

Cartilha

TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO



Cartilha

TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO

EXPEDIENTE

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria-Geral do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira **Procurador-Geral do Trabalho**
Maria Aparecida Gugel - **Vice-Procuradora-Geral do Trabalho**
Gláucio Araújo de Oliveira - **Diretor-Geral**

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho - Coordigualdade

Danielle Olivares Corrêa – **Coordenadora Nacional**
Fernanda Barreto Naves – **Vice-Coordenadora Nacional**

Grupo de Trabalho Gênero e Cuidado

Fernanda Pereira Barbosa (Coordenador) - **Procuradora do Trabalho**

Igor Sousa Gonçalves (Vice-Coodenador) - **Procurador do Trabalho**

Melícia Alves de Carvalho Mesel - **Procuradora do Trabalho**

Danielle Olivares Corrêa - **Procuradora do Trabalho**

Fernanda Barreto Naves - **Procuradora do Trabalho**

Amanda Fernandes Ferreira Broecker - **Procuradora do Trabalho**

Gustavo Rizzo Ricardo - **Procurador do Trabalho**

Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom

Sebastião Vieira Caixeta – **Secretário de Comunicação Social**

Philippe Gomes Jardim – **Secretário-Adjunto de Comunicação Social**

BRASÍLIA
2024

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi elaborada pelo Grupo de Trabalho “Gênero e Cuidado”, instituído no âmbito da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A cartilha foi arquitetada com a finalidade de esclarecer alguns conceitos relacionados à temática do cuidado (care) e as formas pelas quais os direitos humanos de cuidar e de ser cuidado impactam o mundo do trabalho e a sociedade como um todo. Pretende-se, ainda, facilitar o tratamento conferido pelo próprio MPT em matéria de cuidados, viabilizando a construção de uma atuação institucional mais atenta às peculiaridades que marcam o trabalho de cuidados e as suas interseccionalidades.

Os conceitos, apresentados com fundamento em doutrinas e trabalhos acadêmicos, são acompanhados de dados estatísticos e da legislação nacional e internacional vigentes, buscando proporcionar um conhecimento mais amplo acerca do mundo do cuidado e, ao mesmo tempo, propiciar a você, leitor, a construção de um pensamento crítico acerca dos papéis de gênero vigentes em nossa sociedade e das mais diversas formas de opressão que esses papéis de gênero são capazes de criar.

Uma das metas prioritárias de atuação do MPT, encabeçada pela Coordigualdade, é promover a igualdade no mundo do trabalho por meio do combate das mais variadas formas de discriminação, violência e assédio. Neste contexto, ao tratar da temática do cuidado de forma ampla, abordando, inclusive, o cuidado de pessoas negras, de

pessoas idosas, de pessoas LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência, essa cartilha poderá contribuir no aprimoramento do trabalho de todas as pessoas que integram o MPT no sentido da construção de uma sociedade mais livre, mais justa e mais igualitária.

Além disso, a presente cartilha tem por desiderato fomentar o debate institucional sobre as questões de gênero, do trabalho e da economia de cuidado, do trabalho reprodutivo e produtivo, da divisão sexual do trabalho, da dupla jornada e da licença parental. A criação de uma consciência mais aprofundada acerca de tais conceitos e da forma pela qual a divisão sexual do trabalho é capaz de aprofundar e perpetuar as desigualdades de gênero é um dos caminhos mais eficazes rumo ao rompimento dos valores patriarcais e dos papéis de gênero ainda vigentes. E essa quebra de valores e paradigmas é apontada como algo essencial para o desenvolvimento de um novo pensamento social, atento à necessidade de se conferir visibilidade, importância e valorização ao trabalho (remunerado e não remunerado) de cuidados.

O trabalho de cuidados é de grande importância para a sociedade, na medida em que proporciona o suporte necessário para as pessoas que precisam de assistência. O cuidado é essencial para garantir a saúde física e mental e promover a dignidade, o conforto, a segurança e o bem-estar dos indivíduos. Sem o trabalho de cuidados, muitos indivíduos não seriam capazes de viver de forma independente ou de ter uma qualidade de vida adequada.

Reconhecer e valorizar o trabalho de cuidados é fundamental para garantir que as pessoas que cuidam tenham as condições necessárias para realizar suas tarefas com liberdade e dignidade. Valorizar e conferir visibilidade ao cuidado é, portanto, reconhecer que esse direito humano abrange a proteção da pessoa que recebe cuidados e da pessoa que cuida.

Boa leitura!

Fernanda Pereira Barbosa e Igor Sousa Gonçalves, coordenadores do Grupo de Trabalho “Gênero e Cuidado” do Ministério Público do Trabalho

SUMÁRIO

CONCEITOS E NOÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	9
1. GÊNERO.....	9
2. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	10
3. TRABALHO PRODUTIVO E TRABALHO REPRODUTIVO.....	11
4. TRABALHO DE CUIDADO.....	12
5. ECONOMIA DO CUIDADO.....	14
6. FEMINIZAÇÃO DA POBREZA.....	15
7. DUPLA JORNADA.....	17
8. CUIDADO, GÊNERO E INTERSECCIONALIDADES.....	18
8.1. QUEM CUIDA DE MULHERES NEGRAS?.....	18
8.2. QUEM CUIDA DE PESSOAS IDOSAS?.....	21
8.3. QUEM CUIDA DE PESSOAS LGBTIA+?.....	23
8.4. QUEM CUIDA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?.....	26
DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM ENCARGOS FAMILIARES.....	29
LEGISLAÇÃO NACIONAL.....	29
LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.....	31
TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS NO SISTEMA INTERAMERICANO.....	31
CONVENÇÃO 156 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	35
CONTEÚDO E APLICABILIDADE.....	35

SUMÁRIO

DIREITO À IGUALDADE.....	38
DIREITO À INFORMAÇÃO E À EDUCAÇÃO.....	43
DIREITO À ORIENTAÇÃO E AO TREINAMENTO PROFISSIONAL.....	44
DIREITO À PERMANÊNCIA NO TRABALHO.....	45
DA IMPORTÂNCIA DA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 156 DA OIT	47
REFERÊNCIAS.....	50

CONCEITOS E NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

1. GÊNERO

Gênero é uma construção social que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõem a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico. A pessoa quando nasce é enquadrada como homem ou mulher e a partir daí se define o papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade. Consiste em uma categoria analítica que visa à desnaturalização de um fenômeno que encerra a tentativa de justificar, política e ideologicamente, as desigualdades sociais com base no sexo¹



¹ MPT. **Cartilha Conceitos Fundamentais para a Promoção da Igualdade de Gênero no Trabalho**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/conceitos-fundamentais-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf, p. 12 - Acesso em 03 fev. 2024.

2. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Refere-se à atribuição de tarefas ou atividades distintas tendo por fundamento as relações sociais entre os sexos. Em síntese, a divisão sexual do trabalho consiste na especialização dos homens para o trabalho produtivo e das mulheres para o trabalho reprodutivo e, como decorrência lógica, confere aos homens a maior capacidade e vocação para o exercício de funções mais valorizadas em diversas sociedades. As mulheres, por outro lado, consideradas naturalmente vocacionadas às tarefas domésticas e de cuidado não remuneradas, foram relegadas à pobreza crônica, à invisibilidade e à dependência econômica.²

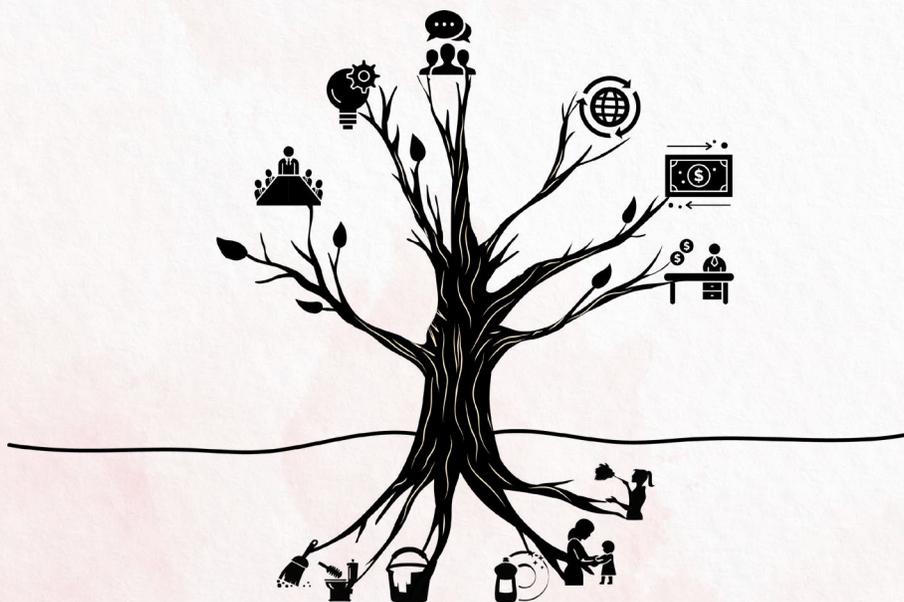


2 Federici, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva** (Kindle edn, Editora Elefante, 1ª. Ed., 2019), Chapter 2 / Fabiana Sanches Grecco, 'Trabalhos Domésticos e de Cuidados sob a Ótica da Teoria da Reprodução Sexual' (2018) 23(3) Mediações: Revista de Ciências Sociais <<https://doaj.org/article/da4b9362818e47d78d87cfcc2b31cd6c>> Acesso em 06 nov. 2023.

