

**Cuidado
em *debate***

3.

Políticas para a Corresponsabilidade no Mundo do Trabalho



Organização
Internacional
do Trabalho

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



Governo Federal

Presidente Luiz Inácio Lula da Silva

Vice-presidente Geraldo José Rodrigues Alckmin Filho

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

José Wellington Barroso de Araújo Dias

Autora

Maria Elena Valenzuela

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

Revisão

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

Laís Abramo

Carolina Miranda Rodrigues

Luana Pinheiro

Organização Internacional do Trabalho

Livia Salles

Novembro de 2025

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

Introdução	6
1. Trabalhadoras e Trabalhadores com Responsabilidades Familiares no Brasil Diante da Crise dos Cuidados	9
Sobrecarga de trabalho de cuidado não remunerado	9
Desigualdades na participação no mercado de trabalho: as tarefas de cuidado limitam as oportunidades das mulheres	11
Penalização da maternidade	13
Crise dos cuidados e políticas para enfrentá-la.....	14
2. O que Propõe a Convenção Nº 156 Frente a Esses Problemas?	17
Políticas nacionais integrais e coerentes	18
O direito ao cuidado e à não discriminação no trabalho por razões associadas às responsabilidades familiares	21
3. Sistemas de Proteção Social que Avancem para Garantir o Direito ao Cuidado	23
4. Tempos e Modalidades de Trabalho que Permitam Cuidar	27
5. Licenças para que as Pessoas Possam Conciliar Trabalho Remunerado e Responsabilidades de Cuidado	30
Licença-maternidade.....	30
O reconhecimento da corresponsabilidade no cuidado: Licença-paternidade..	32
Outras licenças para cuidar de familiares	33
Licença para cuidar de pessoas idosas	34



INTRODUÇÃO

Os cuidados são imprescindíveis para a reprodução social, ou seja, para garantir o sustento diário e a continuidade da vida em sociedade. Isso inclui todo o trabalho necessário para a manutenção e o cuidado das pessoas e para a reprodução da força de trabalho para o futuro. Engloba as tarefas que sustentam a vida cotidiana e asseguram que as pessoas possam trabalhar, viver e participar da sociedade. Embora esse trabalho seja essencial, muitas vezes é invisível e não remunerado, recaindo principalmente sobre as mulheres, no âmbito familiar. Globalmente, 76,2% do tempo gasto em trabalho de cuidado não remunerado está a cargo das mulheres (OIT, 2018a).

O trabalho de cuidados pode ser prestado tanto de forma remunerada quanto não remunerada, e realizado nos domicílios ou em instituições. A organização social do cuidado é uma responsabilidade compartilhada entre o Estado, o setor privado, as famílias e as comunidades.

O Estado tem um papel fundamental na regulamentação e na prestação de serviços de cuidados, com o objetivo de garantir uma distribuição equitativa baseada na corresponsabilidade social e de gênero. A desproporcional carga de trabalho de cuidado não remunerado, que recai principalmente sobre as mulheres – particularmente as mulheres pobres e negras –, é um fator determinante na transmissão intergeracional da desigualdade, da exclusão e da pobreza.

O setor privado tem uma responsabilidade essencial na garantia do direito ao cuidado, do direito de cuidar e a ser cuidado. Isso inclui a provisão de serviços de cuidados acessíveis e de qualidade, a melhoria das condições de trabalho do setor e a implementação de políticas que favoreçam a conciliação da vida profissional e familiar. Ao assumir esse papel de forma ativa e responsável, o setor privado pode contribuir para a redistribuição do trabalho de cuidados, a redução das desigualdades de gênero e a melhoria da qualidade de vida das pessoas que cuidam e daquelas que recebem cuidados.

O Brasil tem realizado grandes avanços na garantia do direito ao cuidado. A Lei nº 15.069/2024 instituiu a Política Nacional de Cuidados, que visa reconhecer, redistribuir, reduzir, recompensar e representar o trabalho de cuidado, tanto remunerado quanto não remunerado. A Política reconhece os princípios da universalidade e da progressividade no acesso a serviços de cuidado

de qualidade, bem como a importância da corresponsabilidade social pelo cuidado – por meio das responsabilidades compartilhadas dos atores sociais que podem prestá-lo (Estado, setor privado, famílias e sociedade civil); da corresponsabilidade entre homens e mulheres; e da incorporação de uma abordagem que contemple as múltiplas dimensões das desigualdades existentes na organização social do cuidado no Brasil¹.

O cuidado é o fator que articula os processos de produção e reprodução. A Resolução da OIT adotada de forma tripartite em 2024, pela 112ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, afirma que:

“o cuidado é essencial para o bem-estar humano, social, econômico e ambiental e para o desenvolvimento sustentável. O trabalho de cuidados, remunerado e não remunerado, é essencial para a realização de qualquer outro trabalho. Uma economia do cuidado sólida e que funcione bem contribui para que os trabalhadores de hoje e amanhã estejam mais saudáveis, cria empregos, apoia empresas e melhora a produtividade” (OIT, 2024a).

As responsabilidades de cuidado exercem um condicionamento estrutural sobre as possibilidades das mulheres ingressarem no mercado de trabalho e nele progredirem em igualdade de condições. A Convenção (n.º 156) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, e a Recomendação (n.º 165) que a acompanha, fornecem diretrizes e orientações para a formulação de políticas que possibilitem às pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares – homens e mulheres – ingressar, exercer e progredir no emprego sem discriminação.

A Convenção 156 é complementar a outras Convenções da OIT – como a Convenção (nº 183) sobre Proteção à Maternidade, de 2000, e a Convenção (nº 189) sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, de 2011 – que fazem parte da estrutura normativa da Política e do Plano Nacional de Cuidados do Brasil.

1. O projeto de lei para a instituição da Política Nacional de Cuidados, de iniciativa do executivo, foi elaborado no âmbito do Grupo de Trabalho Institucional criado pelo Decreto nº 11.460, foi enviado ao Congresso Nacional em 3 de julho de 2024, aprovado por ampla maioria na Câmara dos Deputados em 11 de novembro e por unanimidade no Senado em 12 de dezembro. A Lei 15.069/2024 foi sancionada pelo Presidente da República em 23 de dezembro de 2024.

A Convenção 156 – acompanhada da Recomendação 165 – foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1981 e, mais de quarenta anos depois, ambas são mais válidas do que nunca². Os países do MERCOSUL ratificaram essa Convenção, exceto o Brasil (Klein, 2022). Em 21 de junho de 2023, foi enviada ao Congresso Nacional a mensagem presidencial propondo a ratificação da Convenção e está, atualmente, em discussão^{3, 4}.

2. Na América Latina e no Caribe, treze países ratificaram a Convenção nº 156, representando 27% do número total de países nos quais esse instrumento está em vigor. A Venezuela foi o primeiro país da região e o quarto no mundo a ratificar a Convenção (depois da Noruega, Suécia e Finlândia). Além disso, a República Dominicana está em um estágio bastante avançado nesse processo, desde que adotou uma lei para sua ratificação, faltando apenas que ela seja depositada na OIT.

3. BRASIL. Mensagem nº 85 de 2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2279368&filename=Avulso%20MSC%2085/2023. Acesso em: 1/3/2025.

4. O Ministério Público do Trabalho (2013) produziu uma cartilha sobre a relação entre cuidados e igualdade de oportunidades no desempenho profissional das trabalhadoras, a qual reflete sobre a importância da ratificação da Convenção nº 156.

1. TRABALHADORAS E TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES NO BRASIL DIANTE DA CRISE DOS CUIDADOS

A atual organização social do cuidado, baseada na divisão sexual e racial do trabalho, é desigual, injusta e insustentável. Ela sobrecarrega as famílias e, dentro delas, as mulheres, especialmente as mais pobres e as negras, que assumem uma carga desproporcional do cuidado das famílias. A distribuição desigual do trabalho de cuidado produz e reproduz desigualdades de gênero, raciais, étnicas, de classe, idade, deficiência e territoriais, entre outras. Esse modelo de organização social do cuidado gera impactos tanto nas pessoas que prestam os cuidados não remunerados à família quanto entre os que necessitam de cuidados e não os recebem adequadamente (MDS/SNPFC, 2024; Guimarães, 2024).

Desde o momento em que procuram o primeiro emprego até o dia em que se aposentam, as mulheres – especialmente as mulheres negras e indígenas – enfrentam mais obstáculos do que os homens para desenvolver todo o seu potencial no trabalho. O tempo gasto ao cuidado relacionado às atividades básicas e instrumentais da vida cotidiana, como cuidar de pessoas que requerem atenção especial devido à idade ou a alguma deficiência, realizar limpeza, gerenciar a mobilidade, preparar refeições, fazer compras e criar filhos, entre muitas outras, traduz-se em menos tempo para que meninas e mulheres possam estudar, menos possibilidades de inserção plena no mercado de trabalho, rendimentos mais baixos, empregos mais precários, menor acesso à previdência social e pior qualidade de vida. Isso também se expressa na menor participação das mulheres em organizações sindicais e empresariais e limita seu acesso a posições de poder. As mulheres negras enfrentam maior sobrecarga de trabalho de cuidados e menos acesso a empregos de melhor qualidade e a posições de poder. Como consequência, suas taxas de participação no mercado de trabalho são mais baixas, e as taxas de informalidade, mais altas (Feijó, 2022; MDS/SNCF, 2024).

Sobrecarga de trabalho de cuidado não remunerado

Globalmente, as mulheres realizam 76,2% de todo o trabalho de cuidado não remunerado no mundo, dedicando 3,2 vezes mais tempo a isso do que os

homens. Isso significa que 606 milhões de mulheres em idade ativa (21,7% do total) realizam trabalhos de cuidado não remunerados em tempo integral, em comparação com 41 milhões de homens em idade ativa (1,5% do total) (OIT, 2018a). Em termos de tempo dedicado ao trabalho de cuidado não remunerado, estima-se que a diferença de gênero não será reduzida até 2028 se não forem implementadas políticas que promovam mudanças nesses padrões (OIT, 2019a).

No Brasil, as mulheres dedicavam (2022), em média, 9,8 horas por semana a mais do que os homens em trabalhos de cuidado não remunerado. Nas áreas rurais, elas realizavam mais que o dobro de horas de trabalhos de cuidado do que os homens, e a diferença de gênero é maior do que nas áreas urbanas (as mulheres realizavam 12,4 horas a mais do que os homens nas áreas rurais) (IPEA, 2024).

Dependendo do nível de renda, as famílias têm diferentes graus de liberdade para organizar o cuidado de seus membros: enquanto aquelas de renda mais alta podem recorrer ao mercado para contratar esses serviços, as de renda mais baixa não estão em condições de fazê-lo. Em 2022, as mulheres pertencentes a domicílios de baixa renda (com renda familiar per capita de até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo) dedicavam, em média, 25,7 horas por semana ao trabalho de cuidados não remunerado, 11,6 horas a mais do que as mulheres pertencentes a domicílios de renda mais alta (com renda per capita superior a 8 salários-mínimos). No caso dos homens, em contraste, as diferenças por nível de renda familiar são muito inferiores: aqueles que vivem em domicílios de renda mais baixa (até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo) dedicam apenas 3,2 horas adicionais ao trabalho de cuidados, em comparação com os que vivem em domicílios com renda mais alta (superior a 8 salários-mínimos). Como resultado desse padrão, a desigualdade de gênero em relação ao tempo não remunerado dedicado aos cuidados é maior nos domicílios de baixa renda. Neles, as mulheres gastam 13,1 horas adicionais em comparação com os homens, enquanto nos domicílios com renda mais elevada, a diferença de gênero nas horas gastas com cuidados é de 4,7 horas (IPEA, 2024).

As mulheres negras, por sua vez, dedicam mais horas ao trabalho de cuidados do que as mulheres brancas (média de 22,4 horas por semana para as mulheres negras e 20,7 para as mulheres brancas), e essa diferença por raça se expressa em todas as faixas de renda familiar. Por exemplo, nos

domicílios com renda per capita até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, as mulheres brancas dedicam 12,3 horas por semana ao trabalho de cuidados não remunerado e as mulheres negras dedicam 13,3 horas. Os homens negros, por outro lado, tendem a dedicar menos horas ao trabalho de cuidados, o que resulta em uma diferença de gênero maior (em média, 10,5 horas para a população negra e 8,9 horas para a população branca). (IPEA, 2024).

A presença de crianças e adolescentes aumenta significativamente o tempo dedicado ao trabalho não remunerado pelas mulheres. Embora esse tempo de trabalho não remunerado também aumente para os homens, a desigualdade de gênero continua elevada. Mulheres com três ou mais filhos dedicam, em média, 29,2 horas por semana às tarefas de cuidado – mais do que o dobro do tempo dedicado pelos homens (12,5 horas por semana), resultando em uma diferença de 16,7 horas semanais entre os gêneros (IPEA, 2024).

