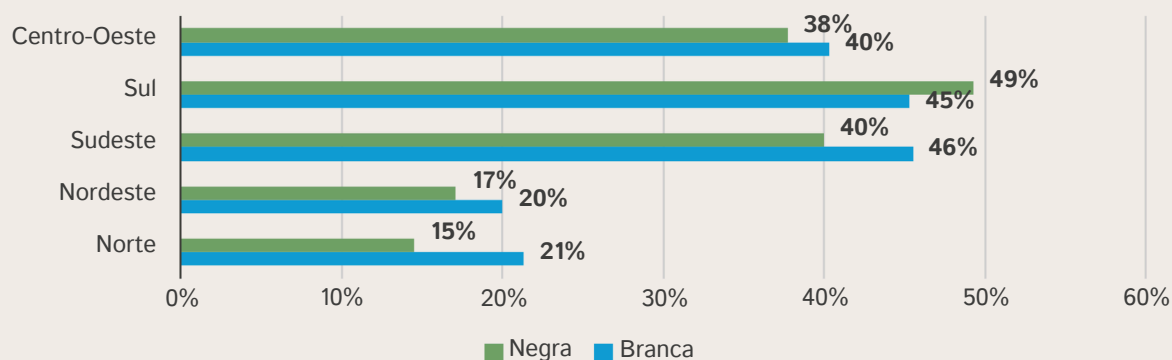
o total de TDR, apenas 34,6% contribuem para a seguridade social (2022). A discriminação racial também é observada nas lacunas de cobertura da seguridade social. As trabalhadoras negras estão significativamente mais desprotegidas: apenas 31,5% estão cobertas pela seguridade social, em comparação com 41% das trabalhadoras brancas. Também há importantes diferenças regionais: na região Norte, apenas 15,5% têm cobertura de seguridade social, ao passo que essa cifra chega a 46,8% na região Sul.

Gráfico 3. Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade que contribuem para instituto de Previdência, por raça/cor. Brasil, 2016 a 2022



Fonte: Elaboração própria com base em dados PNAD-IPEA. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 24 abr. 2025.

Gráfico 4. Proporção de trabalhadoras domésticas remuneradas de 16 anos ou mais de idade que contribuem para instituto de Previdência, por raça/cor e regiões. 2022



Fonte: Elaboração própria com base em dados PNAD-IPEA. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/retrato/>. Acesso em 24 abr. 2025.

O alto nível de informalidade tem efeitos importantes em relação ao direito das TDR ao cuidado. A cobertura da seguridade social oferece as seguintes proteções:

- Auxílio por incapacidade temporária (“auxílio doença”): protege as trabalhadoras e seus dependentes em caso de doença e permite a manutenção dos rendimentos em caso de ausência do trabalho devido a doença. O Decreto nº 3048, de 1999, estabelecia que o pagamento do trabalho doméstico remunerado seria realizado pela seguridade social a partir do primeiro dia de licença por doença. Essa regulamentação foi modificada em 2020 (mediante o Decreto nº 10.410), cabendo à seguridade social o pagamento da licença com posterioridade aos primeiros 15 dias do início da licença. Isso gerou um vácuo legal, uma vez que também não se atribuiu ao empregador, de forma explícita, a obrigação de pagamento por esse período da licença. A situação é altamente prejudicial às trabalhadoras, pois a maioria das licenças tem duração inferior a 15 dias.
- • Auxílio-acidente: protege as trabalhadoras em caso de acidente no local de trabalho ou no trajeto entre sua casa e o trabalho. Permite também que a trabalhadora mantenha seus rendimentos em caso de ausência do trabalho devido a um acidente de trabalho.
- Licença maternidade de 120 dias: garante às trabalhadoras o direito à recuperação pós-parto e ao cuidado do recém-nascido, assegurando-lhes que recebam 100% da remuneração; além disso, oferece proteção contra a demissão arbitrária durante a gravidez e até cinco meses após o parto.
- Contribuição para a aposentadoria: assegura às trabalhadoras o direito de receberem uma aposentadoria ao chegarem a uma idade avançada, com um nível mínimo de renda para uma vida digna durante a velhice.

A falta de cobertura da seguridade social faz com que as trabalhadoras não tenham acesso ao seguro e à licença devidos a casos de doença e acidentes. Essa exclusão tem como consequência a falta de garantia do seu direito ao cuidado diante desse tipo de eventualidade. Os depoimentos das trabalhadoras indicam que, em tais situações, elas enfrentam sérios problemas econômicos porque, por não estarem cobertas pela licença, deixam de ter rendimentos. Isso leva, inclusive, a retornar ao trabalho antes de se recuperarem completamente. Como afirma uma trabalhadora: “*Muitas vezes eu fui trabalhar estando*

doente. Se não trabalhar, não ganho. Vivemos a cada dia, não posso me permitir esse luxo.”