3. TRABALHO PRODUTIVO E TRABALHO REPRODUTIVO

Trabalho produtivo é aquele que se insere na esfera pública e tem por resultado a produção de bens ou serviços dotados de valor de troca no sistema capitalista. Em outras palavras, o trabalho produtivo é o trabalho compensado na forma de uma remuneração e que tem por finalidade a geração da mais-valia.

Trabalho reprodutivo, por seu turno, consiste nas tarefas e atividades voltadas à esfera privada, abrangendo trabalhos domésticos e de cuidados realizados no âmbito do lar de forma não remunerada e que não têm por resultado a geração de bens ou serviços dotados de valor econômico. Em síntese, é o trabalho que se encontra fora do mercado econômico³.



3 Sobre esse tema, sugere-se a leitura do artigo de Fabiana Sanches Grecco denominado **“Trabalhos Domésticos e de Cuidados sob a Ótica da Teoria da Reprodução Sexual”**. Mediações: Revista de Ciências Sociais, 2018. Disponível em: <https://doaj.org/article/da4b9362818e47d78d87cfcc2b31cd6c>. Acesso em 03 fev. 2024.

4. TRABALHO DE CUIDADO

Em sentido amplo, o trabalho de cuidado consiste na realização de atividades e relações que implicam a satisfação das necessidades físicas, psicológicas e afetivas de crianças, adolescentes, jovens, adultos e idosos fragilizados e/ou fisicamente aptos⁴. Conforme compreensão da OIT, o trabalho de cuidado engloba dois tipos de atividades: “as atividades de cuidados diretos, pessoais e relacionais, como dar de comer a um bebê ou cuidar de cônjuge doente, e as atividades de cuidados indiretos, como cozinhar e limpar”, podendo ser realizado de forma remunerada ou não remunerada⁵.

Em outras palavras, o trabalho de cuidado é o conjunto de atividades e práticas de apoio e suporte que, como regra, buscam prover a sobrevivência ou satisfazer as necessidades de pessoas que possuem determinada dependência material ou emocional. Todavia, mesmo pessoas independentes podem necessitar de determinado cuidado, ainda que temporário. Nesse sentido, “os adultos autônomos também podem receber e fornecer cuidados de maneira recíproca, assim, receber cuidados não se opõe necessariamente à independência ou à realização pessoal”.⁶

Conforme o relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, realizado pela Oxfam Brasil, no ano de 2050 o Brasil terá cerca de 77 milhões de pessoas (pouco mais de um terço da população estimada)

4 OIT. **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra:2019, p. 08 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf . Acesso em 03 fev. 2024, p. 08.

5 OIT. **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra:2019, p. 08 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf . Acesso em 03 fev. 2024, p. 31.

6 MULLER, Eliane Fransieli; MOSER, Liliane. **Economia do cuidado: um debate conceitual**. IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 04 a 06 de julho de 2022, p. 02.

dependentes de cuidado, entre idosos e crianças.⁷ O mesmo relatório também aponta que 90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias; e desses 90%, quase 85% é feito por mulheres, do que se denota o recorte de gênero quando se trata de cuidado.



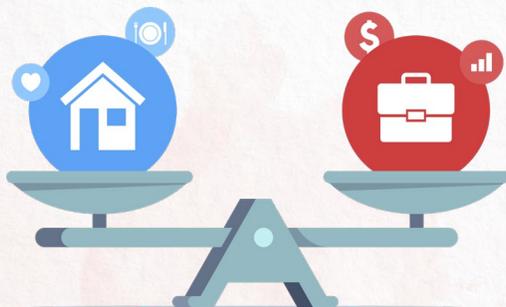
7 Dado obtido do relatório **“Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”**, realizado pela Oxfam Brasil. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo=-de-cuidar/#:-:text=A%20desigualdade%20econ%C3%B4mica%20est%C3%A1%20fora,a%20crise%20global%20da%20desigualdade>. Acesso em 03 jan. 2024.

5. ECONOMIA DO CUIDADO

A economia do cuidado “consiste em analisar a economia considerando o trabalho de cuidado que é invisibilizado pela Teoria Econômica”.⁸

O trabalho reprodutivo e de cuidado, mesmo sendo essencial para o desenvolvimento da humanidade, não é valorizado na economia por muitas sociedades. Não obstante, o “cuidado desempenhado de maneira não remunerada não apenas integra o sistema econômico como também constitui uma pré-condição para a sua existência”, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).⁹

Mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado, o que equivale a uma contribuição de, pelo menos, US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global, segundo o relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, elaborado pela Oxfam Brasil.¹⁰



8 MULLER, Eliane Fransieli; MOSER, Liliâne. **Economia do cuidado: um debate conceitual**. IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 04 a 06 de julho de 2022, p. 3.

9 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Economia dos Cuidados: marco teórico-conceitual**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP_Economia_2016.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

10 Relatório “**Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**”, realizado pela Oxfam Brasil. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/#:~:text=A%20desigualdade%20econ%C3%B4mica%20est%C3%A1%20fora,a%20crise%20global%20da%20desigualdade>. Acesso em 03 fev. 2024.

6. FEMINIZAÇÃO DA POBREZA

A feminização da pobreza é uma expressão cunhada pelo feminismo na década de 70 para explicar o empobrecimento progressivo das condições de vida das mulheres. Esse contexto foi alimentado desde o início do capitalismo, com a privatização e cercamento da terra, redução da agricultura de subsistência, desvalorização do trabalho doméstico e redução da autonomia da mulher, que ficava juridicamente submetida aos homens (maridos, filhos ou familiares).¹¹

Na sociedade atual, a divisão sexual do trabalho ainda repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa. Como consequência, as mulheres vêm se tornando, ao longo do tempo, mais pobres do que os homens, o que gera consequências nefastas para muitas famílias chefiadas pela figura materna. Com efeito, segundo o Relatório do Desenvolvimento Humano 1995, “a pobreza tem o rosto de uma mulher – de 1.3 bilhão de pessoas na pobreza, 70% são mulheres”.¹²

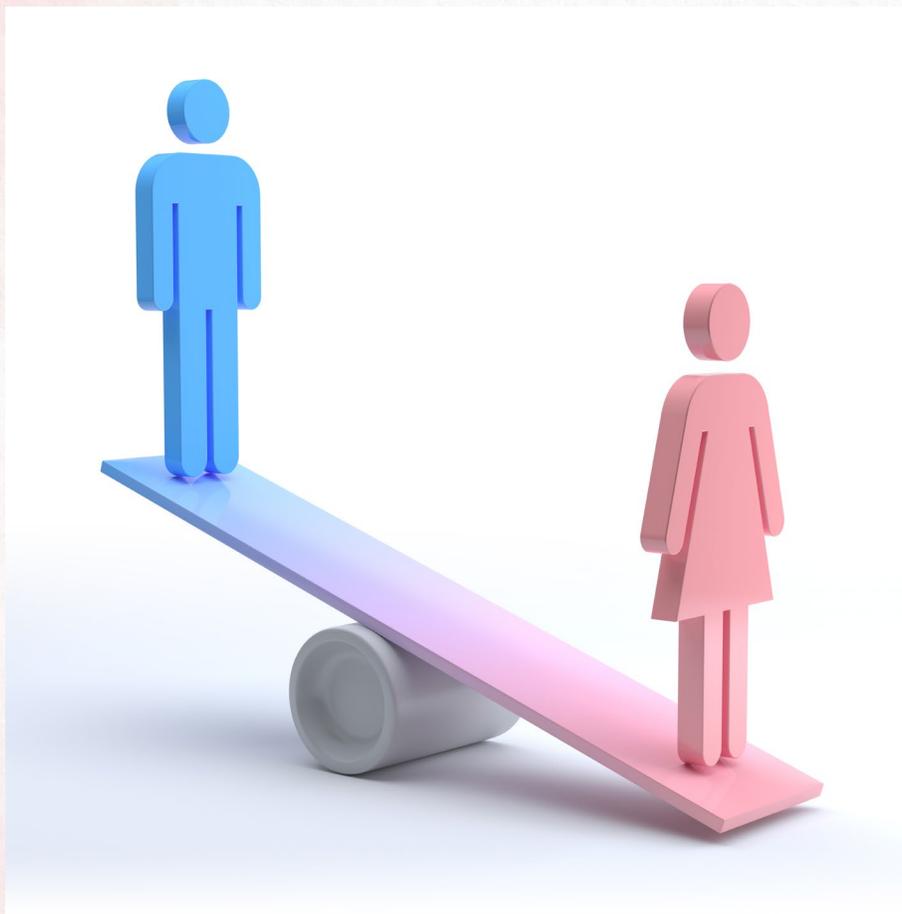
Conclui-se que a “feminização da pobreza” é consequência da forma de participação da mulher no mercado de trabalho, diante dos seguintes fatores: a) prevalência de mulheres trabalhando em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; (b) discriminação salarial; (c) concentração em ocupações que exigem menor qualificação e para os quais a remuneração paga é baixa; (d) participação nos mais baixos níveis da economia informal.¹³ Nesse contexto, a produção