As famílias chefiadas por mulheres, por sua vez, enfrentam desafios específicos, pois elas precisam assumir o trabalho de cuidado e o suporte financeiro sem um parceiro. Em sua maioria (72,4%), são famílias monoparentais com filhos, e há alta correlação entre a idade do início da maternidade e o nível de escolaridade da mãe. Os domicílios chefiados por mães solo aumentaram 17,8% entre 2012 e 2022, passando de 9,6 milhões para 11,3 milhões. Esse crescimento se deve, principalmente, ao aumento no número de domicílios com mães solo negras, que passou de 5,4 milhões em 2012 para 6,9 milhões em 2022 (Feijó, 2023).

Desigualdades na participação no mercado de trabalho: as tarefas de cuidado limitam as oportunidades das mulheres

No Brasil, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho começou a aumentar acentuadamente a partir da década de 1970, em resposta, entre outros fatores, ao maior nível de escolaridade das mulheres, ao questionamento de seus papéis tradicionais e à criação de projetos de vida autônomos, bem como às necessidades de mão de obra enfrentadas pela economia brasileira como parte de um processo de crescimento. A taxa de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho tendeu a desacelerar a partir dos anos 2000 e – sem considerar os anos de crise decorrentes da pandemia de COVID-19 – manteve-se relativamente estável nos últimos 15 anos. Esse último fenômeno está associado às restrições impostas às mulheres pelo trabalho de cuidado não remunerado (Melo et al., 2020).

Dados do 2º trimestre de 2024 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, revelam que a taxa de participação laboral das mulheres no Brasil foi de 52,6% e a dos homens foi de 72,3%. Isso indica uma diferença de participação no mercado de trabalho por sexo de 19,7 pontos percentuais. O Brasil tem mais de 90 milhões de mulheres com 14 anos ou mais, das quais 47,8 milhões estão na força de trabalho (IBGE, 2024a).

A sobrecarga de trabalho não remunerado para o cuidado da família é uma das principais causas da menor participação das mulheres na força de trabalho, sobretudo daquelas provenientes de famílias de baixa renda. Sessenta e um por cento das mulheres de 25 a 29 anos que não estavam procurando emprego em 2022 citaram as responsabilidades familiares como o principal motivo. Essas mulheres estavam em um estágio de seu ciclo de vida que coincidia com a chegada dos filhos, o que trazia mudanças na organização da vida familiar, fortalecendo os papéis tradicionais. Os homens nessa faixa etária não pareciam ter sido afetados, e a proporção que não estava procurando trabalho por motivos familiares era de apenas 5,6% (MDS/SNFC, 2023d).

As restrições que as mulheres enfrentam para entrar e permanecer no mercado de trabalho são mais elevadas para as mulheres de famílias de baixa renda. Apesar de maior necessidade de contribuir financeiramente com a família, a falta de serviços de apoio aos cuidados impede que muitas delas o façam. Assim, a diferença da taxa de participação no mercado de trabalho entre as mulheres que vivem nos 20% dos domicílios de menor renda (quintil 1) em relação àquelas que vivem nos domicílios de mais renda (quintil 5) é de 25 pontos percentuais. Para os homens, essa diferença por nível de renda é muito menor (17,3 pontos percentuais), como mostra a Tabela 1.

Tabela 1 - Taxa de participação no mercado de trabalho, por sexo e quintis de renda, 2022.

	Quintil 1	Quintil 5	Diferença
Mulheres	39.8	64.8	25.0
Homens	64.0	81.3	17.3

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra do Domicílio, 2022, Quinta Visita: OIT.

A diferença de participação entre homens e mulheres aumenta significativamente com a presença de crianças no domicílio. Comparando a situação entre homens e mulheres de 18 a 59 anos com filhos de 0 a 6 anos, a diferença na

taxa de participação era de 33 pontos percentuais (dados de 2022), o que mostra o impacto da maternidade nas trajetórias de trabalho das mulheres. Essa diferença é ainda maior (48 pontos percentuais) quando se analisa a taxa de participação no trabalho por sexo em domicílios com renda per capita de meio salário-mínimo ou menos (Costa et al, 2024).

A atual organização social dos cuidados contribui para a reprodução da pobreza e de várias formas de desigualdade de gênero e interseccionais. Assim, no ano de 2021, 31,8% das mulheres negras no Brasil afirmaram que as tarefas de cuidado com a família eram o principal motivo para não entrarem no mercado de trabalho, enquanto no caso das mulheres brancas esse percentual chegou a 26,7% (MDS/SNCF, 2023a).

Penalização da maternidade

A penalização da maternidade refere-se às consequências negativas que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho com o nascimento de um filho, incluindo uma taxa de participação mais baixa em comparação com as mulheres sem filhos, com os homens em geral e, especialmente, com os homens com filhos. No caso das mulheres jovens, a penalização da maternidade pode significar o abandono da escola ou a não conclusão de formações, comprometendo, assim, sua futura trajetória de emprego.

Os domicílios com crianças menores de 6 anos apresentam níveis mais altos de desigualdade de gênero em termos de oportunidades de emprego, qualidade do emprego, desenvolvimento de carreira e remuneração do emprego, em especial entre a população de baixa renda. A consequência imediata da maternidade é o afastamento de um número significativo de mulheres da força de trabalho após se tornarem mães. Machado (2024) observa que, 24 meses após a licença maternidade, metade das mulheres estava fora do mercado de trabalho, com um forte viés contra aquelas com níveis mais baixos de escolaridade.

A paternidade e a maternidade têm impacto inverso sobre os rendimentos de homens e mulheres. Para as mulheres, independentemente do grupo de renda a que pertençam, o efeito do primeiro filho é uma redução na renda do trabalho, embora essa queda seja maior para as mulheres de baixa renda: 28% contra 24% para a média das mulheres empregadas. Costa et al. (2024) sugerem três causas para esse declínio na renda do trabalho das mulheres: redução na taxa de ocupação, redução na jornada de trabalho e aumento da informalidade.

Os homens, por outro lado, experimentam aumento nos rendimentos imediatamente após o nascimento do primeiro filho⁵, provavelmente como resultado de aumento nas horas trabalhadas, aumento na renda por hora trabalhada, ou ambos. A taxa de ocupação das mães de crianças pequenas em famílias de baixa renda é de apenas 31%, enquanto a dos pais é de 83%, confirmando a permanência do modelo que atribui aos homens o papel de prover o sustento dos filhos e às mulheres o papel de assumir o seu cuidado (Costa et al., 2024).

Os efeitos da maternidade em termos da participação e ocupação das mulheres no mercado de trabalho não se limitam à fase da primeira infância, mas projetam-se por longo período, mesmo quando os filhos já estão crescidos e não precisam de cuidados tão intensivos. As mulheres enfrentam várias dificuldades para reingressar no mercado de trabalho, sobretudo se o tempo de ausência houver sido longo e se a trajetória de emprego houver sido muito intermitente. As mulheres de famílias de baixa renda enfrentam mais dificuldades para reingressar no mercado de trabalho, e a queda na taxa de ocupação é maior. Após 10 anos do nascimento do primeiro filho, as mulheres têm, em média, 20% menos probabilidade de estar ocupadas, em comparação com os homens. Para as mulheres de famílias de baixa renda, essa probabilidade aumenta para 24% (Costa et al., 2024).

Crise dos cuidados e políticas para enfrentá-la

A crise dos cuidados é um fenômeno complexo que se expressa no aumento das necessidades de cuidado e na diminuição de pessoas adultas para prestá-los de forma não remunerada. No caso do Brasil, essa crise é intensificada pela combinação das desigualdades de gênero e raça, afetando principalmente as mulheres negras e de baixa renda. A sobrecarga de trabalho não remunerado recai desproporcionalmente sobre as mulheres – em maior medida, sobre as mulheres negras –, o que se soma à falta de políticas públicas adequadas para o acesso universal aos serviços de cuidado e pelo fim da desigualdade estrutural no acesso a oportunidades de emprego, perpetuando a dependência econômica das mulheres em trabalhos precários ou informais.

No Brasil, as mulheres despendem, em média, duas vezes mais horas por semana com cuidados e trabalho doméstico do que os homens, sendo as mulheres negras as mais afetadas. Essa carga limita seu acesso a empregos

5. Esse padrão não ocorre com homens de famílias de baixa renda.

formais e de qualidade, gerando uma armadilha de pobreza e exclusão do trabalho. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, as mulheres de 25 a 49 anos concentram a maior carga de cuidados, e as famílias de baixa renda dependem ainda mais dos cuidados não remunerados prestados pelas mulheres (IBGE, 2024a).

As mulheres negras, por sua vez, enfrentam maiores dificuldades para acessar serviços de cuidados e empregos formais, o que se traduz em condições de trabalho mais precárias e salários mais baixos. Essa interseção de desigualdades raciais e de gênero limita suas oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. As trabalhadoras domésticas, em sua maioria mulheres afrodescendentes, sofrem com altos níveis de informalidade e falta de proteção social, o que agrava sua vulnerabilidade econômica e social no contexto da crise dos cuidados. A crise sanitária da COVID-19 aprofundou essas desigualdades, pois muitas mulheres assumiram encargos adicionais de cuidados devido ao fechamento de escolas e à falta de apoio em casa. Isso levou a uma maior saída de mulheres do mercado de trabalho, especialmente aquelas em empregos informais e precários – impacto particularmente grave para as mulheres negras e de famílias de baixa renda.

Um desafio adicional é representado pelas projeções sobre a demanda de cuidados, impulsionada pelo rápido envelhecimento da população. A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2023) estima que a população com mais de 60 anos de idade que necessita de cuidados de longo prazo na América Latina triplicará até 2050, passando de 8 milhões para entre 27 e 30 milhões de pessoas. Isso exigirá que os países fortaleçam seus sistemas de cuidados para atender à nova demanda.

Até 2050, estima-se que o Brasil terá cerca de 77 milhões de pessoas dependentes de cuidados – pouco mais de 1/3 da população (OXFAM, 2020). O aumento de pessoas idosas com necessidades de apoio representa um desafio para os sistemas de saúde e proteção social no Brasil, especialmente na ausência de infraestrutura adequada para cuidados de longo prazo.

A crise dos cuidados no Brasil revela a necessidade urgente de implementação de uma política pública nacional integrada de cuidado que inclua uma perspectiva interseccional de gênero e raça, para garantir que as mulheres, majoritariamente as de famílias de menor renda e as mulheres negras, possam superar os fatores de desigualdade que limitam o exercício do seu direito ao cuidado e

à autonomia econômica e tenham oportunidades iguais de emprego e acesso a serviços de cuidado adequados. A aprovação da Lei nº 15.069/2024, que estabeleceu a Política Nacional de Cuidados, é um marco, tanto por estabelecer o direito ao cuidado quanto pelo consenso social produzido sobre esse direito, o que também se refletiu na ampla maioria parlamentar que a apoiou.

A Política Nacional de Cuidados define como público prioritário crianças e adolescentes, com enfoque especial na primeira infância; pessoas idosas e pessoas com deficiência que necessitam de assistência, apoio ou ajuda para realizar atividades básicas da vida diária; e as trabalhadoras e trabalhadores do cuidado, tanto remuneradas/os quanto não remuneradas/os..

A Política Nacional de Cuidados deve ser implementada por um Plano Nacional de Cuidados – com metas, ações e indicadores – que está atualmente em processo de desenvolvimento, com a participação ativa de 20 ministérios.

2. O QUE PROPÕE A CONVENÇÃO Nº 156 FRENTE A ESSES PROBLEMAS?

A Convenção nº 156 (e a Recomendação nº 165 que a acompanha) oferece um marco que abarca as necessidades de todas as pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares: proíbe a discriminação com base nas responsabilidades familiares e reconhece a necessidade de superar a carga excessiva de cuidados que assumem (em particular, as mulheres), como um requisito para a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. É o primeiro instrumento a abordar a questão do cuidado como uma responsabilidade tanto de homens quanto de mulheres, superando preconceitos e estereótipos de gênero que atribuíam exclusiva ou majoritariamente às mulheres os direitos derivados das políticas de conciliação entre trabalho e família.

A Convenção nº 156 fornece um marco para atender às necessidades das pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares e proíbe que sejam discriminadas por este motivo, reconhecendo que a realização de trabalhos de cuidado pode ter impacto sobre a capacidade de obter um emprego remunerado, de exercê-lo sem impedimentos e de progredir profissionalmente.

Embora as medidas propostas na Convenção devam estar disponíveis para homens e mulheres, reconhece-se que o trabalho de cuidado não remunerado é a principal razão pela qual muitas mulheres não conseguem entrar na força de trabalho ou são prejudicadas em seu progresso no local de trabalho. Portanto, é necessário que os homens também assumam essas responsabilidades, de modo que homens e mulheres encontrem equilíbrio entre essas responsabilidades e suas obrigações profissionais. O compartilhamento equilibrado dos cuidados entre homens e mulheres que trabalham, juntamente com o desenvolvimento de um ambiente apropriado, locais de trabalho favoráveis aos cuidados e um Estado ativo são condições indispensáveis para o progresso em direção à igualdade de gênero e à realização do direito a trabalhar sem ser objeto de discriminação.