O fato de não contar com a licença maternidade impede que as trabalhadoras que são mães exerçam seu direito ao cuidado e a cuidar de seus filhos recém-nascidos. Esta é uma realidade que tem afetado a maioria significativa delas, e muitas são forçadas a se retirar de seu emprego na fase final da gravidez ou nos dias anteriores ao parto, o que representa, na prática, uma “penalização” da maternidade, que as deixa sem renda em um período de grandes necessidades, aumentando sua insegurança econômica e o risco de pobreza.

“Trabalho desde os 14 anos, mas nunca tive carteira assinada. Quando engravidei do meu filho mais velho, eu tinha 20 anos. Tive que parar de trabalhar quando ele nasceu, para poder cuidar dele. Fiquei sem renda, sobrevivi graças à ajuda da minha família, mas tive que voltar a trabalhar pouco depois que ele nasceu.”

Cerca de dois terços das TDR que responderam ao questionário sobre necessidades de cuidado indicaram que as condições em que realizam o trabalho afetam sua qualidade de vida e o trabalho de cuidado que fazem para sua família. Essa proporção é significativamente mais alta (sete de cada dez) no caso das trabalhadoras com filhos menores de 14 anos: mais da metade das TDR respondem: *“não posso realizar as tarefas domésticas e de cuidado na minha casa como gostaria”*. A informalidade é um fator que contribui a esse déficit de cuidados, que se expressa tanto no cuidado com a família quanto no direito ao autocuidado, excluindo-as das licenças por doença e deixando-as sem acesso a uma pensão na velhice. Reconhecendo a vinculação das condições de trabalho com o exercício do direito ao cuidado, alta proporção das TDR que responderam à pesquisa sobre necessidades de cuidado destacou a necessidade de melhorar a fiscalização das condições de trabalho e o cumprimento da lei.

4. A INSUFICIÊNCIA DE SERVIÇOS PÚBLICOS DE CUIDADO (GRATUITOS E DE QUALIDADE) IMPÕE UMA CARGA MAIOR DE TRABALHO DE CUIDADO ÀS TDR

As TDR, em muitos casos, enfrentam importantes desafios para garantir o cuidado de seus filhos e filhas devido à insuficiência de serviços públicos na fase pré-escolar e escolar, em jornadas compatíveis com o trabalho e localizadas a uma distância adequada de seus domicílios.

“O ideal seria que tivéssemos políticas públicas, creches suficientes para atender à demanda e escolas em tempo integral. A gente deixa os nossos filhos de qualquer jeito enquanto tomamos conta de outra casa, limpamos, organizamos, cuidamos dos filhos de outras mulheres que também estão no mercado de trabalho. E é aí que mora o perigo. Os nossos filhos vão crescer sem a presença da mãe cuidando direito deles. Muitas mães na periferia perdem seus filhos por essa situação, porque as crianças se envolvem logo cedo naquilo que não é o ideal, com coisas que não são lícitas”. (Luiza Batista)⁸

O Brasil adotou, em meados da década de 2000, uma série de medidas para ampliar a disponibilidade de vagas para crianças e adolescentes em idade pré-escolar (0 a 5 anos), o que permitiu o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo aquelas com nível educacional inferior ao secundário. Essas mulheres pertencem a famílias de menor nível de renda e experimentam maiores barreiras para sua entrada no mercado de trabalho, por isso essas medidas adquirem grande relevância. (CASTANHEIRA, 2024). De acordo com a Constituição brasileira, a creche é um direito das crianças e das famílias. Apesar disso, apenas 36% de crianças de até 3 anos de idade (4,1 milhões) frequentaram a creche em 2022 (IBGE, 2023). Aproximadamente quatro de cada dez famílias não enviam seus filhos ou crianças menores de 3 anos a uma creche por decisão própria. No entanto, hoje existem 2,3 milhões

8. BATISTA, LUIZA. Domésticas não são da família: temos a nossa. *Revista Trip*. Disponível em: <https://revistatrip.uol.com.br/trip-transformadores/luiza-batista-domesticas-nao-sao-da-familia-temos-a-nossa>. Acesso em: 24 abr. 2025.