11 MPT. **Cartilha Conceitos Fundamentais para a Promoção da Igualdade de Gênero no Trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/conceitos-fundamentais-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero-no-trabalho/@@display-file/arquivo.pdf>, p. 22. Acesso em 03 fev. 2024.

12 NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. **Os estudos sobre Feminização da Pobreza e Políticas públicas para Mulheres**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú-MG – Brasil, 2004

13 NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. **Os estudos sobre Feminização da Pobreza e Políticas públicas para Mulheres**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estu-

alimentar de subsistência, o trabalho informal, a emigração ou a prostituição tornam-se opções de sobrevivência para as mulheres.¹⁴



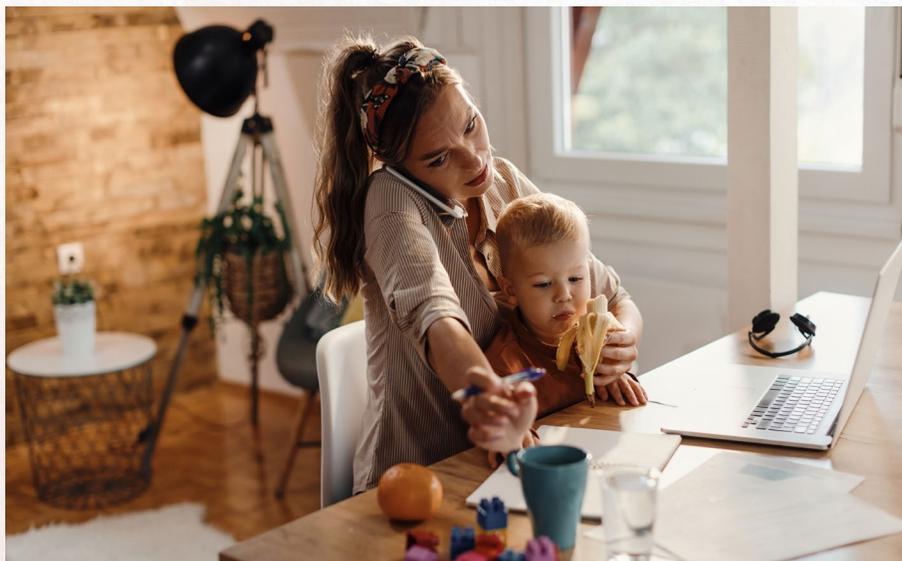
dos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú-MG – Brasil, 2004, p. 03.

14 MPT, **Cartilha Conceitos Fundamentais para a Promoção da Igualdade de Gênero no Trabalho**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/conceitos-fundamentais-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf, p.22 . Acesso em 03 fev. 2024.

7. DUPLA JORNADA

A dupla jornada¹⁵, que decorre diretamente da divisão sexual do trabalho e da desigual divisão de tarefas no âmbito doméstico, consiste na realização, por mulheres, de forma cumulativa, do trabalho produtivo e remunerado (“fora de casa”) e do trabalho reprodutivo e não remunerado, no âmbito doméstico.

Apona-se que “a dupla jornada afeta negativamente o tempo de vida das mulheres e tem o potencial de lhes vulnerar o direito ao lazer humanístico-existencial e de lesar os seus projetos de vida. É dizer, a dupla jornada feminina subtrai das mulheres o tempo necessário para o desenvolvimento de atividades atinentes à fruição do seu direito ao lazer, impedindo-as, no mínimo potencialmente, de concretizarem o seu pleno projeto de vida”.¹⁶



15 Sobre esse tema, sugere-se a leitura do artigo Amanda Fernandes Ferreira Broecker e Priscila Lopes Pontinha Romanelli denominado **“Carreira de mãe: desafios do trabalho da mulher e a maternidade”**. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019, p. 309.

16 BONFANTE, Bruna. **Dupla jornada e dano ao projeto de vida**. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019, p. 294.

8. CUIDADO, GÊNERO E INTERSECCIONALIDADES

8.1. QUEM CUIDA DE MULHERES NEGRAS?

O trabalho reprodutivo e de cuidados impacta homens e mulheres de forma diversa. E quando analisamos a questão de gênero e cuidado com recorte racial, é nítido que mulheres negras dedicam mais tempo ao trabalho de cuidado e ao trabalho doméstico do que mulheres brancas.

Para Bell Hooks¹⁷, após anos de escravidão, ainda hoje subsiste a “representação da negra que imprime na consciência cultural coletiva a ideia de que ela está neste planeta principalmente para servir aos outros”. No mesmo sentido, Sueli Carneiro¹⁸ indica que o imaginário social brasileiro relega as mulheres negras a uma condição de subalternidade, atribuindo-lhes papéis sociais específicos, como o de empregada doméstica.

Conforme dados do IBGE de 2018, no Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras, com filhos até 14 anos, estão abaixo da linha da pobreza¹⁹. A taxa de desemprego de mulheres negras é a mais alta, com percentual de 22,1% desempregadas, o dobro do percentual dos homens brancos/amarelos (10,0%)²⁰. Importa registrar

17 HOOKS, Bell. **Intelectuais Negras**. Revista de Estudos Feministas, vol. 3, nº2, Florianópolis, UFSC, 1995, p. 468.

18 CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. In: ASHOKA EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (orgs.). Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.

19 FERREIRA, Lola; BRUNO, Maria Martha; MARTINS, Flávia Bozza. **No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza**. Carta Capital, 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaixo-da-linha-da-pobreza/>. Acesso em 03 fev. 2024.

20 FEIJÓ, Janaína. **A participação das mulheres negras no mercado de trabalho**. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 26 de julho de 2022. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:

que “de todas as mães solo negras com filhos pequenos, 34,6% estão fora da força de trabalho e 11,6% estão desempregadas”²¹.

Ao se analisar o rendimento das mães solo por recorte de raça, observa-se uma grande diferença entre o das mães brancas/amarelas e o das mães negras. Enquanto o rendimento médio das mães solo brancas/amarelas foi de R\$ 2.772,00 em 2022, o das mães negras foi de R\$ 1.685,00²². Os dados demonstram, portanto, que mulheres negras estão na base da pirâmide da desigualdade de renda no Brasil.

Lado outro, estudo publicado pela Coqual no ano de 2023²³, comparando a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho em todo o mundo, identificou que, no Brasil, 26% das mulheres afirmam que a maternidade já as prejudicou de alguma forma em sua carreira, ao passo 48% dos homens afirmam que a paternidade tem um efeito positivo na profissão.

O mesmo estudo aponta que, no Brasil, esse trabalho reprodutivo possui 53% mais chances de impactar negativamente uma mulher preta do que uma mulher branca. Esses dados demonstram a necessidade de se repensar o cuidado a partir das diferentes interseccionalidades, que se somam à questão do gênero e impactam de forma diversa diferentes grupos.

<https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 03 fev. 2024.

21 FEIJÓ, Janaína. **Mães solo no mercado de trabalho**. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 18 de maio de 2023. Rio de Janeiro, 2023b. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maes-solo-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 03 fev. 2024.

22 FEIJÓ, Janaína. **Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos**. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 12 de maio de 2023. Rio de Janeiro, 2023a. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>. Acesso em 03 fev. 2024.

23 FERNANDO, Jeyandini. DAVIS, Jovi. **Study Maps Challenges and Opportunities for Pro-LGBT Companies Operating in Anti-LGBT Markets**. Center for Talent Innovation. Nova York, 2016. Disponível em: [Out-In-The-World-Press-Release-Updated.pdf \(coqual.org\)](#). Acesso em 03 fev. 2024.