Por sua vez, a Recomendação nº 165 oferece um roteiro para avançar no cumprimento dos objetivos da Convenção nº 156, estabelecendo medidas que contribuem para as políticas de melhoria das condições de trabalho e da qualidade

de vida de trabalhadores e trabalhadoras, a fim de garantir o acesso, a permanência e a reintegração ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, inclusive aqueles em empregos “atípicos”.

Políticas nacionais integras e coerentes

Os princípios subjacentes à Convenção nº 156 reconhecem que a tensão entre a produção de mercadorias e a reprodução do gênero humano (e, portanto, da força de trabalho) se expressa no funcionamento do mercado de trabalho. As políticas para trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares contribuem para o objetivo geral de combater a discriminação, alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento e, em especial, a igualdade de gênero, raça e etnia. Elas também contribuem para o crescimento econômico e o desenvolvimento nacional. Por isso, é tão importante incorporar as responsabilidades familiares das trabalhadoras e trabalhadores nos objetivos das políticas nacionais, a fim de alcançar a integração dessa questão em diferentes áreas de políticas. Isso implica reconhecer que o âmbito dos cuidados envolve a sociedade como um todo, e não apenas as pessoas com responsabilidades familiares (corresponsabilidade social e de gênero).

A preocupação com os cuidados tem recebido atenção no Brasil nos últimos tempos. Em janeiro de 2023, o então novo governo estabeleceu como prioridade a construção de uma Política Nacional de Cuidados. Uma estrutura institucional foi estabelecida por meio da criação de duas Secretarias Nacionais responsáveis pelo tema no Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e no Ministério das Mulheres (MMULHERES), e um Grupo de Trabalho Interministerial foi estabelecido para a construção da Política e do Plano Nacional de Cuidados, envolvendo um amplo conjunto de ministérios e órgãos federais nesse processo (MDS/SNCF, 2024).

O marco conceitual da política define o cuidado como um trabalho essencial para a sustentabilidade da vida humana, da economia e da sociedade: ele cumpre uma função social e é um bem público, pois o trabalho de cuidados gera benefícios para a sociedade que vão além daqueles gerados para as pessoas que o recebem diretamente. Também define o cuidado como um direito humano universal. Isso significa que todas as pessoas têm o direito ao cuidado em suas três dimensões: a cuidar, a ser cuidados e ao autocuidado.

O principal objetivo da Política Nacional de Cuidados é garantir o direito ao cuidado, promovendo a corresponsabilidade social e de gênero pela sua provisão, considerando as desigualdades de classe, gênero, raça, etnia, idade, território e deficiência existentes na sociedade brasileira e suas interseccionalidades. A Política também prevê que o governo federal elabore um Plano Nacional de Cuidados, com a finalidade de operacionalizar e materializar os objetivos nela estabelecidos. (BRASIL, 2024).

Nesse marco, se reconhece o papel central do Estado em garantir o acesso ao cuidado para aqueles que o necessitem e de assegurar os direitos daqueles que cuidam, afirmando o direito a cuidar, a ser cuidado e ao autocuidado. Ao mesmo tempo, reconhece-se que as famílias continuam a desempenhar um papel fundamental no cuidado de seus membros, assim como as comunidades e as instituições do setor privado.

O conceito do Diamante do Cuidado (Razavi, 2007) fornece elementos para reconhecer que o trabalho de cuidado se distribui entre quatro atores principais: o Estado, o setor privado, as famílias e a comunidade. O problema que emerge, portanto, não é o do cuidado em si, mas a maneira como ele é atualmente distribuído entre esses quatro atores, que constituem o eixo do diamante, e a desigualdade de gênero que emerge da distribuição desigual das responsabilidades de cuidado.

É importante destacar a importância do envolvimento mais ativo e responsável do Estado na prestação de serviços de cuidado e em sua regulamentação. Da mesma forma, o setor privado tem um papel de destaque a desempenhar, tanto por meio da prestação de serviços de cuidados quanto pela criação de condições que permitam que trabalhadoras e trabalhadores assumam suas atividades profissionais e responsabilidades de cuidados sem que isso se torne um obstáculo para o desenvolvimento de suas carreiras.

Há várias formas de apoio que as empresas podem obter para implementar medidas de apoio a trabalhadoras e trabalhadores no desempenho de suas tarefas de cuidado, e os incentivos fiscais são uma delas. No Brasil, atualmente, 28.000 empresas participam do Programa Empresa Cidadã, o qual estabelece um sistema de benefícios fiscais para a extensão da licença-maternidade e paternidade. Este programa foi criado em 2008 pela Lei nº 11.770, para promover a extensão da licença-maternidade em 60 dias, além dos 120 estabelecidos por lei, totalizando 180 dias. Em 2016, foi incorporada ao Programa a extensão

de 15 dias da licença-paternidade, além dos cinco dias previstos pela Lei nº 103, totalizando 20 dias. A licença também se aplica em casos de adoção e para casais do mesmo sexo⁶.

As empresas inscritas nesse programa podem deduzir do imposto de renda a remuneração total paga à trabalhadora e ao trabalhador durante a licença-maternidade ou licença-paternidade. Os pais e as mães que solicitam a licença têm direito ao pagamento integral do salário, mas não podem exercer outras atividades remuneradas. Embora as empresas não sejam obrigadas a oferecer licença estendida, há relatos de que a concessão dessa licença tem impacto positivo na qualidade de vida de seus funcionários, bem como em sua motivação e comprometimento com a empresa.

Em 2022, por meio da Lei nº 14.457, foi criado o Programa Emprega + Mulheres, estruturado em sete medidas, com o objetivo de favorecer a inserção laboral das mulheres (Barbosa e Costa, 2023). Quatro dessas medidas estão no âmbito dos cuidados. No entanto, como apontam Bento e de Melo (2022), essa lei *“trata-se mais de uma ‘carta de intenção’ à boa vontade dos empregadores do que, de fato, uma concessão de direitos”* (p. 91). Os quatro âmbitos referentes aos cuidados são os seguintes:

- Apoio à parentalidade na primeira infância. Ela autoriza – mas não obriga – as empresas a estenderem aos trabalhadores do sexo masculino a prestação de cuidados infantis para crianças com menos de 6 anos de idade. A legislação já estabelecia esse direito para as mães trabalhadoras e autorizava as empresas a externalizarem esse serviço, pagando instituições ou indivíduos para prestá-lo fora da empresa.
- Apoio à parentalidade por meio de regimes de trabalho flexíveis. A decisão sobre a implementação dessa medida fica a critério das empresas, visto que não tem caráter obrigatório. As empresas estão autorizadas a oferecer as seguintes medidas para trabalhadoras e trabalhadores com filhos e filhas menores de 6 anos de idade ou sem limite de idade (no caso de filhos com deficiência):

6. Consulte: Programa Empresa Cidadã: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>.

- Oferecer teletrabalho ou trabalho remoto, se as atividades permitirem; neste caso, as empresas são solicitadas a priorizar a alocação de vagas para as mães e pais que as solicitarem;
 - Prever a possibilidade de usar um sistema de compensação de tempo de trabalho por meio de banco de horas;
 - Estabelecer horários flexíveis de entrada e saída;
 - Somente para mães e pais de crianças com menos de 2 anos de idade: as empresas podem oferecer trabalho em meio período e antecipar suas férias.
- Apoio ao retorno das mulheres ao trabalho no final da licença-maternidade. Autoriza o empregador a suspender o contrato de trabalho do pai, a seu pedido e por meio de um contrato individual. Junto da suspensão do contrato, será oferecido um curso de formação profissional na modalidade não presencial, que dará acesso a uma bolsa de estudos.
 - Flexibilidade no uso da extensão da licença-maternidade. É incorporada uma modificação no Programa Empresa Cidadã, estabelecendo a possibilidade de compartilhar a prorrogação com o pai. Também estabelece que o período de extensão da licença-maternidade de 60 dias pode ser substituído por uma jornada de trabalho de 50% por 120 dias.

O direito ao cuidado e à não discriminação no trabalho por razões associadas às responsabilidades familiares

A Convenção 156 estabelece, em seu Artigo 3º, a necessidade de criar condições para a efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores homens e mulheres e faz um chamado à inclusão, entre os objetivos das políticas nacionais, permitir que os trabalhadores com responsabilidades familiares possam exercer seu direito ao emprego sem serem objeto de discriminação. Esse argumento é reforçado no Artigo 8º dessa Convenção, que afirma que as responsabilidades familiares não devem, por si só, constituir razão justificável para o término do vínculo empregatício. É por isso que a Recomendação nº 165, que acompanha essa Convenção, convida a tomar medidas para evitar a discriminação direta ou indireta, com base nas responsabilidades familiares.

No Brasil, a não discriminação com base nas responsabilidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores é regulamentada pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Constituição Federal, promulgada em 1988, estabelece em seu artigo 7º a proibição de qualquer tipo de discriminação laboral, inclusive com base em gênero, raça, idade e situação familiar. O artigo 6º garante o direito à proteção social, incluindo segurança no emprego e a igualdade de oportunidades.

A CLT, por sua vez, garante a proteção dos direitos trabalhistas relacionados à maternidade e às licenças familiares, como o direito à licença-maternidade e à licença-paternidade, estabelecendo, assim, a proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores que precisam equilibrar suas responsabilidades de trabalho e familiares.

O artigo 373-A da CLT proíbe a discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho com base no estado civil ou familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores, protegendo aqueles com responsabilidades familiares.

3. SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL QUE AVANÇEM PARA GARANTIR O DIREITO AO CUIDADO

O cuidado é um bem público essencial para o funcionamento da sociedade e das economias, para o exercício dos direitos e para a conquista da igualdade. Daí a importância dos sistemas de proteção social e das políticas integrais de cuidados para reverter a organização injusta dos cuidados.

Historicamente, os Estados não assumiram o compromisso de garantir o acesso ao direito ao cuidado por meio de políticas públicas, delegando a função de reprodução social da vida às famílias e, particularmente, às mulheres. No entanto, essa situação está mudando: a Resolução da OIT sobre o Trabalho Decente e a Economia do Cuidado convoca à integração do cuidado nas políticas públicas pertinentes, inclusive nas políticas de proteção social.

O artigo 30, item (i), insta a:

“Estabelecer e manter sistemas de proteção social universais que ofereçam proteção adequada às trabalhadoras e aos trabalhadores do cuidado em todos os tipos de emprego e reconheçam o trabalho de cuidado não remunerado, inclusive por meio da provisão de créditos por cuidados no seguro social” (OIT, 2024).

No Brasil, por sua vez, a Lei nº 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional de Cuidados, reconhece entre seus objetivos: “garantir o direito ao cuidado, de forma gradual e progressiva, sob a perspectiva integral e integrada de políticas públicas que reconheçam a interdependência da relação entre quem cuida e quem é cuidado” (Artigo 4º, inciso I). A lei também incorpora entre suas diretrizes:

“A atuação permanente, integrada e articulada das políticas públicas de saúde, assistência social, direitos humanos, educação, trabalho e renda, esporte, lazer, cultura, mobilidade, previdência social e demais políticas públicas que possibilitem o acesso ao cuidado ao longo da vida” (artigo 7º, inciso IV).

Ao incorporar a dimensão dos cuidados na proteção social, esta amplia seu escopo para abordar todas as dimensões necessárias ao alcance do bem-estar (Orosco et al., 2024). As políticas de proteção social são instrumentos privilegiados para apoiar trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, e desempenham um papel crucial na garantia do direito ao cuidado e na redução das desigualdades de gênero e raça.

Essas políticas oferecem não apenas apoio econômico, mas também serviços e garantias que facilitam a conciliação entre trabalho remunerado e cuidados familiares, o que é fundamental para melhorar a equidade no mercado de trabalho e aliviar a carga de cuidados que tradicionalmente recai sobre as mulheres, especialmente aquelas de famílias de mais baixa renda e as mulheres negras. Contribuem ainda para reduzir a desigualdade no trabalho de cuidados por meio da provisão de apoio básico e redes de segurança, mas também podem criar as condições para maior corresponsabilidade social e de gênero.

A meta de universalização dos serviços e das políticas implica abordar de maneira gradual as lacunas de proteção social como um elemento indispensável para reduzir a desigualdade. A Recomendação nº 165 orienta que as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades familiares sejam levadas em conta nas políticas de seguridade social (art. 9b). Essas políticas podem auxiliar na redução e redistribuição dos cuidados de forma mais equitativa, bem como prover serviços de cuidados de qualidade a custos que permitam que as famílias de baixa renda tenham acesso a eles (OIT, 2024b). Não se trata apenas de garantir os direitos das pessoas trabalhadoras, mas, por meio de apoio adequado, garantir os direitos das crianças e de outras pessoas que dependem dos seus cuidados.