de crianças de até 3 anos que não frequentam esse tipo de estabelecimento, apesar de suas famílias quererem matriculá-los. As crianças dessa faixa etária que vivem nos 20% de domicílios com renda mais elevada frequentam mais as creches, enquanto aquelas dos 20% de domicílios com menor renda enfrentam mais obstáculos para acessar esse serviço. Entre as razões pelas quais essas crianças não podem frequentar uma creche estão as seguintes: não há creche em seu bairro; há creche, mas a uma distância muito grande do seu domicílio; não há vagas disponíveis na creche; a criança passou da idade limite para a matrícula⁹. Entre as razões pelas quais esses meninos e meninas não podem frequentar uma creche estão as seguintes: não há creche em seu bairro; há creche, mas a uma distância muito grande do seu domicílio; não há vagas disponíveis na creche; a criança passou da idade limite para a matrícula¹⁰. A porcentagem das famílias mais pobres que não conseguem vagas é 4 vezes maior do que a das famílias de maior renda, e isso se transforma em um fator de risco de transmissão intergeracional da pobreza. A desigualdade se expressa no acesso à educação na primeira infância: 28% das crianças que vivem nos 20% dos domicílios mais pobres não têm acesso à educação, cifra que é quase o triplo em comparação com os domicílios do quintil de renda mais alta (7%)¹¹. A partir dos 4 anos, a escolaridade aumenta significativamente, bem como a oferta de estabelecimentos¹² e a porcentagem de crianças de 4 a 5 anos que frequentam a escola situou-se, em 2022, em 91,5% (IBGE, 2023). A jornada escolar de crianças dessa faixa etária é geralmente de 4 horas diárias, o que limita as opções das TDR, tanto em termos de sua jornada de trabalho quanto do custo adicional associado ao cuidado de seus filhos e filhas fora do período pré-escolar. Ademais, essa restrição expõe as crianças a potenciais riscos durante o tempo sem supervisão adequada. Apesar dos avanços na expansão

9. TODOS PELA EDUCAÇÃO. Primeira infância: acesso à creche. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2024/04/primeira-infancia-acesso-a-creche-todos-pela-educacao.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

¹⁰ A importância de estender a cobertura e os horários e melhorar o serviço das creches faz parte da agenda sindical da FENATRAD. Os sindicatos de TDR do Nordeste têm se mobilizado ativamente nos últimos anos por essa demanda.

11. TODOS PELA EDUCAÇÃO. Acesso à creche: entenda como a dificuldade de acesso prejudica milhões de crianças pelo Brasil. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/acesso-a-creche-entenda-como-a-dificuldade-de-acesso-prejudica-milhoes-criancas-pelo-brasil/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

¹² No Brasil, a educação obrigatória a partir dos 4 anos foi estabelecida com a Emenda Constitucional nº 59/2009 e regulamentada pela Lei nº 12.796/2013, que modificou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/1996).

da educação pré-escolar, persistem desigualdades no acesso relacionadas com a origem socioeconômica da família, a raça e a região geográfica.¹³ As barreiras que as trabalhadoras vivenciam para ter acesso a vagas em estabelecimentos educacionais próximos ao seu domicílio são ainda maiores no caso de quem tem um filho ou filha com alguma deficiência. Como reporta uma das mães TDR: *“Minha filha tem uma deficiência, e me custou muito encontrar uma escola que lhe ofereça a atenção e os auxílios de que ela precisa para ir adiante. Eu me dediquei a ajudá-la e tive que diminuir o número de dias de trabalho porque não podia seguir pedindo licença com frequência”*.

As trabalhadoras que responderam ao questionário sobre necessidades de cuidado deram prioridade à disponibilidade de serviços de cuidado para a primeira infância. Destacaram a necessidade de contar com creche e educação infantil em tempo integral, em especial aquelas que tinham filhos ou filhas com menos de 6 anos, a fim de compatibilizar efetivamente sua jornada de trabalho com as necessidades de cuidado de filhos ou filhas com menos de 6 anos. Além do horário, ressaltaram a importância de que as creches estejam localizadas a uma distância razoável de suas residências e a necessidade de que os filhos permaneçam na escola, em ambiente protegido e seguro, durante toda a jornada de trabalho delas. O aumento da jornada escolar também é uma prioridade. As responsabilidades de cuidado das trabalhadoras também incluem o atendimento de saúde para elas e os membros de sua família. Os horários dos centros de saúde, no entanto, tendem a constituir uma barreira importante para quem desempenha longas jornadas de trabalho. Por isso, a maioria dessas trabalhadoras considerou prioridade a extensão dos horários dos serviços de saúde e a possibilidade de acessá-los indistintamente em locais próximos de seu trabalho ou de seu domicílio.