A ratificação da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho, que trata dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras que possuem encargos familiares, é um importante passo a ser assumido pelo Estado brasileiro a fim de corrigir essas distorções. Com a ratificação, o Brasil sinaliza o compromisso interno e internacional de promover reformas na legislação, bem como de fomentar o debate público sobre a questão, buscando uma transformação cultural mais ampla, em prol de uma sociedade mais igualitária e inclusiva.



8.2. QUEM CUIDA DE PESSOAS IDOSAS?

As atribuições relacionadas ao cuidado de pessoas idosas são relegadas, na imensa maioria dos casos, a mulheres. Pesquisa nacional divulgada pela Fiocruz²⁴ no ano de 2021 demonstrou que 91,7% das pessoas cuidadoras de idosos, remuneradas ou não, são do sexo feminino. Em 94,1% dos casos, as cuidadoras são da própria família do(a) idoso(a).

A pesquisa ainda apontou que 40,1% dos(das) cuidadores(as) são negros(as) e 58,0% brancos(as). Nos casos dos(das) cuidadores(as) que são remuneradas, ou seja, que encaram a incumbência como profissão, 60% são pessoas negras. Quanto à escolaridade, 62,2% possuem ensino superior completo e 31,4% possuem ensino médio completo, o que sugere que a “atribuição de cuidar está presente para mulheres de diferentes classes sociais e ainda, que uma maior escolarização não garante uma menor sobrecarga no trabalho de cuidados”²⁵

O que socialmente é visto como um ato de “amor”, não deixa de ser uma forma de trabalho. A pesquisa da Fiocruz²⁶ indica que 73,6% das cuidadoras exercem essa atribuição todos os dias da se-

24 GROISMAN, Daniel; ROMERO, Dalia; ANDRADE, Zelia Pimentel; ARAUJO, Anna Barbara; ARAUJO, Giulia de Castro Lopes; BARROS, Heglaucio; BERNARDO, Maria Helena de Jesus; CAVALETTI, Ana Carolina Lima; DAMACENA, Giseli Nogueira; PASSOS, Rachel Gouveia; SANTOS, Ana Gilda Soares; SOUZA JÚNIOR, Paulo Roberto Borges; TRAVASSOS, Ronaldo. **Cuida-Covid: Pesquisa nacional sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas cuidadoras de idosos na pandemia – Principais resultados.** Rio de Janeiro: EPSJV/ICICT/Fiocruz, 2021.

25 GROISMAN, Daniel; ROMERO, Dalia; ANDRADE, Zelia Pimentel; ARAUJO, Anna Barbara; ARAUJO, Giulia de Castro Lopes; BARROS, Heglaucio; BERNARDO, Maria Helena de Jesus; CAVALETTI, Ana Carolina Lima; DAMACENA, Giseli Nogueira; PASSOS, Rachel Gouveia; SANTOS, Ana Gilda Soares; SOUZA JÚNIOR, Paulo Roberto Borges; TRAVASSOS, Ronaldo. **Cuida-Covid: Pesquisa nacional sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas cuidadoras de idosos na pandemia – Principais resultados.** Rio de Janeiro: EPSJV/ICICT/Fiocruz, 2021, p. 17.

26 GROISMAN, Daniel; ROMERO, Dalia; ANDRADE, Zelia Pimentel; ARAUJO, Anna Barbara; ARAUJO, Giulia de Castro Lopes; BARROS, Heglaucio; BERNARDO, Maria Helena de Jesus; CAVALETTI, Ana Carolina Lima; DAMACENA, Giseli Nogueira; PASSOS, Rachel Gouveia; SANTOS, Ana Gilda Soares; SOUZA JÚNIOR, Paulo Roberto Borges; TRAVASSOS, Ronaldo. **Cuida-Covid: Pesquisa nacional sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas cuidadoras de idosos na pandemia – Principais resultados.** Rio de Janeiro: EPSJV/ICICT/Fiocruz, 2021.

mana, sendo que 66% declaram que assumem essa atribuição por 12 horas diárias ou mais. Além disso, 48,5% das pessoas que cuidam de pessoas idosas possuem algum tipo de problema na coluna. Apesar disso, a pesquisa aponta que 67,6% dos(das) cuidadores(as) de idosos não possuem anotação em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), estando, portanto, desprotegidos(as) sob os pontos de vista trabalhista e previdenciário.

Esses dados indicam a necessidade de repensar as responsabilidades e atribuições familiares, entendidas culturalmente como meras demonstrações de afeto e amor, mas que impactam de forma desproporcional homens e mulheres. Nessa linha destaca-se novamente a importância da Convenção 156 da OIT, que reconhece os direitos das pessoas que possuam responsabilidades com relação a outros membros de sua família imediata que necessitem de seus cuidados ou apoio.

A ratificação dessa Convenção é, portanto, medida essencial para salvaguardar não só os interesses da população idosa brasileira, como também daqueles incumbidos da sua proteção, acolhimento e cuidado. A nova visão trazida pela normativa internacional extrapola a ideia do cuidado apenas como um direito de quem dele necessita, e coloca a pessoa que presta cuidados também como sujeito ativo de direitos.



8.3. QUEM CUIDA DE PESSOAS LGBTIA+?

Quando se fala em interseccionalidade, importante se ter em vista a realidade de pessoas LGBTIA+, sigla que abrange pessoas cuja orientação sexual ou identidade de gênero não corresponde aos padrões sociais impostos pela sociedade. Estamos falando de lésbicas, bissexuais, gays e assexuais, além de travestis, transexuais e intersexuais, dentre outros grupos que são alvo de discriminação e marginalização pelo simples fato de expressarem sua identidade ou afetividade.

De acordo com o Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTI+ no Brasil referente ao ano de 2022²⁷, produzido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em conjunto com a Acontece – Arte e Política LGBTI+ (Acontece) e a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT), 256 pessoas LGBTIA+ foram mortas de forma violenta naquele ano. A maioria das vítimas identificadas eram travestis e mulheres transexuais (58,24%), ao passo que o segmento de homens gays ocupa o segundo lugar neste triste ranking, correspondendo a 35,16% das vítimas.

Em estudo realizado pelo Grupo Gay da Bahia no ano de 2019²⁸, identificou-se que 35,5% das mortes violentas de pessoas LGBTIA+ ocorreram dentro de suas próprias residências. Esse dado sugere que a morte de pessoas LGBTIA+, em muitos

27 **MORTES e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2022** / Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). – Florianópolis, SC: ACONTECE, ANTRA, ABGLT, 2023.

28 OLIVEIRA, José Marcelo Domingos de. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2019: Relatório do Grupo Gay da Bahia**/ José Marcelo Domingos de Oliveira; Luiz Mott. – 1. ed. – Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2020.

casos, está associada à violência praticada por pessoas da família e conhecidos. O estudo indica que pessoas LGBTIA+, em vez de encontrar carinho e apoio em suas famílias, não raro estão sujeitas à discriminação e violência por parte daqueles que estão incumbidos da sua guarda e proteção.

No campo do trabalho, esse acolhimento da população LGBTIA+ nem sempre acontece. Pesquisa divulgada pela Center for Talent Innovation²⁹ demonstrou que no Brasil 61% dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTIA+ não revelam sua identidade ou orientação sexual no ambiente em que trabalham. No mesmo sentido, pesquisa divulgada pelo Instituto Mais Diversidade³⁰ apontou que 54% das pessoas LGBTIA+ não se sentem segurança no trabalho e 74% destas sentem falta da inclusão no trabalho.

A situação é ainda mais alarmante no caso de travestis e mulheres transexuais: 90% estão na prostituição em decorrência da falta de oportunidades, 6% estão na informalidade e apenas 4% possuem emprego formal³¹. Lado outro, estudo divulgado pela Coqual no ano de 2023³² indica que 70% das pessoas trans afirmam ter sofrido algum tipo de prejuízo no mercado de trabalho.

Considerando esse quadro de violência e discriminação a que

29 COQUAL. Challenging Norms: **A Global Analysis of Gender at Work” Finds Stark Differences Between Men and Women & Highlights the Unique Challenges of Transgender and Gender Diverse Professionals.** Nova York, 2023. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2023/07/Key-Findings-FINAL-07.15.pdf>. Acesso em 03 fev. 2024.

30 RODRIGUES, Jorge Fernando; TADEU, Vinicius. **LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho.** CNN Brasil, São Paulo, 17 de novembro de 2021. LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho | CNN Brasil. Acesso em 03 fev. 2024.

31 BENEVIDES, Bruna; BONFIM, Sayonara Naider. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019** – São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2020. Disponível em [dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf](https://wordpress.com/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf) (wordpress.com). Acesso em 03 fev. 2024.