As políticas de cuidado requerem sistemas de proteção social de base contributiva e não contributiva que se complementem e respondam aos princípios de igualdade, universalidade e corresponsabilidade social e de gênero, para assegurar a sustentabilidade da vida humana (CEPAL, 2024). A proteção social baseada em contribuições relativas ao trabalho formal não reconhece adequadamente o trabalho não remunerado ou o trabalho informal remunerado, o que tende a reproduzir e aprofundar as desigualdades derivadas da atual organização social dos cuidados. Considerando que, na América Latina, cerca de 50% das pessoas ocupadas não contribuem ou não estão filiadas à previdência social, a proteção social não contributiva desempenha um papel fundamental.

Nas últimas décadas, o Brasil construiu um sistema abrangente de seguridade social. Os fundamentos da proteção social do país estão estabelecidos na Constituição de 1988, que reconhece a responsabilidade do Estado na garantia dos direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho e à seguridade social para todos os cidadãos⁷. De acordo com essa Constituição, as políticas de proteção social estão no âmbito do direito à seguridade social, que inclui a proteção social não contributiva (assistência social), a proteção social contributiva (previdência social) e as políticas de saúde.

A provisão de saúde (de natureza universal) é organizada em torno ao Sistema Único de Saúde (SUS), e a assistência social é oferecida por meio do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)⁸. Do ponto de vista dos sistemas de proteção social não contributivos, as políticas integrais de cuidados incluem o acesso a serviços, as transferências públicas, que podem contribuir para a garantia do direito ao cuidado, entre outras medidas que reconhecem e busquem transformar a atual organização social do cuidado. É fundamental que essas políticas estejam articuladas de forma transversal ao conjunto de benefícios dos sistemas de proteção social.

Entre os serviços e programas do SUAS estão os serviços de assistência, o Programa Bolsa Família⁹ e o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Esse último consiste em uma transferência monetária equivalente a um salário-mínimo, definido como um direito constitucional para pessoas com deficiência ou pessoas idosas com mais de 65 anos de idade que vivam em domicílios com renda familiar per capita inferior a 1/4 do salário mínimo. Contar com transferências monetárias, associadas à velhice ou à deficiência, fornecidas pelo Estado àqueles que não foram inseridos no mercado de trabalho formal ou não fizeram contribuições suficientes durante sua vida profissional é particularmente importante para as políticas de cuidado e para o reconhecimento do trabalho de cuidado não remunerado realizado pelas mulheres (Abramo et al., 2019).

7. O artigo 194 da Constituição Federal de 1988 estabelece "um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social".

8. O Brasil promoveu dois grandes planos intersetoriais para combater de forma abrangente a pobreza e a fome: Fome Zero (2003) e Brasil Sem Miséria (2011).

9. O funcionamento do Bolsa Família é eminentemente intersetorial, pois depende da coordenação da oferta pública de serviços de saúde, educação, segurança alimentar, trabalho, assistência social e desenvolvimento econômico disponíveis às famílias beneficiárias (CEPAL, 2013).

O Regime Geral de Previdência Social do Brasil, de natureza contributiva, tem como objetivo repor a renda do trabalhador ou trabalhadora e de sua família nos casos de perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade de trabalho, em decorrência de riscos sociais. Por meio dele, obtêm-se importantes direitos de cuidados, como licença-maternidade, licença-paternidade, licença para cuidar de crianças, licença para o cuidado de filhos, serviços de cuidados infantis, entre outros. Muitas dessas medidas, que cobrem as trabalhadoras e os trabalhadores formais, foram aprimoradas por meio de acordos de negociação coletiva (OIT, 2013). Mas excluem aqueles que não são filiados ou não fazem contribuições para a previdência social, uma situação que afeta em maior medida as pessoas de famílias de menor renda e as trabalhadoras e os trabalhadores negros.

Em 2022, 41,9% das pessoas empregadas com 16 anos ou mais estavam em situação de informalidade¹⁰ (mais de 40 milhões de trabalhadoras e trabalhadores). Essa situação é marcada por uma forte desigualdade de raça e gênero: enquanto quase metade das trabalhadoras e trabalhadores negros estava na informalidade (47,5%), essa situação afetava 37,5% das pessoas ocupadas não negras. De todas as mulheres que se encontravam na informalidade, 60% eram trabalhadoras negras (IPEA, 2024).

Algumas categorias altamente feminizadas na economia do cuidado, como as trabalhadoras domésticas remuneradas (TDR), têm cobertura previdenciária ainda menor (MDS/SNCF, 2023b). No quarto trimestre de 2022, apenas 33,5% das TDR contribuíram para a previdência social, um pouco mais da metade do total das mulheres ocupadas (66%). Assim como em outros indicadores, as TDR negras estavam mais desprotegidas: 67% não contribuíam para a previdência social, em comparação com 60% das TDR não negras.

Na medida em que existe uma tendência de os mercados de trabalho se tornarem menos protegidos e informais, ao mesmo tempo em que o reconhecimento do vínculo empregatício – e dos direitos e proteções a ele associados torna-se um desafio cada vez maior, o objetivo de estender a cobertura da proteção social a todas as pessoas ocupadas em todos os tipos de emprego é fundamental para garantir o exercício de seus direitos, inclusive o direito ao cuidado.

10. O grupo é composto por trabalhadores do setor privado (incluindo trabalhadores domésticos remunerados) sem carteira de trabalho assinada, empregadores e trabalhadores autônomos sem registro nacional de pessoas jurídicas (CNPJ) e trabalhadores familiares não remunerados (como ocupação principal).

4. TEMPOS E MODALIDADES DE TRABALHO QUE PERMITAM CUIDAR

O número e a forma como as horas de trabalho são organizadas, assim como a disponibilidade de períodos de descanso, podem afetar significativamente a qualidade do trabalho e a vida fora do local de trabalho.

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, a jornada de trabalho padrão é de oito horas diárias, não podendo ultrapassar 44 horas semanais ou 220 horas mensais. As horas extras são permitidas, mas limitadas a duas por dia. As chamadas “horas normais de trabalho” tem uma forte marca de gênero e correspondem à imagem do trabalhador “ideal”, que não tem responsabilidades familiares. Esse modelo vem sendo questionado há décadas, especialmente pelas mulheres, que são pressionadas à responder as exigências de uma dupla jornada de trabalho que gera *pobreza de tempo*. Essa discussão tem ganhado espaço no setor sindical, bem como em algumas empresas, e ganhou impulso a partir da crise de COVID-19.

No Brasil, o projeto piloto da organização Reconnect, que propõe uma semana de quatro dias, foi bem recebido. Sua fundadora observou que houve “*uma surpresa superpositiva no Brasil. Há vários mitos no país sobre a exaltação do excesso de trabalho. Mas tivemos mais de 300 empresas interessadas nesse início. Há uma grande aceitação das empresas, desde microempresários até multinacionais com milhares de funcionários*”¹¹.

Longas jornadas de trabalho – diárias ou semanais – são incompatíveis com a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, e se tornam obstáculos para que pessoas com responsabilidades de cuidados, principalmente as mulheres, sejam incorporadas ao mercado de trabalho e que desenvolvam uma carreira. Elas impossibilitam o exercício do direito ao cuidado, tanto no que se refere ao direito a cuidar quanto ao autocuidado, e impedem que as pessoas que precisam de cuidados possam exercer o direito a ser cuidadas, uma vez que a trabalhadora responsável por elas não dispõe do tempo necessário para isso (OIT, 2022a).

11. Consulte <https://www.adn40.mx/internacional/brasil-semana-laboral-cuatro-dias-sera-el-prime-ro-latinoamerica>.

A pressão para se adaptar a um ritmo de trabalho elevado, que muitas vezes é apresentado como inevitável para o bom funcionamento da empresa, gera um conflito naqueles que têm responsabilidades familiares e é um dos grandes obstáculos que as mulheres enfrentam no desenvolvimento de suas carreiras, gerando a ideia de um custo de mão de obra muito maior para elas. Entretanto, também penaliza os homens que expressam explicitamente o desejo de alcançar um equilíbrio entre vida pessoal/familiar e profissional.

Estudos da OIT mostraram que a exigência de disponibilidade constante (“a qualquer hora, em qualquer lugar”) é frequentemente vista como um dos elementos de uma carreira de alto nível, especialmente devido à conectividade digital atual (OIT, 2019b). Essa pressão por longas jornadas de trabalho é concreta, apesar das evidências de que estão associadas a uma menor produtividade.

Está demonstrado que os arranjos de trabalho que proporcionam jornadas mais curtas e proteção adequada têm impacto positivo no desempenho das empresas, reduzindo os custos de rotatividade e o absenteísmo, e aumentando a produtividade (OIT, 2023a; Messenger, 2019).

A organização da jornada de trabalho é essencial para o exercício do direito ao cuidado. O uso de modalidades de trabalho com horário flexível, tanto na distribuição da jornada quanto na possibilidade de trabalhar em outro lugar, como em casa, é uma tendência crescente para conciliar o emprego remunerado com as responsabilidades de cuidado. Essas modalidades surgiram em resposta a diversos fatores, incluindo o envelhecimento da população, mudanças nas prioridades das pessoas, transformações no mundo do trabalho e crises sanitárias.

A pandemia da COVID-19 levou a um aumento significativo do teletrabalho e à necessidade de regulamentá-lo e proteger a separação entre a vida profissional e a vida pessoal sob o princípio de promover o equilíbrio entre as atividades pessoais, familiares e profissionais. No entanto, se essas medidas se concentrarem apenas nas mulheres, reforçarão a imagem de que elas são menos dedicadas, menos comprometidas e menos produtivas, e que a responsabilidade pelo cuidado compete apenas a elas. É preciso tomar cuidado para que as políticas que possibilitam o trabalho em casa não sejam vistas como medidas de conciliação destinadas apenas às mulheres, pois, se assim fosse, estariam reforçando a visão familiarizada do cuidado, aprofundando a

divisão sexual do trabalho tradicional e sobrecarregando as mulheres. Também é necessário monitorar as condições em que o teletrabalho é realizado, pois, na prática, ele pode levar a uma extensão da jornada de trabalho e à diluição/dissolução dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, gerando uma sobrecarga ainda maior para as mulheres, em especial aquelas com tarefas de cuidado.

5. LICENÇAS PARA QUE AS PESSOAS POSSAM CONCILIAR TRABALHO REMUNERADO E RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Embora a Convenção nº 156 não trate diretamente do tema das licenças, ela se vincula diretamente a outras convenções da OIT, como as que tratam da proteção à maternidade, e o Comitê de Peritos da OIT observa que as licenças parentais são necessárias para o cumprimento do objetivo da Convenção nº 156. A fim de apoiar a gestão dos países em matérias de cuidados e promover a igualdade de gênero e a não discriminação, a OIT estabeleceu uma plataforma de conhecimento para disseminar dados e ferramentas sobre licenças e serviços de cuidados: o Portal Global de Políticas de Cuidado (*Global Care Policy Portal*¹²), e desenvolveu uma metodologia – Simulador de Investimentos em Políticas de Cuidados da OIT (*ILO Care Policy Investment Simulator*) – que permite a construção de pacotes de investimento em políticas de cuidados adequados à realidade de cada país, para responder às lacunas nacionais relacionadas a políticas de licenças e serviços de cuidados (ILO, 2023b).

Promover a distribuição equitativa de licenças entre trabalhadoras e trabalhadores é um fator crucial para transformar os papéis tradicionais de gênero em relação aos cuidados, reduzir a discriminação de gênero no local de trabalho, avançar em direção à igualdade de gênero e promover a corresponsabilidade entre homens e mulheres no trabalho de cuidado.

Licença-maternidade

A proteção à maternidade é um pré-requisito para que haja igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ela resguarda a saúde da mulher durante a gravidez e após o parto, bem como a saúde do recém-nascido e a segurança econômica de ambos, ao garantir que as mulheres trabalhadoras não sejam penalizadas por suas funções reprodutivas.

A proteção à maternidade tem sido uma das prioridades da OIT desde sua fundação, em 1919. Nesse mesmo ano, foi adotada a Convenção nº 3 sobre proteção à maternidade. Uma versão revisada dessa Convenção foi aprovada em

12. O Portal pode ser acessado pelo seguinte link: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=es>.

1952, dando origem à Convenção nº 103, que foi revisada posteriormente, dando origem à Convenção n.183 sobre Proteção à Maternidade, adotada em 2000.

O Brasil ratificou a Convenção nº 103 em 1965, e ela ainda está em vigor. No entanto, o Conselho de Administração da OIT estabeleceu em 2022 que essa Convenção será considerada desatualizada e perderá sua vigência, instando os Estados-Membros a ratificarem a Convenção nº 183¹³.