13. TODOS PELA EDUCAÇÃO. 178 mil crianças não frequentam a pré-escola por dificuldade de acesso. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/178-mil-criancas-nao-frequentam-a-pre-escola-por-dificuldade-de-acesso/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

5. AS TDR DESENVOLVERAM DIVERSAS ESTRATÉGIAS PARA O CUIDADO DE SEUS FILHOS E FILHAS

Diante da impossibilidade de conseguir uma vaga na creche (para crianças de até 3 anos) ou de ter acesso a tempo integral na etapa de escolarização obrigatória (a partir dos 4 anos) e da falta de recursos para pagar esses serviços quando não há disponibilidade por parte das instituições públicas, as TDR adotaram diversas estratégias, a saber:

- Muitas trabalhadoras optam por limitar suas formas de inserção no trabalho, a fim de administrar seus horários de acordo com as necessidades de cuidado de seus filhos. Isso implica, muitas vezes, trabalhar em horários reduzidos ou menos dias por semana, como no relato abaixo:

“Trabalho somente nas manhãs. Me levanto (sic) às 5:00 para conseguir deixar tudo pronto para meus filhos e chegar ao trabalho às 7:30. Às 14:00, estou de volta, pois não tenho com quem deixar meus filhos à tarde. Eu gostaria de ganhar mais, mas não posso aumentar minha jornada”.

- Em alguns casos, as trabalhadoras levam seus filhos ao trabalho, pois não têm com quem deixá-los. Esta é uma forma de mantê-los perto enquanto geram renda, mas impõe mais dificuldade na realização do trabalho e acarreta riscos para os filhos, a exemplo do que aconteceu com Mirtes Renata, TDR de Recife, que não tinha como deixar sozinho em casa seu filho Miguel Otávio, de 5 anos. Em seu local de trabalho (a casa de seus empregadores), o menino sofreu um acidente que lhe custou a vida.

- Muitas TDR dependem dos apoios informais oferecidos por familiares ou pessoas da comunidade em que vivem. É comum que recorram às avós ou tias para que cuidem de seus filhos enquanto trabalham, ou mesmo que confiem em amigas ou vizinhas próximas, na comunidade, criando redes informais de apoio mútuo nas quais se alternam os cuidados com os filhos:

“Minha mãe é TDR e minha avó sempre foi quem cuidou de mim e de meus irmãos. Quando nasceu, minha filha, eu tinha 17 anos, e meus pais não assumiram nenhuma

responsabilidade. Eu comecei a trabalhar como diarista e minha avó ficou cuidando da minha filha.”

- Diante da falta de opções de cuidados, algumas TDR precisam deixar seus filhos e filhas sozinhos, sem a supervisão de adultos. Muitas vezes, as filhas mais velhas se encarregam de cuidar dos menores, assumindo responsabilidades e tarefas que não correspondem à sua idade. Em 2019, de acordo com dados da PNAD contínua, 52% das crianças e adolescentes – principalmente do sexo feminino – realizaram trabalho doméstico e de cuidado para suas famílias (SNCF/MDS, 2023). Essas crianças enfrentam diversos riscos e perigos:

- Diminuição da frequência escolar ou até mesmo a deserção escolar dos

filhos mais velhos, sobretudo das meninas, para que assumam responsabilidades em casa, conforme o testemunho a seguir:

“Minha mãe trabalhava como TDR e eu era responsável pelo cuidado de meus irmãos. Era muito trabalho, e, na escola, não me sentia bem. Cheguei até o 5º ano primário (Ensino Fundamental) e saí quando tinha 12 anos.”

- Os filhos mais velhos, especialmente as meninas, podem ser forçados a assumir responsabilidades adultas, como o cuidado de irmãos menores e as tarefas domésticas, privando-os de sua infância e impondo-lhes cargas emocionais e físicas significativas.

- Os filhos mais velhos podem ser obrigados a trabalhar para complementar a renda familiar, o que os expõe a condições de trabalho precárias, longas jornadas de trabalho e riscos associados ao trabalho infantil.

- Exposição a acidentes domésticos ou a situações perigosas, como incêndios, quedas ou intoxicações.

- Exposição a influências negativas em seu ambiente, como violência, drogas ou criminalidade, como neste relato: *“Em meu bairro há criminalidade e venda de drogas. O filho da minha vizinha, também TDR, se uniu a um desses grupos e sua mãe não sabe o que fazer com ele.”*

- Maior risco de que as crianças se tornem vítimas de abuso físico, emocional ou sexual, seja por parte de pessoas conhecidas ou desconhecidas.