32 COQUAL. Challenging Norms: **A Global Analysis of Gender at Work” Finds Stark Differences Between Men and Women & Highlights the Unique Challenges of Transgender and Gender Diverse Professionals.** Nova York, 2023. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2023/07/Key-Findings-FINAL-07.15.pdf>. Acesso em 03 fev. 2024.

muitas pessoas LGBTQIA+ estão sujeitas em várias das esferas de suas vidas, é preciso pensar em políticas de cuidado em prol desse público. É nesse sentido que foi editada, pelo Ministério da Saúde, a Portaria n. 2.836/2011³³, que determina a realização de ações por parte do Poder Público para “oferecer atenção e cuidado à saúde de adolescentes e idosos que façam parte da população LGBT”. Destaca-se, ainda, o papel das casas de acolhimento para pessoas LGBTQIA+³⁴ em situação de vulnerabilidade, que têm servido como redes de cuidado não institucionalizadas.



33 BRASIL. Portaria 2.836, de 1º de Dezembro de 2011. **Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais** (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). Brasília, 2011. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html. Acesso em 03 fev. 2024.

34 As casas de acolhimento para pessoas LGBTQIA+ são normalmente custeadas por financiamento coletivos e doações. É o caso da Casa Florescer, que possui duas unidades na cidade de São Paulo e a Casa Miga, em Manaus. Sobre esse tema, veja reportagem da CNN “Casas comunitárias acolhem pessoas LGBTQIA+ pelo país”. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/casas-comunitarias-acolhem-pessoas-lgbtqia-pelo-pais/>. Acesso em 03 fev. 2024.

8.4. QUEM CUIDA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

O trabalho de cuidado não remunerado, como já demonstrado nessa cartilha, é desproporcionalmente assumido por mulheres. Quando tratamos da interseccionalidade com as pessoas com deficiência³⁵ a realidade não é diferente, muitas vezes se traduzindo em mais uma forma de discriminação de gênero na relação de trabalho, pois os encargos dessa tarefa são suportados quase que exclusivamente por mulheres que, além do trabalho doméstico, ocupam-se da assistência às pessoas com deficiência. E isso ocorre não apenas no ambiente familiar, mas também para o acesso aos serviços de saúde, que exigem o acompanhamento da cuidadora ou do cuidador, de forma contínua e periódica, o que acaba por excluir ou afastar essas mulheres do mercado de trabalho.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) relativa ao terceiro trimestre de 2022³⁶ estimou que o Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com 2 anos ou mais de idade com deficiência – o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Esse é um público que, não raro, requer assistência familiar e dos serviços de saúde, o que acarreta inevitavelmente uma sobrecarga de trabalho às mulheres em razão da divisão sexual do trabalho, que culturalmente impõe a elas o “dever do cuidado”, seja no âmbito doméstico, seja fora dele.

Destaque-se que o impacto da discriminação também ocorre na esfera do trabalho de cuidado remunerado, tendo em vista que tais atividades são ainda consideradas como de menor valor e, conse-

35 Sobre esse tema, sugere-se a leitura do artigo de Maria Aparecida Gugel denominado **“Mulher com deficiência – Medidas apropriadas para o seu desenvolvimento, avanço e empoderamento”**. In: “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019, p. 209.

36 GOMES, Irene. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em 03 fev. 2024.

quente, são geralmente mal remuneradas. A Convenção 156 da OIT, atualmente em processo de ratificação no Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas públicas ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Lei 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelece, em seu artigo 98, §3º³⁷, o direito da redução da jornada de trabalho de 30 à 50%, independentemente da compensação de horário, ao servidor ou servidora que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, agasalhando, assim, os princípios básicos que norteiam tanto a Convenção 156 da OIT quanto a Constituição da República no que tange à igualdade substancial e à não discriminação de trabalhadores(as) com encargos de família.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão unânime com repercussão geral (tema 1097), reconheceu que o servidor público responsável por pessoa com deficiência tem direito à jornada reduzida sem redução da sua remuneração, estendendo a decisão a todos os funcionários públicos também nas esferas estaduais e municipais, quando omissas as respectivas legislações, conforme o voto do ministro-relator Ricardo Lewandowski no julgamento do Recurso Extraordinário 1237867.³⁸

37 Lei 8.112/91. Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. [...] § 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. (Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso 03 fev. 2024.

38 Tema: 1097. Título: **Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência.** Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, a possibilidade de redução da carga horária de servidor público que tenha filho ou depen-

Importante ressaltar que, das premissas estabelecidas pelo acórdão da decisão relatada acima, o STF reconheceu que a família tem direito de receber a assistência necessária para torná-la capaz de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, e que a convivência e o acompanhamento familiar para o desenvolvimento das pessoas com deficiência são garantidos por normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, devendo-se aplicar o melhor direito em favor das pessoas com deficiência.

Desta forma, em consonância com a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, promulgada pelo Decreto 6949/2009, com status de norma constitucional e com a lei 13.146/2015 (Lei Brasileira da Inclusão), o Supremo Tribunal Federal, fundamentado no princípio da igualdade substancial, norteou a responsabilidade familiar no cuidado com a pessoa com deficiência, restando indubitável que a trabalhadora ou o trabalhador com encargos familiares não poderão ser prejudicados na relação de trabalho em razão dessa condição.



dente portador de deficiência quando inexistente previsão legal de tal benefício. Leading Case: RE 1237867. Relator. Min. Ricardo Lewandowski. Plenário Virtual. Trânsito em Julgado - 12/04/2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1097>. Acesso em 03 fev. 2024.

DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM ENCARGOS FAMILIARES

LEGISLAÇÃO NACIONAL

1. Garantia de assistência médica: a empregada gestante tem direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Tal direito deve ser observado sem que haja qualquer prejuízo no que se refere à remuneração ou qualquer outro direito da trabalhadora.

O empregado do sexo masculino também tem direito a deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até seis consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período da gravidez, bem como por um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos de idade em consulta médica (art. 473, X e XI, da CLT).

2. Licença-maternidade: A Constituição da República prevê, à trabalhadora que se torna mãe, o direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII). A finalidade do instituto não se restringe ao descanso da parturiente, sendo voltado precipuamente à formação de vínculos maternos com a criança nascida ou adotada, bem como à adaptação da mãe a essa nova e desafiadora fase. Sob a ótica da criança, esse período de licença é ainda mais crucial, pois permite não apenas acesso à forma de nutrição mais adequada para o saudável desen-

volvimento nesta fase – o leite materno –, como também ao convívio com o estranho mundo exterior ao útero materno, o que demanda cuidado incessante.

A licença-maternidade também é tratada na norma celetista que, em seu art. 392-C, estende tal direito ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Por seu turno, o art. 392-A confere também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, a licença-maternidade. Em caso de adoção ou guarda judicial conjunta, a norma celetista dispõe que será concedida licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada (CLT, art. 392-A, § 5º).

Em caso de morte da genitora, assegura-se ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria a mãe (art. 392-B da CLT).

3. Direito à guarda, cuidado e educação: art. 389 da CLT traz a obrigação de os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos, fornecerem local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Prevê a Carta Magna, ainda, a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas (art. 7º, XXV). Quanto a esta temática, importante mencionar a tese fixada, pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do Tema 548 da Repercussão Geral, qual seja: *1. A educação básica em todas as suas fases - educação infantil, ensino fundamental e ensino médio - constitui direito fundamental de todas as crianças e jovens, assegurado por normas constitucionais de eficácia plena e aplicabilidade direta e imediata. 2. A educação infantil compreende creche (de zero a 3*

anos) e a pré-escola (de 4 a 5 anos). Sua oferta pelo Poder Público pode ser exigida individualmente, como no caso examinado neste processo. 3. O Poder Público tem o dever jurídico de dar efetividade integral às normas constitucionais sobre acesso à educação básica.³⁹

4. Aleitamento: confere-se à trabalhadora mãe o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses. O período de 6 meses poderá ser dilatado quando o exigir a saúde do filho (art. 396 da CLT).

5. Prioridade para teletrabalho: quando da alocação de vagas para atividades que possam ser realizadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, os empregadores deverão conferir prioridade às empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade, bem como a empregadas e empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade (art. 7º da Lei 14.457/2022).

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS NO SISTEMA INTERAMERICANO

Os direitos de cuidar e de ser cuidado são direitos humanos que se relacionam diretamente com a vida, a saúde e a integridade física e psíquica. O trabalho de cuidados pode ter por beneficiários bebês, crianças, jovens, adultos, idosos e pessoas com deficiência, e inclui não somente tarefas práticas de cuidado, como limpeza e alimentação, mas também as atividades de dar amor, afeto, carinho e

³⁹ Leading case: RE 1008166. Relator Ministro Luiz Fux. Acórdão publicado em 20.4.2023.

transmitir conhecimentos e valores. Uma crise aprofundada no trabalho de cuidados pode significar o colapso da própria sociedade.