No Brasil, a Constituição de 1988 estabeleceu o direito da trabalhadora que se torna mãe à licença-maternidade de 120 dias para. A CLT estabelece que esse direito também corresponde à mãe adotante e, em caso de morte da mãe, a licença é estendida ao cônjuge ou companheiro. A licença maternidade é coberta pela seguridade social e garante à trabalhadora o pagamento de 100% do salário, a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso a legislação também prevê o direito à amamentar a criança por meio de dois intervalos diários de meia hora durante a jornada de trabalho até que ela complete 6 meses de idade.

Os processos de negociação coletiva desempenharam papel importante na ampliação dos direitos das mães trabalhadoras, antecipando tendências que mais tarde foram garantidas em lei. A licença-maternidade de 120 dias foi precedida por conquistas obtidas em determinados setores de atividade caracterizados por sindicatos mais fortes, os quais conseguiram, por meio de seus processos de negociação coletiva, aumentar o número de dias de licença-maternidade (Abramo e Rangel, 2005; OIT, 2009). No caso de trabalhadoras que atuam como servidoras públicas ou que trabalham em empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade é estendida por 60 dias adicionais, chegando a 180 dias. Em 2022, com a adoção da Lei 14.457 (Programa Emprega + Mulheres), a extensão da licença-maternidade foi flexibilizada, com a opção de 120 dias de licença em troca de trabalho em tempo parcial.

É importante considerar que a OIT estabelece um mínimo de 14 semanas de licença-maternidade para a mãe (equivalente a 98 dias) e recomenda que esse mínimo seja de 18 semanas (126 dias). Considerando que as trabalhadoras do setor privado no Brasil não atingem o mínimo recomendado pela OIT (18 semanas), um avanço importante seria a extensão da licença-maternidade de 180 dias para esse setor.

13. Consulte: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_898731.pdf.

O reconhecimento da corresponsabilidade no cuidado: Licença-paternidade

A promoção da distribuição equitativa de licenças entre trabalhadoras e trabalhadores é um fator crucial para a transformação dos papéis tradicionais de gênero em relação aos cuidados, para a redução da discriminação de gênero no local de trabalho e para o avanço em direção à igualdade de gênero. Esse também é um direito das crianças recém-nascidas: receber cuidado.

Um dos principais avanços em termos de responsabilidades familiares é o crescente reconhecimento do direito do pai de participar dos cuidados e da atenção aos bebês recém-nascidos por meio da licença paternidade. No Brasil, a licença-paternidade é de cinco dias, e aumenta para 15 dias no caso de funcionários públicos e trabalhadores de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã. Apesar de ser um direito, Van der Gaag et al. (2019)¹⁴ indica que, como resultado de padrões de gênero e da persistência de viéses culturais, apenas 32% dos pais usufruíram dos cinco dias de licença, enquanto 27% não tiraram nenhum dia de licença por ocasião do nascimento ou adoção do filho ou filha.

A licença-paternidade de cinco dias coloca o Brasil abaixo da média mundial e latino-americana. Diante dessa situação, o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu uma sentença, em dezembro de 2023, considerando que houve omissão do Congresso Nacional por não haver legislado sobre a licença-paternidade em 35 anos. Deu um prazo de 18 meses para a adoção de nova legislação e, caso isso não ocorresse, o Tribunal estabeleceria novo período¹⁵. Atualmente (março de 2025), há dois projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional (um na Câmara dos Deputados e outro no Senado) para atender a essa determinação do STF.

A licença parental, por sua vez, tem o objetivo de permitir que mães e pais trabalhadores tenham um período de tempo após as licenças-maternidade para prestar os cuidados necessários a uma criança pequena. As Recomendações que acompanham a Convenção nº 156 (Recomendação nº 165) e a Convenção

14. Pesquisa realizada para este estudo entre homens e mulheres de 25 a 45 anos em 7 países, incluindo o Brasil, com uma amostra de 1.709 casos.

15. Veja em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1>.

nº 111¹⁶ (Recomendação nº 191) instam que a licença parental esteja à disposição de qualquer um dos progenitores por um período imediatamente após a licença-maternidade, sem o risco de perda do emprego e com a segurança de manter os direitos associados a ele. Além disso, pode-se considerar a possibilidade de estabelecer uma licença parental após o término da licença-maternidade, proporcionando uma licença remunerada para ambos os progenitores, conforme sugerido na Recomendação nº 191, que acompanha a Convenção nº 183. A experiência internacional mostra que as licenças parentais que melhor funcionam são aquelas individuais, intransferíveis e irrenunciáveis, e para ambos os progenitores (OIT, 2022b; 2022c).

Outras licenças para cuidados de familiares

Além das licenças-maternidade, paternidade e parental, há licenças para cuidar de crianças até certa idade e para cuidar de membros da família a curto e longo prazo em caso de doença, dependência ou deficiência. As licenças permitem que as trabalhadoras e os trabalhadores se dediquem às suas responsabilidades de cuidados com a família, seja por curto período de tempo – para atender a uma emergência familiar – ou por um período de tempo mais prolongado, relacionado às necessidades de um membro da família. No caso do Brasil, a CLT, no seu artigo 473,¹⁷ reconhece os seguintes direitos relativos ao acompanhamento de familiares e dependentes em caso de necessidades médicas (ausência do trabalho sem afetar os salários):

- Permissão para que a mãe ou o pai acompanhem uma filha ou filho menor ao médico:
 - XI - de 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos de idade a consulta médica (incluído pela Lei nº 13.257, de 2016). O Precedente Normativo nº 95 (PN 95), do Tribunal Superior do Trabalho, assegura um direito maior, estabelecendo que o direito à licença passa a ser semestral, e amplia a idade do filho (definindo a figura do “filho menor” – sem fixar limite de idade – em vez de filho de até 6 anos), além de incluir os filhos que constam como dependentes no sistema previdenciário (DIEESE, 2024).

16. Convenção nº 111 da OIT - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

17. Art. 473 da CLT/Decreto Lei 5452/2943.

- Licença para o marido ou companheiro de uma mulher grávida:
 - X – por até 2 (dois) dias para acompanhar a esposa ou companheira a consultas médicas e exames complementares durante o período de gestação (Lei nº 13.257, de 2016). Essa licença foi modificada pela Lei nº 14.457, de 2022, passando a prever:
 - X – pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas ou exames complementares durante o período de gravidez (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022).

No caso de servidores públicos, o artigo 83 da Lei 8.112/1990 concede a possibilidade de solicitar licença médica por motivo de doença na família, incluindo pais, filhos, cônjuges ou qualquer pessoa economicamente dependente do servidor público como pessoas a serem cuidadas. Essa licença pode ser solicitada quando a pessoa da família tiver uma condição que exija acompanhamento constante, e deve ser respaldada por atestado médico. A duração da licença por motivo de doença em pessoa da família pode ser de até 60 dias consecutivos ou intercalados, com remuneração integral. Além disso, ela pode ser estendida por até 90 dias adicionais, mas com remuneração correspondente a 50% do salário do funcionário público.

As pessoas que trabalham no setor privado não têm direito a licença para cuidar de familiares doentes.

Licença para cuidar de pessoas idosas

Apesar do aumento da população com mais de 60 anos de idade e das necessidades de cuidados resultantes, ainda é muito incipiente a discussão e o estabelecimento de licenças para cuidar de membros da família que não sejam filhas e filhos. O cuidado com pessoas idosas e doentes é o que menos se compartilha entre homens e mulheres. Essas tarefas são realizadas quase que exclusivamente por mulheres.

No Brasil (como em outros países), existe a obrigação de que os familiares em idade avançada sejam cuidados pela própria família, mas não há licença para que trabalhadores e trabalhadoras possam cumprir essa obrigação (OIT, 2022b). O déficit de cuidados de pessoas idosas é muito maior do que o déficit de cuidados com as crianças, e tende a aumentar. Por isso é imperativo

tornar os cuidados com esse grupo uma prioridade, além de revisar a legislação trabalhista para gerar licenças adequadas.

O artigo 83 da Lei nº 8.112/1990 supramencionado reflete uma aproximação aos direitos de proteção de pessoas idosas em situações de dependência.

6. SERVIÇOS DE CUIDADO

Serviços de cuidado infantil

A Convenção nº 156 enfatiza que os serviços de creche fazem parte da política de apoio às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares. A Recomendação nº 165, que acompanha essa Convenção, destaca a importância de garantir que os serviços sejam gratuitos ou que seu custo seja proporcional à capacidade de pagamento das famílias. As medidas devem ter um escopo suficientemente amplo para abranger todos os setores da atividade econômica e todas as categorias de pessoas trabalhadoras.

No Brasil, houve um grande progresso em relação ao acesso a creches, por meio de uma série de medidas adotadas desde meados da década de 2000 para ampliar a disponibilidade de vagas para crianças em idade pré-escolar (0 a 5 anos). A disponibilidade de serviços de creche gratuitos e de qualidade permite que as mulheres com filhos pequenos se incorporem à força de trabalho, e essa possibilidade contribuiu para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, em especial aquelas com nível de escolaridade inferior ao ensino médio, pertencentes a famílias com níveis de renda mais baixos e com maiores barreiras para atender às necessidades de cuidados de suas famílias (Cruz Castanheira, 2024; Sousa Correa, 2023). Um estudo realizado no Rio de Janeiro mostrou que o acesso a creches gratuitas aumentou significativamente a entrada das mães na força de trabalho, em particular aquelas que não trabalhavam anteriormente, cuja taxa de participação dobrou (IPPF/WHR e Promundo, 2017).

De acordo com a Constituição Brasileira, a creche é um direito das crianças e das famílias. Apesar disso, em 2022, apenas 36% (4,1 milhões) das crianças de até 3 anos de idade frequentavam a creche (IBGE, 2023). Aproximadamente 4 em cada 10 famílias optavam por não mandar seus filhos menores de 3 anos para a creche. Mas ainda havia 2,3 milhões de crianças de até 3 anos de idade que não frequentavam a creche, embora suas famílias tivessem a intenção de matriculá-las. As crianças nessa faixa etária de famílias com 20% da renda mais alta frequentavam a creche com mais frequência, enquanto as crianças das famílias que estão na faixa dos 20% com menores rendas enfrentavam mais restrições que as impediam de acessar a creche¹⁸. A porcentagem das famílias mais pobres que não conseguiam uma vaga era quatro vezes maior do

18. Consulte: <https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2024/04/primeira-infancia-acesso-a-creche-todos-pela-educacao.pdf>.

que a das famílias de renda mais alta, e isso se torna um fator de risco para a transmissão intergeracional da pobreza. Enquanto 28% das famílias dos 20% mais pobres não conseguiam uma vaga, apenas 7% das famílias do quintil de renda mais alta enfrentavam essa situação¹⁹.

As famílias que gostariam de matricular seus filhos relataram que não podiam fazê-lo porque não havia creche na vizinhança ou havia uma creche, mas ficava muito longe de casa; não havia vagas disponíveis na creche; a creche não aceitava a criança porque ela estava acima do limite de idade para matrícula²⁰.

A partir dos 4 anos de idade, a taxa de matrícula aumentou significativamente²¹, e a porcentagem de crianças de 4 a 5 anos que frequentavam a pré-escola era de 91,5% em 2022 (IBGE, 2023). Apesar do progresso na expansão da educação pré-escolar, as desigualdades de acesso relacionadas ao contexto socioeconômico familiar, raça e região geográfica persistem²².

As horas em que as crianças permanecem nos estabelecimentos educacionais não apenas garantem seu bom cuidado e desenvolvimento, mas também têm impacto sobre as possibilidades de as mães obterem o tempo necessário para entrar no mercado de trabalho. Apesar dos esforços para oferecer uma jornada escolar integral, grande proporção de escolas opera em sistema de meio período (4 horas por dia), que não é compatível com a jornada de trabalho de mães e pais. Isso sobrecarrega o trabalho de cuidado das mulheres e coloca em risco a segurança das crianças cujas famílias não têm condições de cuidar delas adequadamente durante o dia (MDS/SNCF, 2023d).

Em 2023, foi criado o Programa Escola em Tempo Integral, com o objetivo de ampliar o número de escolas em todas as modalidades da educação básica (da educação infantil ao ensino médio) que oferecem jornada escolar igual ou superior a 7 horas diárias ou 35 horas semanais, priorizando escolas que atendam alunos em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica. Até 2025,

19. Consulte: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/acesso-a-creche-entenda-como-a-dificuldade-de-acesso-prejudica-milhoes-criancas-pelo-brasil/>.

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

21. No Brasil, o ensino obrigatório a partir dos 4 anos de idade foi estabelecido pela Emenda Constitucional nº 59/2009 e regulamentado pela Lei nº 12.796/2013, que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei nº 9.394/1996).