“Meu maior medo é que aconteça algo com meus filhos enquanto eu estiver trabalhando. Eles vivem sozinhos comigo e não tenho onde deixá-los para que fiquem protegidos quando saíam da escola.” “Eu tinha 13 anos e minha mãe era uma TDR que ficava todo o dia no trabalho. Eu ia para casa depois da escola, e meu tio, que morava perto, começou a vir me acompanhar. Ele dizia coisas que me faziam sentir desconfortável. Conte para minha mãe e ela me mandou para viver no interior com minha avó.”

Os riscos exemplificados acima evidenciam a importância de políticas públicas que avancem em direção ao trabalho decente para as TDR e que ofereçam serviços de apoio ao cuidado.

*“Eu comecei a trabalhar em uma casa de família aos 9 anos. No passado, esta realidade era comum. As famílias abastadas, que tinham suas casas na capital e fazendas no interior, costumavam trazer as crianças, filhos dos empregados das fazendas que trabalhavam para eles, com o argumento de que elas iam estudar e, em troca, ajudar fazendo pequenos serviços domésticos. No entanto, a realidade dessas crianças sempre foi diferente. Não tinham tempo para estudar, pois o tempo era todo dedicado aos serviços domésticos. Além disso, não eram tarefas leves, e sim todo o serviço da casa. Infelizmente, ainda há casos de trabalho doméstico infantil no Brasil nos dias atuais”¹⁴.
(Luiza Batista)*

14. BATISTA, Luiza. Não ao trabalho doméstico infantil. *FENATRAD*. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2021/06/12/nao-ao-trabalho-domestico-infantil-por-luiza-batista/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

6. FALTA DE TEMPO E POBREZA: FATORES DE DÉFICITS PARA CUIDAR, SER CUIDADA E AUTOCUIDADO

Ao somar a carga de trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres assumem um peso maior de horas de trabalho do que os homens. Há diferenças, ainda, entre as mulheres: aquelas pertencentes a domicílios mais pobres dedicam mais horas ao trabalho de cuidado da família (sobretudo as que têm filhos), e as mulheres negras concentram uma participação maior na execução do trabalho doméstico e de cuidado em comparação com as brancas. (Lira et al, 2023). A pesquisa sobre as necessidades de cuidado das TDR indicou que sete de cada dez TDR reconhecem estar “sempre cansadas”. Este é um indicador de cansaço crônico que demonstra não apenas a falta de tempo para descansar, mas também um déficit provável de horas para atender às necessidades biológicas básicas, entre elas as de sono. As grandes jornadas de trabalho somadas ao trabalho doméstico e de cuidado em suas próprias casas geram um estado de esgotamento constante. O trabalho físico pesado, como a limpeza, a lavagem de roupas, a cozinha e o cuidado de crianças ou pessoas mais velhas, tem, além disso, um impacto cumulativo nos músculos e articulações, podendo provocar distúrbios crônicos, como dor de cabeça, problemas nos joelhos ou tendinite. No entanto, muitas dessas doenças, apesar de serem incapacitantes, ainda não foram reconhecidas na lista de doenças profissionais. Como consequência disso, muitas TDR são privadas dos benefícios da seguridade social relacionados à incapacidade laboral, aos quais deveriam ter direito. A dupla carga, que significa trabalhar fora de casa e depois assumir integralmente as tarefas da própria casa e do cuidado familiar, gera elevados níveis de estresse devido à dificuldade de conciliar todas as obrigações, e a pressão de cumprilas pode resultar em problemas de ansiedade, depressão e esgotamento mental. Quatro de cada dez TDR que responderam ao questionário sobre as necessidades de cuidado que enfrentam relataram “não tenho tempo para mim” e “não tenho tempo para cuidar de mim”. A falta de tempo também leva ao surgimento do sentimento de culpa, especialmente das trabalhadoras que têm filhos ou filhas menores de 14 anos: “*me sinto (sic) culpada por não poder dedicar mais tempo aos meus filhos*”, e a receber críticas da família: “*minha família reclama porque não dedico tempo suficiente à casa*”.