Apesar de o cuidado como direito humano não constar explicitamente dos instrumentos do Sistema Interamericano, a sua compreensão como tal decorre da interpretação conjunta de suas normas.

Nesse contexto, a Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais da CIDH firmou entendimento no sentido de que o direito ao cuidado deve ser abordado como “o direito de receber cuidados nos diferentes estágios do ciclo de vida, bem como o direito a cuidar em condições de dignidade e proteção social, garantindo que a pessoa cuidadora possa continuar exercendo seus direitos sociais ao realizar o trabalho de cuidado.”⁴⁰

Ainda, o cuidado como direito humano deriva de vários tratados e compromissos internacionais. Como exemplo, menciona-se a proteção específica à vida⁴¹, à família⁴² e aos direitos da criança⁴³, que contam com previsão expressa na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH). Tais direitos recebem especial proteção no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, tendo em vista o princípio do desenvolvimento progressivo⁴⁴, a interpretação pro homine⁴⁵ e a obrigação dos Estados-Parte de respeitá-los⁴⁶ e adotar todas as disposições de direito interno que se fizerem necessárias para conferir-lhes concretude.⁴⁷

40 Comissão Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). **V Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA)** de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, nº 1641. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2021/capitulos/redesca-es.PDF>. Acesso em 03 fev. 2024.

41 Art. 4.

42 Art. 17.

43 Art. 19.

44 Art. 26.

45 Art. 29.

46 Art. 1.

47 Art. 2.

O Protocolo de San Salvador, em seu art. 6, dispõe sobre o direito ao trabalho e preceitua o dever de os Estados-Partes executarem e fortalecerem programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de concretizar o direito ao trabalho. Tal dispositivo, além de instituir as obrigações dos Estados em oferecer serviços sociais relativos ao cuidado e em garantir a igualdade de oportunidades às mulheres no mercado de trabalho, também deve ser interpretado para assegurar que toda pessoa possa exercer, de forma livre e digna, o trabalho de cuidados, seja ele remunerado ou não remunerado.

A Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, ao buscar promover, proteger e assegurar o reconhecimento e pleno gozo de exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais pela pessoa idosa,⁴⁸ abrange o direito ao cuidado, essencial para manutenção da vida, integridade e saúde física, mental e emocional. O art. 3º, f, é expresso ao elencar, como princípios gerais aplicáveis à Convenção, o bem-estar e o cuidado, além da responsabilidade do Estado e a participação da família e da comunidade na integração ativa, plena e produtiva do idoso dentro da sociedade, bem como em seu cuidado e atenção.

Da mesma forma, o art. III da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência traz o compromisso de os Estados-Partes adotarem medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista ou de qualquer outra natureza, para eliminar a discriminação e proporcionar a plena integração da pessoa com deficiência à sociedade, inclusive com o fornecimento de bens, serviços, programas e atividades. Infere-se que o trabalho de cuidados se constitui como parte essencial para a garantia do melhor nível de independência e da qualidade de vida da pessoa com deficiência.

48

Art. 1.

Inclusive, no caso Vera Rojas e outros versus Chile, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos considerou que, apesar de não estar expressamente estabelecido nos instrumentos interamericanos, o direito ao cuidado como direito humano decorre da Convenção Interamericana sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência e da Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas.

Outrossim, a Convenção de Belém do Pará prevê o dever de os Estados-Partes em implementarem programas destinados a modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, com a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher.⁴⁹

Tal previsão atrai o dever de os Estados tomarem medidas não somente no sentido de oferecer serviços públicos de cuidados e com vistas a valorizar essa modalidade de trabalho, mas também de adotarem ações aptas a romper com os padrões de gênero socialmente construídos, no sentido de que a mulher seria naturalmente vocacionada para os trabalhos domésticos e de cuidados. Esse estereótipo é apontado como uma das grandes raízes da desigualdade de gêneros.⁵⁰

A necessidade de se combater a discriminação de gêneros baseada em estereótipos em matéria de cuidados já foi tratada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos quando do julgamento do

49 Art. 8, b.

50 FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva.** São Paulo: Elefante, 2017.

Caso Ramírez Escobar e outros versus Guatemala.⁵¹ Na oportunidade, pontuou a Corte que papéis de gênero socialmente construídos não podem ser utilizados como fundamento para despejar unicamente sobre as mulheres toda a responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidados em prol da família.

Conclui-se, assim, que, apesar de o cuidado não constar de forma explícita como um direito humano, a interpretação conjunta das normas do Sistema Interamericano acima mencionadas, ratificadas pelo Brasil, levam à sua compreensão como tal.

CONVENÇÃO 156 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONTEÚDO E APLICABILIDADE

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho⁵² versa sobre o tratamento a ser dispensado a trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares em prol da igualdade de oportunidades no trabalho. Foi editada em 1981, dois anos após a edição da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher da Organização das Nações Unidas⁵³ (ONU), no ano de 1979.

A Convenção da ONU reconhece a “importância social da maternidade e a função dos pais na família e na educação dos filhos”,

51 Sentença disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/se-riec_351_esp.pdf.

52 OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

53 BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

além da necessidade de “modificar o papel tradicional tanto do homem, como da mulher na sociedade e na família” e foi promulgada pelo Brasil no ano de 1984. Em seu art. 11º, a norma elenca o dever de adoção de medidas para garantir a igualdade de oportunidades no trabalho entre homens e mulheres, como a implementação de licença maternidade, a proibição da dispensa imotivada da gestante e da mulher em gozo de licença maternidade, bem como a criação de serviços sociais que funcionem como redes de apoio no exercício da paternidade e da maternidade.⁵⁴

A Convenção 156 da OIT busca a assunção pelos Estados-membros do compromisso em dar efetividade ao artigo 11º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a

54 Art. 11. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

[...]

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas. Convenção 156 da OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

Mulher da ONU, aedidas com vistas a eliminar a desigualdade ainda existente no mercado de trabalho em relação aos trabalhadores e trabalhadoras que possuem encargos familiares, tanto no ingresso, quanto na manutenção e promoção no trabalho.

Nesse sentido, por meio da Convenção 156, a OIT estipula o dever compartilhado do Estado, das empresas e da sociedade em permitir que as mulheres e os homens possam equilibrar suas responsabilidades familiares em suas carreiras de forma justa e igualitária, por meio da promoção de licenças parentais, estabelecimento de horários de trabalho flexíveis, bem como medidas de apoio à parentalidade.

A Convenção 156 da OIT aplica-se a homens e mulheres, indistintamente, desde que possuam filhos dependentes ou algum outro membro da família que dependam do seu cuidado e apoio. A previsão de aplicação a homens e mulheres com responsabilidades familiares traz a intenção da norma em contribuir efetivamente para o rompimento dos padrões de gênero, ainda presentes na sociedade, que são determinantes para a criação e perpetuação das desigualdades de gênero nas mais diversas esferas sociais (âmbito doméstico, familiar, no trabalho, na política etc.).

A Convenção se aplica, ainda, a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores, atraindo a incidência de suas normas protetivas também em casos de formas atípicas de trabalho distintas do vínculo clássico regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo dos trabalhadores e trabalhadoras que prestam serviços por meio de plataformas digitais:

Artigo 1º

1. Esta Convenção aplica-se a homens e mulheres com responsabilidades com relação a

seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

2. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio, quando essas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.

3. Para fins desta Convenção, os termos “filho dependente” e “outro membro da família imediata que manifestamente precisa de cuidado e apoio” significam pessoas como tais definidas, em cada país, por um dos meios referidos no Artigo 9º desta Convenção.

4. Os trabalhadores cobertos pelos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo são doravante referidos como “trabalhadores com encargos de família”.

Artigo 2º

Esta Convenção aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores⁵⁵.

DIREITO À IGUALDADE

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho propõe a instituição de uma política nacional para garantir que trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares possam acessar e se manter no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades

55 OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

com as demais pessoas.

Artigo 3º

1. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

2. Para fins do Parágrafo 1 deste Artigo, o termo “discriminação” significa discriminação no emprego ou profissão, conforme definido pelos Artigos 1º e 5º da Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958⁵⁶.

A despeito de o Brasil já ter ratificado a Convenção 111 da OIT sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, a ratificação da Convenção 156 se mostra urgente e relevante pois sinaliza o compromisso nacional e internacional do Estado Brasileiro em adotar medidas efetivas e específicas para garantir a igualdade de oportunidades e combater as distinções e discriminações praticadas com base em encargos de família.