22. Consulte: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/178-mil-criancas-nao-frequentam-a-pre-escola-por-dificuldade-de-acesso/>.

espera-se que mais de 900.000 alunos estudem em período integral. Treze por cento das matrículas correspondem a crianças que frequentam a creche (0 a 3 anos), e 6,8% correspondem àquelas que frequentam a pré-escola (4 a 5 anos)²³.

A responsabilidade atribuída às mulheres pelo cuidado de crianças pequenas é um princípio cultural profundamente enraizado e sancionado pela legislação trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura o direito à creche (“auxílio creche”)²⁴ apenas para as mães que trabalham, sob a premissa de que o pai não tem responsabilidade pelos cuidados de seu filho ou filha. Não há uma regra fixa que determine por quanto tempo a trabalhadora deve receber o auxílio-creche, mas muitas empresas estenderam esse benefício por um período que excede o da amamentação. Há, também, um número significativo de empresas que incluem os pais nesse benefício, uma medida importante para promover a corresponsabilidade pelos cuidados.

Ademais, esse benefício é concedido somente até que a criança complete 6 meses de idade – associando indiretamente essa licença à amamentação –, o que é insuficiente para que as mulheres possam dar continuidade à sua vida profissional.

A obrigação de conceder o referido auxílio é restrita às empresas que contratam 30 ou mais trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, o que, na prática, pode funcionar como um desestímulo à contratação de mulheres, uma vez que, ao estabelecer um limite de 29 trabalhadoras, a empresa não é obrigada a assumir o custo da creche durante o período de amamentação.

Serviços de cuidados para pessoas idosas

A crise de cuidados vai além das necessidades de cuidados infantis. A demanda por serviços de cuidados de longa duração para pessoas idosas em diferentes estágios de envelhecimento e para pessoas com deficiência que precisam de cuidados ou apoio – seja em sua própria casa ou grupo familiar, em sua

23. Consulte: <https://www.gov.br/mec/pt-br/escola-em-tempo-integral/monitoramento-e-avaliacao/20241205BoletimEscolaemTempoIntegral.jpg>.

24. O auxílio-creche é um direito previsto nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezeses) anos de idade deverão dispor de locais apropriados onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprimida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

própria moradia ou em suas interações com a sociedade – foi acentuada pelo aumento da expectativa de vida, ou seja, pelo envelhecimento demográfico.

No Brasil, a proporção de pessoas com mais de 60 anos de idade aumentou de 8,7% em 2000 para 15,6% em 2023. Em 2070, espera-se que 37,8% dos habitantes do país sejam pessoas idosas, mais que o dobro do número atual. O número de pessoas com mais de 70 anos triplicará entre 2020 e 2050, passando de 13 milhões para 37 milhões.

O envelhecimento da população apresenta desafios importantes para as políticas de cuidados e de como lidar com a crescente demanda por serviços de cuidados de longo prazo em um contexto de redução das redes de cuidados tradicionais, fornecidas pelas famílias e, dentro das famílias, pelas mulheres. Entretanto, as mulheres têm cada vez menos disponibilidade para o trabalho de cuidado não remunerado na esfera doméstica.

Cerca de 10,5% das pessoas com 65 anos ou mais no Brasil estão em situação de dependência funcional, ou seja, apresentam uma ou mais limitações na realização das atividades da vida diária, e o percentual sobe para 29% entre as pessoas com 85 anos ou mais. Em termos absolutos, isso significa mais de 2 milhões de pessoas maiores de 65 anos com dificuldades de realizar atividades básicas da vida diária. Esse número pode chegar a mais de 6 milhões de pessoas até 2050.

Em uma abordagem mais ampla, mais da metade (52%) das pessoas com mais de 80 anos de idade tem alguma deficiência. O processo de envelhecimento individual é heterogêneo, mas fortemente influenciado pelas dimensões de gênero, raça/cor, etnia, território, nível de renda, entre outras (MDS/SNFC, 2023e).

O cenário atual revela a necessidade urgente de avançar em direção a uma transformação da organização social do cuidado, a fim de aliviar a carga de cuidados que pesa sobre as famílias e garantir o direito ao cuidado e a uma vida digna, que promova a autonomia das pessoas idosas.

Os serviços de acolhimento de pessoas idosas estão enquadrados, em sua maioria, no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), sendo alguns outros oferecidos no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). As ações do SUAS estão focadas no fortalecimento dos vínculos familiares e na permanência das pessoas idosas em suas comunidades de referência e em seus lares, com apoio às atividades de vida diária em suas próprias residências (MDS/SNFC, 2023e).

Os cuidados residenciais são os mais numerosos, e a prestação de serviços é fornecida principalmente pelo setor privado. Apenas 2% das aproximadamente 7.000 instituições de longa permanência no país são públicas. Essas instituições cuidam de pessoas com mais de 60 anos de idade, com graus variados de dependência, que não podem viver com suas famílias (Peroni et al., 2023).

Os centros-dia também são uma parte importante da oferta pública de serviços para a população idosa dependente, com 1.640 centros registrados em 2018 (a maioria na região Sudeste). Esses centros atendem quase 14.500 pessoas em situação de dependência ou deficiência (MDS/SNFC, 2023e; Peroni et al., 2023).

Os serviços de atenção domiciliar estão ainda em estágio incipiente de desenvolvimento. O Programa Melhor em Casa, do SUS, foi concebido para cuidar de pessoas idosas que não podem sair de casa, mas seu foco é exclusivamente a assistência à saúde, e o programa não oferece apoio para a realização de atividades diárias ou outro tipo de apoio social (da Mota Peroni et al., 2023). Em São Paulo, o Programa de Acompanhamento de Idosos (PAI) é uma modalidade de atenção domiciliar biopsicossocial para pessoas idosas em situação de vulnerabilidade social, que oferece a prestação de serviços por profissionais de saúde e acompanhantes de pessoas idosas, com o objetivo de dar apoio e assistência às atividades da vida diária (AVD) e satisfazer outras necessidades sociais e de saúde. Em Belo Horizonte, o Programa Maior Cuidado, coordenado conjuntamente pelas Secretarias Municipais de Saúde e de Assistência Social, tem uma abordagem integrada sócio-sanitária e comunitária, contando com uma equipe de profissionais de apoio ao cuidado familiar. A equipe é formada por pessoas da própria comunidade que são treinadas e contratadas pelo município para prestar apoio envolvendo toda a família, inclusive o cuidador principal, além de acompanhar a situação da pessoa idosa e informar a equipe social e de saúde (Lloyd-Sherlock et al., 2024).

É importante observar que as pessoas idosas não apenas demandam cuidados, mas também os prestam: muitas famílias estabelecem suas estratégias de cuidados contando com o trabalho não remunerado prestado por mulheres idosas. No Brasil, as mulheres entre 60 e 69 anos de idade dedicam, em média, 24 horas semanais às responsabilidades de cuidado, número que, no caso daquelas com mais de 80 anos, chega a 17 horas semanais. Esse dado contradiz a percepção sobre as pessoas idosas apenas como demandantes de cuidado, e expõe a continuidade dessas tarefas mesmo em idade avançada. (MDS/SPCF, 2023e).

7. POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Convenção nº 156 (Art. 4) e a Recomendação nº 165 (Art. 12-16) fornecem orientações para permitir que as pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares se preparem, obtenham e permaneçam no emprego sem entrar em conflito com suas responsabilidades profissionais e familiares. Essas diretrizes levam ao reconhecimento de que o funcionamento dos mercados de trabalho é moldado por regras formais e informais de gênero que são determinantes na formação das aspirações, comportamentos e expectativas de homens e mulheres.

As políticas de emprego são instrumentos relevantes para facilitar a integração plena das pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares, criar um ambiente de trabalho igualitário e apoiar a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. As políticas de mercado de trabalho são instrumentos relevantes para promover a igualdade de gênero por meio de formação e orientação profissional, bem como serviços de emprego e colocação.

Formação técnica e profissionalizante

A segregação ocupacional de gênero, que relega as mulheres a um número menor de ocupações e a salários mais baixos (uma grande proporção ligada ao setor de cuidados), começa na escola.

Apesar de suas conquistas educacionais, as mulheres enfrentam maiores obstáculos ao desenvolvimento de habilidades e à aprendizagem contínua devido a barreiras socioeconômicas e estruturais associadas a normas culturais e estereótipos de gênero. O acesso das mulheres à formação profissional é limitado pela falta de tempo resultando da “dupla jornada”, a qual restringe suas possibilidades de adquirir habilidades que tenham maior demanda pelo mercado e, assim, construir uma base mais sólida para o desenvolvimento de suas carreiras.

As responsabilidades de cuidado e o trabalho cotidiano que elas acarretam têm forte impacto sobre a permanência de mulheres jovens no sistema educacional. Entre adolescentes de 15 a 17 anos que não frequentam a escola, 25% apontam as responsabilidades domésticas e de cuidado como principal motivo. No caso das mulheres jovens de 18 a 24 anos, esse percentual sobe para 36,6% (MDS/SNCF, 2023d).

A evasão do sistema educacional está intimamente relacionada à impossibilidade de compatibilizar os estudos com as responsabilidades familiares. As mulheres que abandonam o ensino superior o fazem principalmente devido às suas responsabilidades de cuidado e à falta de recursos econômicos, o que afeta mais as mulheres negras e de baixa renda, pois elas não conseguem cobrir os custos educacionais e de transporte, nem ter acesso a bolsas de estudo ou apoio suficientes. As desigualdades étnico-raciais, de gênero e socioeconômicas interagem para restringir o acesso e a permanência dessas mulheres no ensino superior (Abramo et al., 2021; INEP, 2022; INEP, 2023).

Em 2022, 25,8% das mulheres e 14,4% dos homens com idade entre 15 e 29 anos não estavam estudando nem empregados no mercado de trabalho. Para as mulheres negras, esse número era de 29,9%, dez pontos percentuais a mais do que para as mulheres brancas (19,8%). Uma proporção majoritária dessas mulheres (especialmente entre 25 e 29 anos de idade) dedicava sua jornada diária de trabalho principalmente às suas responsabilidades familiares, o que contrastava com a situação dos homens nessa faixa etária que não estavam no mercado de trabalho nem estudavam, mas também não assumiam tarefas de cuidado (IBGE, 2024b).

Embora, em termos globais, a proporção de trabalhadores homens e mulheres que participam de formação seja semelhante, há diferenças importantes no tipo de formação que recebem e nos benefícios que elas trazem. As chances de as mulheres encontrarem um novo emprego que corresponda às suas habilidades, mudarem de carreira e adquirirem novas habilidades são muito mais limitadas do que as dos homens (OIT, 2021). Daí a necessidade de medidas para promover especificamente a igualdade de gênero e corrigir as desigualdades nas políticas de formação.

Para atingir esses objetivos, é necessário abordar os estereótipos de gênero e oferecer treinamento que responda à demanda do mercado por habilidades e que ajuste seu tempo, custos e conteúdo para superar as barreiras de acesso enfrentadas pelas mulheres, principalmente se elas também tiverem responsabilidades de cuidado. Devem ser asseguradas às mulheres as condições necessárias para que elas possam efetivamente participar e concluir os cursos de formação sem serem forçadas a desistir porque estão impossibilitadas de atender às suas responsabilidades de cuidado. Para isso, devem ser considerados aspectos como horários apropriados e a disponibilidade de

espaços para o cuidado de crianças sob a responsabilidade dessas mulheres durante o horário da formação.

É necessário insistir para que as políticas de formação promovam a corresponsabilidade, estejam disponíveis para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e evitem cair no preconceito que impõe às mulheres a responsabilidade exclusiva pelo cuidado (OIT, 2023c).

Serviços públicos de emprego

Embora os serviços públicos de emprego (SPE) tenham sido inicialmente projetados para ajudar a reduzir o desemprego e a lidar com o desemprego causado por causas estruturais, os SPE podem desempenhar um papel importante na abordagem dos fatores associados aos trabalhos de cuidados que limitam as oportunidades de emprego às mulheres. Muitas mulheres querem entrar no mercado de trabalho, e fariam isso se pudessem atender às necessidades de cuidados da família e ter o apoio necessário para procurar emprego. Os SPE também prestam serviços aos empregadores por meio da divulgação de ofertas de emprego, aplicando uma abordagem de igualdade, apoiando as empresas na elaboração de descrições de cargos, fornecendo-lhes informações que contribuam para a erradicação de estereótipos e aprimorando suas políticas de recrutamento e seleção a partir de uma perspectiva de corresponsabilidade dos cuidados.

A orientação profissional oferece apoio no processo de busca de emprego, com informações sobre as profissões e assessoria sobre como preparar a candidatura. Assim como a formação, ela desempenha papel fundamental na determinação do acesso ao emprego e à ocupação.