Embora a jornada legal de trabalho no Brasil seja de 44 horas por semana, o grupo de trabalhadoras que responderam à pesquisa indicou que suas jornadas de trabalho são muito longas, chegando a trabalhar até 6 dias por semana. Essas trabalhadoras são as que apresentam os piores indicadores em termos de cansaço, falta de tempo para si mesma e para sua família, reconhecendo que essas jornadas longas geram mal-estar emocional e impactam negativamente sua qualidade de vida e saúde. A situação familiar em que vivem muitas TDR impõe custos adicionais, considerando que, em mais da metade de seus domicílios (57,1%), elas ocupam a posição de chefes de família. Esta condição implica a dupla responsabilidade de prover e cuidar. Em uma proporção importante de casos (34%), trata-se de famílias monoparentais, ou seja, a TDR é uma mãe com filhos e sem pai. Se for a única provedora do lar, a pressão para gerar renda suficiente para a manutenção da família pode levar a que a profissional trabalhe em jornadas mais longas, representando um custo alto para satisfazer as necessidades de cuidado da família e dela própria.¹⁵ As desigualdades salariais que vivenciam as TDR, em particular as mulheres negras, não só constituem fonte de pobreza, mas também refletem dinâmicas discriminatórias e expressam o baixo valor social atribuído ao trabalho de cuidado realizado por essas trabalhadoras. A renda média mensal das TDR (R\$ 1.122,00) em 2023 era menos da metade (45%) da renda média recebida pelo total das mulheres ocupadas (R\$ 2.510,00). Isso significa que a renda mensal média das TDR era, inclusive, inferior ao salário-mínimo vigente em 2023 (R\$ 1.320,00). A discriminação racial também tem sua expressão nos salários das TDR. A renda média mensalmente recebida pelas TDR negras correspondia, em 2023, a 87% do valor recebido pelas TDR brancas (DIEESE, 2024). As TDR negras enfrentam desigualdades cruzadas que se somam com as de gênero e se reforçam mutuamente: maior pobreza, discriminação, baixos salários e informalidade, o que reforça as condições estruturais da desigualdade que enfrentam. Essas desigualdades – cuja base é a discriminação – perpetuam um ciclo de pobreza e precariedade que limita suas oportunidades de melhorar sua qualidade de vida e as coloca em uma situação de vulnerabilidade econômica, social e emocional.

15. Estudos realizados pela *Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar* (FITH) em outros países da região mostram um panorama semelhante, confirmando os efeitos do patriarcado e a falta de responsabilidade nos cuidados na reprodução da desigualdade.

A pobreza tem impacto profundo no exercício do direito ao cuidado, tanto para quem precisa receber cuidados quanto para quem cuida. O direito ao cuidado refere-se ao acesso aos recursos, serviços e tempos necessários para que as pessoas possam cuidar de si mesmas e dos outros, e também ser cuidadas quando necessário. A pobreza limita gravemente esse direito em vários aspectos, afetando tanto a qualidade do cuidado quanto o bem-estar das pessoas envolvidas.

7. TRIPLA JORNADA: TRABALHO REMUNERADO, TRABALHO NÃO REMUNERADO DE CUIDADO E PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE SINDICAL

*“Por ter vivido grandes injustiças, percebi que posso ajudar 7 milhões de mulheres a sofrer menos a discriminação”¹⁶
(Luiza Batista)*

Um dos grandes problemas que as TDR enfrentam é a falta de tempo. O trabalho doméstico remunerado exige muitas horas, às quais se soma o tempo utilizado para deslocamento. O cuidado com a família também exige tempo e atenção, sem que se possa estabelecer horários para esse trabalho. Nessas condições, assumir um compromisso sindical representa uma terceira jornada de trabalho.

“Desde que comecei a participar das atividades da associação (sindicato), minha vida mudou. Fiz um curso de capacitação, consegui um trabalho melhor e, pela primeira vez, senti que tinha direitos. Me incorporei (sic) para ajudar outras trabalhadoras que precisavam de ajuda. Ia ao local da associação 2 ou 3 tardes por semana, as vezes levava meu filho”.

A participação sindical é fundamental na luta por direitos e melhores condições de trabalho, mas pode ser desafiador conciliá-la com as exigências do trabalho e as responsabilidades familiares, especialmente se as atividades sindicais ocorrem fora do horário de trabalho. As TDR que responderam à pesquisa sobre necessidades de cuidado reconheceram que a falta de tempo é um fator decisivo que limita sua participação em atividades sindicais e com outras TDR: *“Quando temos filhos pequenos, é muito difícil conseguir tempo para dedicar à atividade sindical. Agora estou aposentada, apoio minhas filhas com o cuidado de seus filhos, mas separo um tempo para vir todos os dias à associação”.*

16. BATISTA, Luiza. Homenageados 2020. *Revista Trip*. Disponível em: <https://revistatrip.uol.com.br/homenageados/2020/luiza-batista>. Acesso em: 24 abr. 2025.