Embora a Convenção 156 da OIT se aplique tanto às trabalhadoras quanto aos trabalhadores, é importante se ter em vista que um dos seus principais objetivos é o de reduzir a disparidade en-

56 OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

tre homens e mulheres no mercado de trabalho. Essa desigualdade decorre do modelo da divisão sexual do trabalho⁵⁷, que relega ao homem atividades produtivas associadas a uma contraprestação econômica. Já as mulheres, ainda quando trabalham fora de casa, acabam sobrecarregadas com atividades ligadas ao viés reprodutivo, como os cuidados com filhos e afazeres domésticos – tarefas estas que normalmente não são remuneradas.

Estudo publicado pela OIT no ano de 2019 intitulado “Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno”⁵⁸ indicou que mulheres realizam 76,2% de todo o trabalho de cuidado não remunerado e se dedicam 3,2 vezes mais tempo nessas atividades que os homens e que, em todo o mundo, 647 milhões de mulheres com idade para trabalhar estão fora do mercado de trabalho devido às suas responsabilidades familiares.

No Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que mulheres exercem, em média, 11 horas semanais a mais que homens em atividades relacionadas ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerados⁵⁹. Outro dado relevante é que a presença de idosos com 80 anos ou mais no lar afeta homens e mulheres de forma distinta no que se refere ao tempo despendido com o cuidado. Enquanto para mulheres esse fator acarreta um acréscimo de cerca de 3,5 horas de trabalho semanal, para pessoas do gênero masculino

57 Sobre esse tema, sugere-se a leitura da cartilha “O ABC da violência contra a mulher no trabalho”, produzida pelo Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE e de membros da Câmara de Coordenação e Revisão, ambos do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

58 Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra: 2019, p. 31. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

59 PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, set. 2023.44 p. 39. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port>. Acesso em 03 fev. 2024.

não se verificou diferenças significativas⁶⁰.



“Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado”⁶¹

Considerando esse cenário de grandes disparidades entre homens e mulheres, a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho exige que sejam adotadas medidas para garantir que os encargos familiares não configurem embaraço ao direito à livre escolha do emprego e que essas características sejam consideradas nas regras sobre seguridade social, planejamento comunitário, assistência à infância e à família.

60 PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, set. 2023.44 p. 31. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: [http:// dx.doi.org/10.38116/td2920-port](http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port). Acesso em 03 fev. 2024.

61 FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2018, p. 40.

Nesse contexto, a OIT preconiza que os Estados-parte adotem medidas para “reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado”⁶², por meio da implementação de estruturas relacionadas aos cuidados de qualidade, políticas de apoio a integração e reintegração das pessoas cuidadoras não remuneradas no mercado de trabalho formal, concessão de direitos aos trabalhadores com encargos familiares e combate à discriminação por motivo de gênero.

Artigo 4º

Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as responsabilidades nacionais para:

- a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e
- b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.

Artigo 5º

Serão tomadas ainda todas as medidas compatíveis com as possibilidades nacionais para:

- a) levar em consideração, no planejamento comunitário, as necessidades de trabalhadores com encargos de família e
- b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e meios de assistência à infância e família.

62 Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra: 2019, p. 313. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

DIREITO À INFORMAÇÃO E À EDUCAÇÃO

Artigo 6º

Em todo país, autoridades e órgãos competentes tomarão medidas adequadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e dos problemas de encargos de família bem como o clima de opinião que conduza à superação desses problemas.

Em seu artigo 6º, a Convenção 156 da OIT traz o dever de promoção, pelo Estado, de campanhas informativas voltadas ao enfrentamento de questões estruturais e patriarcais que permeiam a sociedade, como o machismo e o sexismo. Essas normas culturais reforçam estereótipos de gênero que acabam por sobrecarregar e limitar as oportunidades e independência financeira das mulheres.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua referente ao ano de 2022⁶³, homens com maior escolaridade tendem a realizar mais afazeres domésticos. A pesquisa publicada no ano de 2023 indicou que 86,2% dos homens que possuem ensino superior completo realizam algum tipo de tarefa doméstica, ao passo que esse percentual cai para 74,4% no caso daqueles sem instrução ou com apenas o ensino fundamental incompleto.

Esses dados demonstram que as taxas de participação do homem em tarefas relacionadas ao cuidado podem ser alteradas por

63 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD. Outras formas de trabalho**, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

meio da disseminação de informações e realização de campanhas. Para se alcançar a esperada igualdade de gênero, é essencial que o Poder Público fomente na sociedade o questionamento das normas culturais associadas ao patriarcado⁶⁴, promovendo a equidade nos encargos familiares e encorajando a participação ativa dos homens na vida familiar.

Assim sendo, ao lado de medidas como a promoção de licenças parentais, flexibilidade de horários e medidas de apoio à parentalidade, a Convenção 156 da OIT apresenta a via da educação como uma das alternativas para o enfrentamento da desigualdade entre homens e mulheres no que se refere aos encargos de família e à consequente disparidade de oportunidades no mercado de trabalho.

DIREITO À ORIENTAÇÃO E AO TREINAMENTO PROFISSIONAL

Artigo 7°

Serão tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, inclusive medidas no campo da orientação e de treinamento profissionais, para dar condições aos trabalhadores com encargos de família de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como nela reingressar após ausência imposta por esses encargos.

A Convenção 156 da OIT exige que o Estado-membro adote políticas públicas no sentido de garantir aos trabalhadores com en-

64 Sobre esse tema, sugere-se a leitura do artigo de Adriane Reis de Araujo denominado **“Equidade de Gênero no trabalho e o patriarcado: o impacto da violência contra a mulher na desigualdade salarial**. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019.

cargo familiar a reinserção adequada no mercado de trabalho, após afastamentos decorrentes destes encargos familiares, como é o caso da licença-maternidade, por exemplo. Além disso, deve o(a) trabalhador(a) com encargos familiares ser capacitado(a) e treinado(a) para que possa permanecer no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades com os(as) demais.

A Recomendação 165 da OIT,⁶⁵ que esclarece o alcance de vários dos dispositivos da Convenção 156, estabelece que deve o Estado signatário dispor de “serviços de orientação profissional, de aconselhamento, de informação e de classificação, dirigidos por pessoal bem treinado e em condições de atender adequadamente às especiais necessidades de trabalhadores com encargos de família”.

A ideia é que o Estado promova capacitações profissionais que atendam às necessidades desse público e, sempre que possível, permita que esses treinamentos ocorram por meio de licenças remuneradas, que possibilitam, nesse sentido, a conciliação dos encargos familiares com o estudo e capacitação profissional.

DIREITO À PERMANÊNCIA NO TRABALHO

Artigo 8º

Os encargos de família não constituem, como tais, razão válida para o término de uma relação de emprego.

O direito à permanência no trabalho daquele(a) que possui

⁶⁵ Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Recomendação 165 da Organização Internacional do Trabalho** - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilica/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

encargos familiares previsto no artigo 8º da Convenção 156 da OIT deve ser interpretado de forma ampliada, não se restringindo à vedação de que o empregador dispense o(a) empregado(a) que assume esses encargos, como é o caso da trabalhadora que engravida ou do(a) empregado(a) que passa a cuidar de filho com deficiência ou outro(a) membro(a) da família que necessite de cuidados ou apoio.

Há, de fato, um mandamento antidiscriminatório previsto na Convenção 156 da OIT, em que se presume como abusiva a dispensa daquele(a) trabalhador(a) logo após o adoecimento de um familiar que dele dependa ou após a ciência do(a) empregador(a) que o(a) trabalhador(a) possui filho(a) com deficiência.

Ocorre que o art. 8º da Convenção 156 da OIT deve ser interpretado à luz da Recomendação 165 da OIT, a qual estabelece a necessidade de adoção de medidas para que o(a) trabalhador(a) com encargos familiares possa não só formalmente permanecer no mercado de trabalho, mas também ter condições materiais de nele permanecer.

Nessa linha, a Recomendação 165 da OIT estabelece uma série de medidas que devem ser adotadas pelo empregador em favor do(a) empregado(a) que possui encargos familiares, dentre as quais se cita: i) redução de jornada e de prestação de horas extras para trabalhadores; ii) flexibilidade na organização de escalas de trabalho, na concessão de intervalos para descanso e das férias; iii) consideração dos encargos na escala de trabalhadores em regime de turnos ou trabalho noturnos; iv) consideração dos encargos nas decisões sobre transferências de trabalhadores.

DA IMPORTÂNCIA DA RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 156 DA OIT

Como regra geral, tem-se que a validade das normas e tratados internacionais depende da ratificação pelo Congresso Nacional, por força do art. 49, I da Constituição Federal. A ratificação da Convenção 156 da OIT é, nesse sentido, um importante passo para que o Estado brasileiro sinalize o seu compromisso nacional e internacionalmente de adotar medidas específicas em prol da inserção e manutenção igualitária, no mercado de trabalho, de trabalhadores e trabalhadoras que possuam encargos familiares.