O artigo 7º da Convenção nº 156 refere-se especificamente à orientação ocupacional em relação à integração na força de trabalho de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares. A orientação é fornecida pelos Serviços Públicos de Emprego, que prestam serviços de assessoria, informação e colocação. Para cumprir seu papel adequadamente, eles devem contar com pessoal com formação apropriada e responder adequadamente às necessidades particulares das pessoas trabalhadoras com responsabilidades familiares e às limitações enfrentadas pelas mulheres por motivos de gênero.

O princípio da igualdade, estabelecido na Convenção nº 111, refere-se ao fato de que todos têm o direito de ter sua candidatura a um emprego considerada de forma justa e sem discriminação. É importante que os procedimentos de recrutamento sejam baseados na igualdade de oportunidades e em critérios objetivos, competência ou mérito, e que sejam livres de preconceitos de gênero ou associados a responsabilidades familiares.

8. INFORMAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO PARA A CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE PROPÍCIO

Informações e estudos para monitoramento de políticas

A OIT solicita que os Estados-membros forneçam as informações necessárias para monitorar e avaliar a aplicação de suas convenções e para fazer os ajustes necessários. Em relação à Convenção nº 156, a Recomendação nº 165 menciona explicitamente a necessidade de informações apropriadas para:

assegurar que a tomada de decisões sobre igualdade e não discriminação, inclusive igualdade de gênero, sobre a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares e sobre disposições de proteção à maternidade, seja baseada em estatísticas e indicadores confiáveis e oportunos. (OIT, 1981)

As estatísticas, a coleta de dados e os estudos são essenciais para o monitoramento e a avaliação das políticas para mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares e para identificar a natureza, a extensão e as causas da discriminação.

A crítica da economia feminista à visão tradicional da atividade econômica possibilitou o reconhecimento da estreita ligação entre o trabalho realizado para o mercado e o trabalho de cuidado não remunerado, superando, assim, a invisibilidade histórica do trabalho de cuidado não remunerado e avançando em direção a uma noção de trabalho que reconhece tanto as facetas remuneradas quanto as não remuneradas. As definições adotadas pela 18ª e 19ª Conferências Internacionais de Estatísticos do Trabalho (ICLS) representam um grande avanço ao reconhecerem as atividades produtivas realizadas pelas famílias como trabalho e como parte da esfera ampliada da produção.

Apesar dos grandes avanços, o desafio de incorporar o trabalho não remunerado à noção de “trabalho” permanece. A noção clássica de trabalho na legislação trabalhista e nas estatísticas trabalhistas ainda está restrita ao emprego remunerado. Nessa estrutura, somente as atividades que geram renda monetária são consideradas como “trabalho”. Portanto, o trabalho não remunerado, como as tarefas de cuidado, o cuidado com as crianças, o trabalho doméstico ou o apoio a outros membros da família, permanece invisibilizado. Essa

omissão tem consequências em termos de políticas públicas, pois, enquanto o trabalho não remunerado não for reconhecido, nenhuma política será elaborada para proteger a quem cuida ou redistribuir essas responsabilidades.

A mensuração do tempo gasto em atividades de cuidado não remuneradas é fundamental para dar visibilidade ao trabalho de cuidado. Com o objetivo de aprimorar a mensuração de dados que possibilitem um diagnóstico mais preciso dos padrões de uso excessivo do tempo na população brasileira, foi criado em 2023 um grupo técnico de trabalho sobre uso do tempo, composto por representantes do IBGE, do Ministério do Desenvolvimento Social, do Ministério das Mulheres, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério da Fazenda e especialistas acadêmicos no assunto. Como resultado, o número de perguntas no módulo “Outras Formas de Trabalho”, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-Contínua), foi ampliado. Além disso, a Pesquisa de Orçamento Familiar passará a incorporar um módulo piloto sobre o uso do tempo – em formato diário – que será aplicado em cinco unidades federativas do país.

Conscientização e revalorização dos cuidados

As Convenções nº 111 e nº 156 preveem a necessidade de acompanhamento de sua implementação por meio da promoção da conscientização, compreensão e aceitação pública do princípio da igualdade e da não discriminação. Nesse sentido, a informação, a educação e a conscientização são fundamentais para promover a igualdade substantiva e para assegurar que as situações de desigualdade e discriminação vivenciadas principalmente pelas trabalhadoras, devido às suas responsabilidades de cuidado, sejam identificadas e abordadas.

É preciso enfrentar os preconceitos e estereótipos existentes no mundo do trabalho, promover uma mudança de atitude e o envolvimento dos homens no trabalho de cuidado para a corresponsabilidade de gênero, desnaturalizando a atribuição do cuidado como tarefa feminina, e a divisão sexual e racial do trabalho, que protege essa visão no Brasil. A sobrerrepresentação de mulheres negras em ocupações da economia do cuidado, com maiores déficits de trabalho decente e menor qualificação e proteção social, se reflete não apenas no trabalho doméstico remunerado, mas também em outras profissões relacionadas ao cuidado. Uma abordagem transformadora visa não apenas corrigir situações de disparidade, mas também mudar a dinâmica de gênero, social, racial e cultural subjacente à discriminação.

A atribuição tradicional de responsabilidades de cuidado às mulheres e o papel de provedor aos homens sobrecarregam o tempo das mulheres, geram desigualdade de gênero e são a base para as limitações que elas experimentam no mundo do trabalho. Os estereótipos de gênero reforçam a noção de que, para os homens, o cuidado familiar consiste principalmente em sua contribuição econômica.

Portanto, a corresponsabilidade pelo cuidado requer o enfrentamento das normas tradicionais de masculinidade para promover a mudança de comportamento: não basta a existência de uma normativa que promova uma participação mais ativa dos homens no cuidado por meio da licença-paternidade e de outros direitos e benefícios – se as regras implícitas, que a maioria das pessoas aceita socialmente, continuarem a condicionar a tomada de decisões individuais. Conforme destacado acima, uma pesquisa no Brasil mostrou que apenas 32% dos pais tiraram cinco dias de licença, enquanto 27% não usufruíram de nenhum dia de licença pelo nascimento ou adoção do filho ou filha (Van der Gaag et al., 2019).

9. DIÁLOGO SOCIAL

O tripartismo e o diálogo social são a base para a realização efetiva da igualdade de oportunidades e de tratamento entre os gêneros, pois vão além da “consulta” e incluem o trabalho conjunto. A Convenção nº 156 atribui grande importância ao papel das organizações de trabalhadores e empregadores para garantir sua plena implementação. A participação ativa desses atores contribui para assegurar que as medidas adotadas sejam amplamente apoiadas e que as políticas sejam efetivamente implementadas. Ademais, auxilia na elaboração de outras medidas positivas em resposta às necessidades e realidades, promovendo a apropriação dos objetivos das Convenções por todos os atores interessados.

A Convenção ainda reconhece o direito das organizações de empregadores e de trabalhadores de participarem da elaboração e da implementação de medidas destinadas a efetivar suas disposições.

A preocupação em promover locais de trabalho inclusivos e com igualdade de oportunidades abrange tanto o setor empresarial quanto o sindical. Os estudos da OIT (2015, 2019c) mostram que as responsabilidades familiares e a influência dos estereótipos de gênero na cultura empresarial estão entre os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres, e que uma das preocupações do mundo empresarial reside em como aproveitar o talento e as habilidades das mulheres para impulsionar o crescimento e a inovação por meio de maior incorporação delas ao mercado de trabalho e nos cargos de liderança.

No Brasil, cerca de 30% das empresas pertencem a mulheres, e as barreiras relacionadas a raça e gênero afetam suas oportunidades de crescimento no ambiente empresarial. A maioria dessas empresas é de micro ou pequeno porte, em razão de limitações no acesso a financiamento e a oportunidades de crescimento econômico. Ademais, estão concentradas em setores menos lucrativos, como serviços, varejo e atividades relacionadas a cuidados, em contraste com setores predominantemente masculinos e com maior potencial econômico, como tecnologia e manufatura.

As mulheres empreendedoras enfrentam desafios adicionais devido à carga de cuidados, à falta de redes de apoio e às normas sociais de gênero, que limitam sua disponibilidade de tempo para se dedicarem aos negócios. Esses obstáculos são agravados pela discriminação e pelo preconceito racial, afetando

particularmente as mulheres negras, que enfrentam barreiras adicionais para acessar financiamento e redes de negócios (Banco Mundial, 2020; KPMG Brasil, 2021).

No entanto, há espaço para aumentar a proporção de mulheres empresárias bem como o tamanho e a lucratividade de seus negócios, desde que as barreiras que elas enfrentam sejam enfrentadas. A proporção de mulheres empresárias tem aumentado em todos os segmentos, mas elas continuam concentradas em setores econômicos menores e menos lucrativos, mesmo que essas mulheres tenham níveis mais altos de escolaridade.

Negociação coletiva para avançar em direção à corresponsabilidade de cuidados

A negociação coletiva é uma ferramenta fundamental para a ampliação dos direitos e a adaptação normativa às novas realidades sociais. Muitas das conquistas legais foram precedidas por acordos coletivos que aumentaram os pisos existentes (Abramo e Rangel, 2005; OIT, 2009). Entretanto, no que diz respeito ao direito ao cuidado das pessoas trabalhadoras, o progresso tem sido relativamente lento na região. A maioria das medidas incluídas em acordos coletivos relacionadas aos cuidados ainda é destinada exclusivamente às mulheres, o que reforça seu papel tradicional como principais cuidadoras da família (OIT, 2018).

No Brasil, vários estudos foram realizados para monitorar as cláusulas relativas a gênero e raça em acordos coletivos. O mais recente abrange as negociações entre 2014 e 2022 e revela que 35% das mesas de negociação incluem cláusulas de gênero em seus acordos coletivos. Em alguns casos, incorpora-se explicitamente o que já está previsto em lei, mas, na maioria dos acordos, observam-se conquistas adicionais ao que está previsto em lei (DIEESE, 2024).

Um tópico muito frequente nos acordos coletivos diz respeito ao direito de acompanhar familiares e dependentes sem afetar a remuneração, conforme estabelecido por lei²⁵. Acerca desse tema, a negociação coletiva tem introduzido avanços. Além de ampliar o número de ausências permitidas ou a idade da criança que pode ser acompanhada, algumas cláusulas estendem a garantia a outros dependentes (por exemplo, mães e pais idosos) e, em alguns casos

25. Art. 473 CLT/Decreto Lei 5452/2943.

– bastante excepcionais –, incluem o acompanhamento escolar como uma das motivações válidas. Quase todos os acordos analisados incluíram como justificativa de ausência aqueles associados a problemas de saúde. Com relação ao número de dias de ausência, há grande diversidade de situações, variando de um dia por ano a 20 dias por ano (como nos casos excepcionais de hospitalização de uma filha ou filho menor ou com deficiência). A maioria das cláusulas estabelece o limite de idade de 6 anos para filhas e filhos menores, conforme definido por lei.

Outra questão relevante, que está presente em 41,3% dos acordos de 2022 analisados pelo DIEESE (2024), refere-se ao direito estabelecido por lei de ofertar serviços de cuidado infantil (creche) para crianças de até seis meses de idade em estabelecimentos nos quais trabalham 30 ou mais mulheres. Esse direito é concedido por lei apenas às mães trabalhadoras, partindo do pressuposto de que os pais não têm responsabilidades de cuidar dos filhos e filhas. Tendo sido esse direito uma conquista do movimento de mulheres, feminista e sindical, a demanda atual se concentra em sua ampliação, para abranger também os pais trabalhadores – eliminando o viés da cota mínima de mulheres – e estender o período de cobertura.

O estudo realizado pelo DIEESE (2024) aponta que a maioria dos acordos que, em 2022, abordavam o tema, reproduziam as disposições da legislação²⁶, inclusive a que prevê a possibilidade de firmar acordos quando não houver instalações adequadas no estabelecimento. Esta é a questão mais difundida na negociação coletiva, tanto em diferentes setores e atividades econômicas quanto no número de mesas de negociação em que está presente, e que obteve progresso em relação à legislação, representando conquistas do movimento sindical, haja vista tratar-se de uma garantia com impacto econômico.

A negociação amplia esse benefício em razão da idade da criança, estendendo-o até 12 ou 14 anos, e do valor alocado pela empresa. Algumas cláusulas destacam que a garantia corresponde não apenas à mãe, mas também ao pai, reforçando o princípio da corresponsabilidade. Cerca de 54,9% dos contratos que se referem a essa questão concentram o direito nas mães, 20,6% o concedem tanto aos pais quanto às mães, e 24,5% o concedem ao genitor que detém a guarda da criança. A grande maioria dos acordos que incluem essa

26. Artigo 389, itens (1) e (2), da CLT.

questão também estendeu o período em que o filho da pessoa trabalhadora tem direito à creche, geralmente até os 3 anos de idade.

Medidas nas empresas

As empresas são atores fundamentais na promoção da conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, podendo incentivar o cuidado em três dimensões amplas: tempo, recursos financeiros e oferta de serviços e infraestrutura.