A Secretária de Formação Sindical da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), Chirlene dos Santos Brito, disse que:

“Como sindicalistas, consideramos importante conscientizar nossas afiliadas sobre suas próprias necessidades de cuidado e desenvolver atividades que contribuam para ajudar o autocuidado. Nesse âmbito, também promovemos uma divisão justa do trabalho de cuidado não remunerado para nossa família, a fim de não nos sobrecarregar e compartilhar o trabalho doméstico entre todos os membros da família, reconhecendo que não há por que ser realizado apenas pelas mulheres. Também promovemos a valorização do trabalho de cuidado remunerado, o respeito aos direitos das trabalhadoras e a criação de oportunidades para sua profissionalização” (BRITO, 2024).

8. CONCLUSÃO

As TDR desempenham um papel central na economia do cuidado, especialmente em países como o Brasil, onde o trabalho doméstico remunerado tem um peso significativo, tanto em termos econômicos quanto sociais. O trabalho doméstico remunerado é parte central da organização social dos cuidados e um pilar na prestação de serviços de cuidados pessoais. Apesar de ter sido historicamente subvalorizado, o trabalho doméstico remunerado configura um pilar do mercado de trabalho, pois libera o tempo de profissionais de outras áreas e sustenta o funcionamento da economia. As TDR se encarregam do cuidado dos membros da família, principalmente de crianças, adolescentes e pessoas idosas, e das atividades domésticas, necessárias para uma boa qualidade de vida das famílias para as quais trabalham, mas enfrentam, no entanto, sérias dificuldades para prestar os cuidados de que necessitam os membros de suas próprias famílias, além de múltiplas barreiras para exercer seu direito ao cuidado. Apesar da importância de sua contribuição social e econômica, o trabalho doméstico remunerado é uma das categorias profissionais que experimenta as piores condições de trabalho e menores salários. Além da falta de tempo que impõe a dupla jornada – remunerada e não remunerada –, as altas taxas de informalidade dificultam o acesso a licenças e outros direitos ao cuidado que a lei determina. A insuficiência da oferta pública de serviços de cuidado se soma a outros condicionantes que afetam, em maior medida, as trabalhadoras negras e provenientes de famílias de menor renda, o que contribui para uma reprodução da desigualdade. Evidenciar a contradição existente no fato de que as trabalhadoras que desempenham tarefas de cuidado em troca de um salário para uma família que não é a sua própria enfrentam sérios déficits de cuidados em relação às necessidades de sua própria família levou à necessidade de colocar o direito ao cuidado, ser cuidado e ao autocuidado das TDR no centro da discussão sobre as políticas de cuidado. A Resolução adotada pela OIT durante a 112ª Conferência Internacional do Trabalho¹⁷ reconhece que o cuidado é essencial para o bem-estar humano, social, econômico e ambiental, para o desenvolvimento sustentável e para a realização de qualquer outro trabalho. Nesse contexto, faz

17. Veja o texto da Resolução em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BBRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>

um apelo para que todos os trabalhadores do cuidado possam desfrutar de um trabalho decente e de uma organização mais igualitária dos cuidados, promovendo a corresponsabilidade social entre o Estado, o setor privado, as famílias, a economia social e solidária e a comunidade.