Em abril de 2023, a Presidência da República anunciou a ratificação da Convenção 156 da OIT ao lado da Convenção 190 da OIT, que trata sobre a questão da violência e assédio no trabalho. Apesar disso, cabe ao Congresso Nacional referendar o ato do Presidente da República para que a Convenção 156 da OIT produza todos os efeitos dela esperados.

Não obstante, independente da ratificação e promulgação da Convenção 156 da OIT, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 8º, traz a possibilidade de que sejam aplicadas normas do direito internacional como fonte integrativa do direito, ou seja, na hipótese de lacuna da norma legal:

Art. 8º - CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público

Assim sendo, importante destacar que o Brasil ratificou e promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU, que exige, em seu artigo 11⁶⁶, a adoção de medidas para garantir a igualdade de oportunidades no trabalho entre homens e mulheres, devendo ser considerada a eminente desigualdade no que se refere aos encargos familiares.

Destarte, há que se salientar o importante papel interpretativo da Convenção 156 da OIT, que, em seu artigo 9º estabelece que sua aplicação não está adstrita à existência de leis ou regulamentos, podendo ser aplicada, de igual modo, por meio de “contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais”.⁶⁷

66 **Art. 11. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas** para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

[...]

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

67 Convenção 156 (OIT). Artigo 9º. As disposições desta Convenção podem ser aplica-

Ainda, o Brasil é signatário da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, por meio da qual se comprometeu a promover a igualdade de oportunidades no trabalho e eliminar toda e qualquer discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, na esteira do que determina o artigo 7º, XXX da Constituição Federal⁶⁸. Desse modo, a ausência de ratificação da Convenção 156 da OIT não se trata de justificativa válida para a inércia do Estado brasileiro no que se refere às obrigações previstas no referido diploma.

Por outro lado, a ratificação da Convenção 156 da OIT sinalizará o compromisso assumido pelo Estado Brasileiro, no âmbito interno e internacional, em adotar medidas efetivas e específicas para garantir a igualdade de oportunidades a trabalhadores e trabalhadoras com encargos familiares. A ratificação da aludida Convenção, outrossim, é ato que se mostra em harmonia com os princípios e valores adotados pela Constituição Federal, mormente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária com a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

das por leis ou regulamentos, contratos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais.

68 Constituição Federal. "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Adriane Reis de. Equidade de Gênero no trabalho e o patriarcado: o impacto da violência contra a mulher na desigualdade salarial. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019.

BENEVIDES, Bruna; BONFIM, Sayonara Naider. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019 – São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2020. Disponível em [dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf \(wordpress.com\)](#). Acesso em 03 fev. 2024.

BONFANTE, Bruna. Dupla jornada e dano ao projeto de vida. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019.

BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

_____. Portaria 2.836, de 1º de Dezembro de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). Brasília, 2011. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html. Acesso em 03 fev. 2024.

BROECKER, Amanda Fernandes Ferreira. ROMANELLI, Priscila Lopes Pontinha. Carreira de mãe: desafios do trabalho da mulher e a maternidade. Livro "Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher". Editora RTM, 2019, p. 309.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA EMPREENDIMIENTOS SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (orgs.). Racismos contemporâneos. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.

COQUAL. Challenging Norms: A Global Analysis of Gender at Work" Finds Stark Differences Between Men and Women & Highlights the Unique Challenges of Transgender and Gender Diverse Professionals. Nova York, 2023. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2023/07/Key-Findings-FINAL-07.15.pdf>. Acesso em 03 fev. 2024.

Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). V Informe Anual de la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021, nº 1641. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2021/capitulos/redesca-es.PDF> . Acesso em 03 fev. 2024.

FEDERICI, Silvia. O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2018. 388 p.

_____. Calibã e a Bruxa: Mulheres, Corpo e Acumulação Primitiva (Kindle edn, Editora Elefante, 1ª. Ed., 2019).

FEIJÓ, Janaína. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 26 de julho de 2022.

Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/participacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 03 fev. 2024.

____. Mães solo no mercado de trabalho crescem 1,7 milhão em dez anos. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 12 de maio de 2023. Rio de Janeiro, 2023a. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/maes-solo-mercado-trabalho-crescem-17-milhao-dez-anos>. Acesso em 03 fev. 2024.

____. Mães solo no mercado de trabalho. Portal da Fundação Getúlio Vargas, 18 de maio de 2023. Rio de Janeiro, 2023b. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maes-solo-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 03 fev. 2024.

FERNANDO, Jeyandini. DAVIS, Jovi. Study Maps Challenges and Opportunities for Pro-LGBT Companies Operating in Anti-LGBT Markets. Center for Talent Innovation. Nova York, 2016. Disponível em: [Out-In-The-World-Press-Release-Updated.pdf](#) (coqual.org). Acesso em 03 fev. 2024.

FERREIRA, Lola; BRUNO, Maria Martha; MARTINS, Flávia Bozza. No Brasil, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza. Carta Capital, 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/no-brasil-63-das-casas-chefiadas-por-mulheres-negras-estao-abaixo-da-linha-da-pobreza/>. Acesso em 03 fev. 2024.

GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-aces->

so-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda). Acesso em 03 fev. 2024.

GRECCO, Fabiana Sanches. Trabalhos Domésticos e de Cuidados sob a Ótica da Teoria da Reprodução Sexual. *Mediações: Revista de Ciências Sociais*, 2018. Disponível em: <https://doaj.org/article/da4b9362818e-47d78d87cfc2b31cd6c>. Acesso em 03 fev. 2024.

GROISMAN, Daniel; ROMERO, Dalia; ANDRADE, Zelia Pimentel; ARAUJO, Anna Barbara; ARAUJO, Giulia de Castro Lopes; BARROS, Heglauccio; BERNARDO, Maria Helena de Jesus; CAVALETTI, Ana Carolina Lima; DAMACENA, Giseli Nogueira; PASSOS, Rachel Gouveia; SANTOS, Ana Gilda Soares; SOUZA JÚNIOR, Paulo Roberto Borges; TRAVASSOS, Ronaldo. *Cuida-Covid: Pesquisa nacional sobre as condições de trabalho e saúde das pessoas cuidadoras de idosos na pandemia – Principais resultados*. Rio de Janeiro: EPSJV/ICT/Fiocruz, 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. *Mulher com deficiência – Medidas apropriadas para o seu desenvolvimento, avanço e empoderamento*. Livro “Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher”. Editora RTM, 2019, p. 209.

HOOKS, Bell. *Intelectuais Negras*. *Revista de Estudos Feministas*, vol. 3, nº2, Florianópolis, UFSC, 1995, pp.464-478.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD. Outras formas de trabalho*, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102020_informativo.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Economia dos Cuidados: marco teórico-conceitual*. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/>

RP_Economia_2016.pdf . Acesso em 03 fev. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Cartilha Conceitos Fundamentais para a Promoção da Igualdade de Gênero no Trabalho. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/conceitos-fundamentais-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

MORTES e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2022 / Acontece Arte e Política LGBTI+; ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais); ABGLT (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos). – Florianópolis, SC: ACONTECE, ANTRA, ABGLT, 2023.

MULLER, Eliane Fransieli; MOSER, Liliane. Economia do Cuidado: um debate conceitual. IV Seminário Nacional: Serviço Social, Trabalho e Política Social – SENASS Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 04 a 06 de julho de 2022.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Os estudos sobre Feminização da Pobreza e Políticas públicas para Mulheres. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú-MG – Brasil, 2004

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO Trabalho (OIT). Domestic Work, Work Like Any Other/ (16 June 2014). Disponível em https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_247140/lang--en/index.htm . Acesso em: 03 de fev. 2024.

_____. Nota 6. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229658.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

_____. Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

_____. Recomendação 165 da Organização Internacional do Trabalho - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Genebra, 1981b. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm. Acesso em 03 fev. 2024.

_____. Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. Genebra: 2019. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em 03 fev. 2024.

OLIVEIRA, José Marcelo Domingos de. Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2019: Relatório do Grupo Gay da Bahia/ José Marcelo Domingos de Oliveira; Luiz Mott. – 1. ed. – Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2020.

OXFAM BRASIL. Relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/#:~:text=A%20desigualdade%20econ%C3%B4mica%20est%C3%A1%20fora,a%20crise%20global%20da%20desigualdade>. Acesso em 03 jan. 2024.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Brasília, DF: IPEA, set. 2023.44 p.

ISSN 1415-4765. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: [http:// dx.doi.org/10.38116/td2920-port](http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port). Acesso em 03 fev. 2024.

RODRIGUES, Jorge Fernando; TADEU, Vinicius. LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho. CNN Brasil, São Paulo, 17 de novembro de 2021. LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho | CNN Brasil. Acesso em 03 fev. 2024.