Algumas empresas citam custos ou fundos limitados como obstáculos à implementação de medidas de flexibilidade no local de trabalho. Entretanto, há evidências de que a adoção delas gera benefícios significativos para os empregadores, como a redução da rotatividade, a melhora no recrutamento e o aumento da produtividade.

Estudo da OIT (2024c) reconhece que abordar a prestação de serviços de cuidados e licenças nas empresas pode reduzir as disparidades de gênero e beneficiar a produtividade e a inovação empresarial. Quando as empresas oferecem essas medidas, contribuem para o bem-estar de seus funcionários ao mesmo tempo que obtêm benefícios econômicos, como maior motivação, produtividade, coesão e uma cultura organizacional mais forte.

A OIT reconhece que os serviços de assistência devem ser fornecidos de forma gratuita e universal, beneficiando tanto pessoas empregadoras quanto pessoas trabalhadoras. Estudo da McKinsey (2021) evidenciou maior motivação e expectativa de permanência na empresa entre os pais que haviam gozado licença-paternidade.

No Brasil, várias empresas implementaram políticas com vistas à conciliação entre a vida pessoal e profissional de seus funcionários, com medidas que vão desde horários de trabalho flexíveis e políticas de teletrabalho até a criação de espaços para cuidar de crianças e a extensão da licença parental. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) destaca que essas medidas não apenas beneficiam as pessoas trabalhadoras, mas também elevam o clima de trabalho e reduzem a rotatividade de pessoal, demonstrando o impacto positivo da conciliação entre trabalho e família tanto para as trabalhadoras e os trabalhadores quanto para as empresas (CNI, 2021).

Uma pesquisa com as 1.000 maiores empresas e as 100 maiores instituições financeiras do Brasil demonstrou progresso na conscientização acerca da sub-representação de mulheres e pessoas negras e a necessidade de avanço em diversidade e inclusão. Entre as políticas que as empresas reconhecem como essenciais para desconstruir o papel das mulheres como cuidadoras estão as medidas relacionadas a licenças, incluindo licença-maternidade, paternidade e licença parental. O relatório destaca o desafio remanescente com relação à licença parental, um mecanismo para compartilhar os cuidados, mas que é adotado por pouco mais de um terço das empresas, principalmente multinacionais, que a incorporaram de maneira ampla, de acordo com as políticas de seus países de origem. Ressaltam que as empresas estão cada vez mais empregando políticas ou ações afirmativas que favorecem a adoção de medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, a fim de incentivar e ampliar a presença de mulheres em diferentes níveis hierárquicos, embora permaneça o desafio da baixa presença de mulheres negras em cargos de maior responsabilidade (Instituto Ethos, 2024).

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; CECCHINI, Simone; MORALES, Beatriz. Programas sociais, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2019.

———. Jóvenes y familias: políticas para apoyar trayectorias de inclusión. Santiago: CEPAL, 2021.

———; RANGEL, Marta (orgs.). Collective bargaining and gender equity in Latin America (Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina). Brasília: OIT, 2005.

BANCO MUNDIAL. Women in dominated sectors: opportunities and challenges for growth [Mulheres em setores dominados: oportunidades e desafios para o crescimento]. Washington, D.C.: Banco Mundial, 2020. Disponível em: <https://www.worldbank.org>. Acesso em: 7/3/2025.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões. Parentalidade e divisão do trabalho de cuidados: o programa Emprega + Mulheres e suas potenciais beneficiárias. Nota Técnica para o Boletim Mercado de Trabalho. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11818/4/BMT_75_Parentalidade.pdf. Acesso em: 22/3/2025.

BENTO, Amanda de Carvalho; MELO, Maria Gabriela Vicente Henrique de. Home office e o trabalho de cuidado: uma análise do “Programa Emprega + Mulheres” por meio da realidade brasileira. In: GIORGI, Fernanda Caldas; BARRETTO, Luciana Lucena Baptista; LOPES, Antonio Fernando Megale (coord.). Cidadania. A (re)existência das mulheres nas encruzilhadas do poder. São Paulo: LBS – Instituto do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://institutolavoro.org.br/wp-content/uploads/2023/12/e-book-final.pdf>. Acesso em: 22/3/2025.

BRASIL. Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a Política Nacional de Cuidados e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, ano 162, n. 247, p. 1-3, 24 dez. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm. Acesso em: 11 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria de Políticas de Atendimento e Família. As mulheres negras no trabalho de cuidado: nota informativa nº 1/2023 MDS/SNCF. Brasília: MDS, 2023a.

——. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria de Políticas de Atendimento e Família. Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidado: nota informativa nº 2/2023 MDS/SNCF. Brasília: MDS, 2023b.

——. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria de Políticas de Atendimento e Família. Política de trabalho e cuidados com crianças: nota informativa nº 3/2023 MDS/SNCF. Brasília: MDS, 2023c.

——. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Cuidados e Família. Estudo, trabalho, cuidado: jovens e trabalho de cuidado no Brasil: nota informativa nº 4/2023 MDS/SNCF. Brasília: MDS, 2023d.

——. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Cuidados e Família. Envelhecimento e o direito ao cuidado: IN nº 5/2023 MDS/SNCF. Brasília: MDS, 2023e.

——. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Cuidados e Família. Marco conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil. Série Cuidado em Debate, nº 1. Brasília: MDS, 2024.

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. Panorama social de América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2024. (LC/PUB.2024/21-P).

——. ROBLES, Claudia; MIROSEVIC, Vlado. Sistemas de proteção social na América Latina e no Caribe: Brasil. Santiago: CEPAL, 2013.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. A importância das políticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. Brasília: CNI, 2021.

COSTA SIMÕES DE MELO, Joana et al. Ser mãe é padecer no paraíso? Penalidades do trabalho de cuidados nas trajetórias laborais de mulheres com filhos na primeira infância. Cadernos de Estudos – Desenvolvimento Social em Debate, n. 36, 2024.

CRUZ CASTANHEIRA, Helena. Female labour force participation and availability of public childcare in Brazil. *Notas de Población*, n. 118, p. 13–40, jan./jun. 2024.

DIEESE; MTE. Promovendo a igualdade de gênero: desafios e perspectivas na negociação coletiva e no acesso e progressão de carreiras profissionais. São Paulo: DIEESE, 2024.

FEIJÓ, Janaina. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 2/3/2025.

———. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo--mercado-trabalho-crescem-17-milhao-em-dez-anos>. Acesso em: 25/3/2025.

GUIMARÃES ARAÚJO, Nadya. Olhando para uma sociedade do cuidado, mas vivendo sob múltiplas e desiguais formas de produção do cuidado: há luz no fim do túnel? In: COMELIN-FORNÉS, Andrea et al. (Coord.). *La sociedad del cuidado y políticas de la vida*. 1. ed. Cidade Autônoma de Buenos Aires: CLACSO; México: INMujeres; UNAM; Genebra: UNRISD, 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Educação 2022. PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

———. *Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios Continua (PNAD Continua), 3º trimestre*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024a.

———. *Um em cada cinco jovens brasileiros de 15 a 29 anos não estuda nem trabalha*. Agência Brasil, 2024b. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 18/3/2025.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da Educação Superior 2022: Notas Estatísticas*. Brasília: INEP, 2023.

———. *Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira*. Brasília: INEP, 2022. Publicado em 8 mar. 2018; atualizado em 31 out. 2022.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas 2023-2024*. São Paulo: Instituto Ethos, 2024.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Brasília: IPEA, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categoria-projetos-e-estatisticas/9944-retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca?highlight=WyJyYVx1MDBIN2EiXQ==>. Acesso em: 18/3/2025.

IPPF/WHR; PROMUNDO. *State of Parenthood: Latin America and the Caribbean 2017*. Nova York: IPPF/WHR; Washington, D.C.: Promundo-US, 2017. Disponível em: <https://www.campanapaternidad.org/wp-content/uploads/2017/06/2017-Informe-Estado-de-la-Paternidad-LAC.pdf>. Acesso em: 4/4/2025.

KLEIN VIEIRA, Lucianne. A Convenção 156 da OIT e o MERCOSUL. *Revista de Direito do Trabalho*, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/13-a-convencao-156-da-oit-e-o-mercosul-em-busca-da-e-fetivacao-dos-direitos-dos-trabalhadores-com-obrigacoes-familiares-estudos-nacionais/2078736272>. Acesso em: 4/4/2025.

KPMG BRASIL. *Mulheres e a igualdade de gênero no trabalho: um estudo sobre o impacto das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: KPMG Brasil, 2021.

LLOYD-SHERLOCK, Peter et al. *Programa Maior Cuidado: uma intervenção integrada de base comunitária para idosos*. Washington, D.C.: BID, 2024.

MACHADO, Cecília. *Mulheres perdem emprego após terem filhos*. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/en/think-tank/women-lose-jobs-after-having-children>. Acesso em: 1º/3/2025.

MCKINSEY & COMPANY. *A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal*. McKinsey, 2021.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. Conquistas, legislação e políticas públicas. In: MELO, Hildete Pereira de (org.). *Trabalho e justiça social*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert – FES, 2020. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/17083.pdf>. Acesso em: 1º/3/2025.

MESSENGER, Jon. *Working time and the future of work (Tempo de trabalho e o futuro do trabalho)*. Série 6 do Documento de Pesquisa sobre o Futuro do Trabalho da OIT. Genebra: OIT, 2019.

MINISTÉRIO DAS MULHERES – MDS. *Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI-Cuidados)*. Brasília: MDS, 2024. Disponível em: https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Relatorios/GTI-Cuidados.pdf. Acesso em: 4/4/2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Cartilha Gênero, trabalho e cuidado*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.mpt.gov.br>.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: OIT, 2009.

———. *Boas práticas brasileiras em seguridade social*. Brasília: OIT, 2013.

———. *Mulheres na gestão de negócios: ganhando impulso*. Genebra: OIT, 2015.

———. *Negociação coletiva e promoção da igualdade de gênero na América Latina*. Lima: TUCA – Confederação Sindical das Américas; OIT-ACTRAV – Organização Internacional do Trabalho – Atividades dos Trabalhadores, 2018.

———. *Um passo decisivo para a igualdade de gênero: rumo a um futuro melhor de trabalho para todos*. Genebra: OIT, 2019a.

———. *Guide to Establishing Balanced Working Time Arrangements (Guia para estabelecer acordos equilibrados de tempo de trabalho)*. Genebra: OIT, 2019b.

———. *Mulheres na governança corporativa: The case for change*. Genebra: OIT, 2019c.

- . *Moldando habilidades e aprendizagem ao longo da vida para o futuro do trabalho*. Genebra: OIT, 2021.
- . *Working Time and Work-Life Balance Around the World (Tempo de trabalho e equilíbrio trabalho-vida no mundo)*. Genebra: OIT, 2022a.
- . *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm>. Acesso em: 12 set. 2025.
- . *Care at Work: Investing in leave and care services for greater equality in the world of work (Cuidados no trabalho: investindo em licenças e serviços de cuidados para maior igualdade no mundo do trabalho)*. Genebra: OIT, 2022b.
- . *Cuidados no trabalho: investir em licenças e serviços de cuidados para uma maior igualdade no mundo do trabalho: relatório regional suplementar para a América Latina e o Caribe*. Genebra: OIT, 2022c.
- . *Alcançando a igualdade de gênero no trabalho: relatório para a 111ª Sessão da ILC*. Genebra: OIT, 2023a.
- . *Simulador de investimento em políticas de assistência da OIT: nota técnica*. Genebra: OIT, 2023b.
- . *The Rising Role of Vocational Training Institutions in Latin America: Training and Certification Services for Care Work*. Genebra: OIT, 2023c.
- . *Os benefícios de investir em pacotes de políticas transformadoras de cuidados infantis para promover a igualdade de gênero e a justiça social*. Genebra: OIT, 2023d.
- . *Resolução sobre trabalho decente e a economia do cuidado*. Genebra: OIT, 2024a.
- . *Latin American workers with caregiving responsibilities: a regional overview of Convention No. 156*. Genebra: OIT, 2024b.

———. *Fechando a lacuna de gênero para impulsionar a economia e a produtividade na América Latina: Série Panorama Laboral da América Latina e do Caribe 2024*. Genebra: OIT, 2024c.

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde. *Report on Ageing and Health in the Americas*. Washington, D.C.: OPAS, 2023.

OROZCO, Mónica E. et al. *Social Mobility, Care Policies, and Social Protection*. Research Papers No. 321. Paris: Edições AFD, 2024.

OXFAM. *Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*. 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/#:~:text=A%20desigualdade%20econ%C3%B4mica%20%20est%C3%A1%20fora,a%20crise%20global%20da%20desigualdade>. Acesso em: 18/3/2025.

RAZAVI, Shahra. The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. *United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD)*, 2007. (Gender and Development Programme Paper, n. 3). Disponível em: <https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>. Acesso em: 11 set. 2025.



Organização
Internacional
do Trabalho

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



DO LADO DO POVO BRASILEIRO