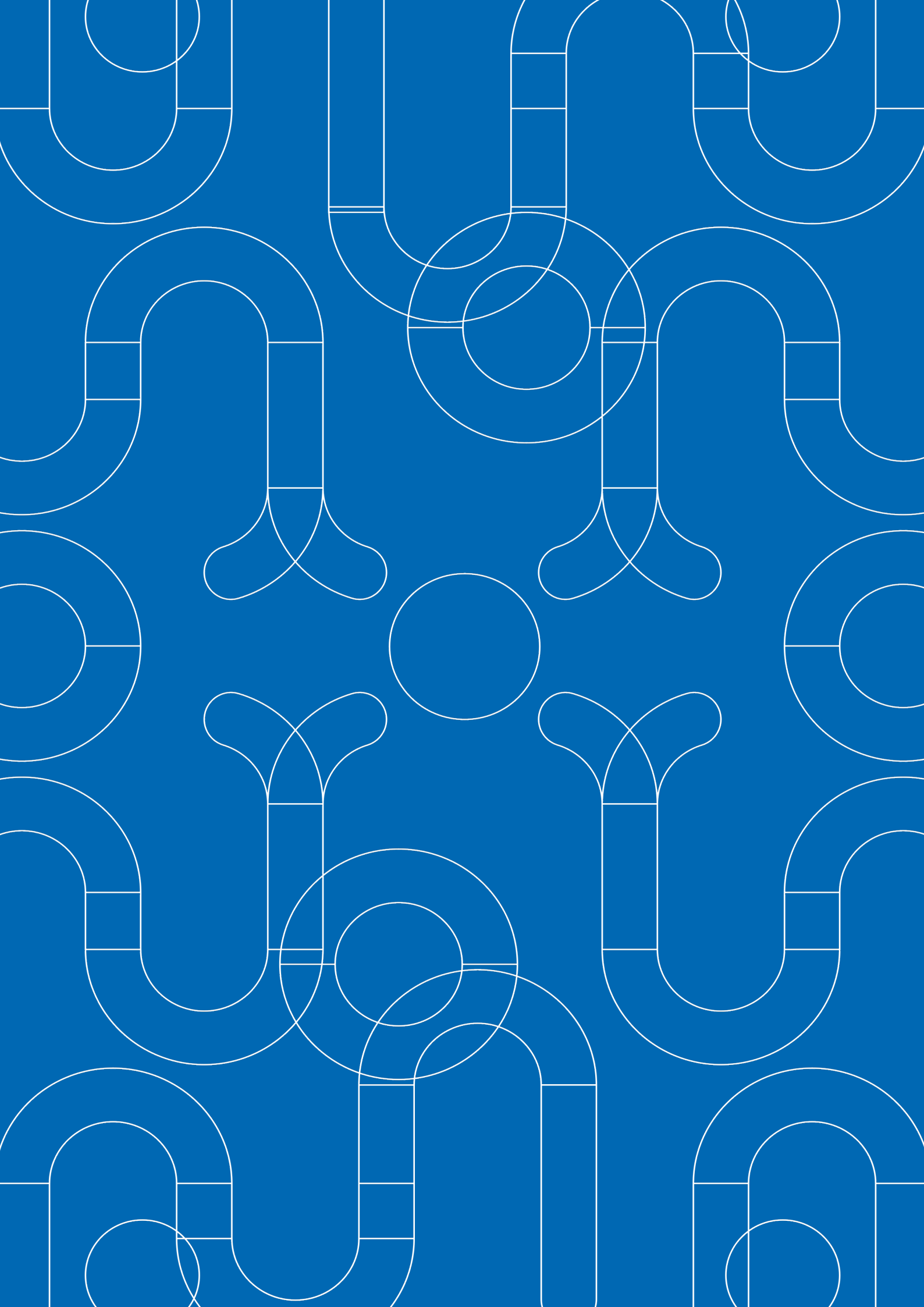
Por sua vez, a Lei 15069/2024, que estabelece a Política Nacional de Cuidados, tem entre os seus objetivos principais a promoção do trabalho decente para todas as trabalhadoras do cuidado, incluindo as TDR, que foram consideradas como um dos públicos prioritários da política de cuidados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Política de Cuidados e Família. *Ações propostas para o Plano Nacional de Cuidados*. Brasília: MDS, 2024. BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Política de Cuidados e Família. *Marco Conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil*. Série Cuidado em Debate nº 1. Brasília: MDS. BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Política de Cuidados e Família. *Nota Informativa nº 3/2023 MDS/SNCF: Trabalho infantil e políticas de cuidado*. Brasília: MDS, 2023. CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (orgs.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Brasília: IPEA, 2023. CASTANHEIRA, Helena. *Participación laboral femenina y disponibilidad de guarderías públicas en el Brasil*. *Notas de Población*, nº 118, p. 13-40, jan./jun. 2024. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio*. Boletim Especial, 2024. GOES, Fernanda Lira; MARQUES, Francisco Moraes da Costa; RIBEIRO, Thamires da Silva; PEREIRA, Carolina de Freitas. *Equidade racial e a agenda de cuidados no Brasil*. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (orgs.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Brasília: IPEA, 2023. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Educação 2022: PNAD Contínua*. Brasília, DF: IBGE, 2023. OIT – Organização Internacional do Trabalho. *From global care crisis to quality care at home: resumo da política*. Genebra: OIT, 2024.

SOUSA CORRÊA, Ranna Mirthes. *Entre a política de creches e o cuidado infantil: uma análise dos serviços de educação e/ou cuidado no Brasil*. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (orgs.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Brasília: IPEA, 2023.

VALENZUELA, Maria Elena. *Trabajo doméstico remunerado*. Brasília: OIT; MDS/ SNPCF; TEM, 2025. (em andamento).





Organização
Internacional
do Trabalho



MINISTÉRIO DO
**DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO