



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E
TECNOLOGIAS CAMPUS XIX - CAMAÇARI/BA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ISABELLA SOARES BARBOSA

**O TRABALHO INVISÍVEL DO CUIDADO E O DIREITO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA DE
GÊNERO**

CAMAÇARI - BA

2025

ISABELLA SOARES BARBOSA

**O TRABALHO INVISÍVEL DO CUIDADO E O DIREITO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA DE
GÊNERO**

Monografia apresentada como requisito parcial e obrigatório para a obtenção de título de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Bahia - Campus XIX.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

CAMAÇARI - BA

2025

ISABELLA SOARES BARBOSA

**O TRABALHO INVISÍVEL DO CUIDADO E O DIREITO DO
TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA PERSPECTIVA DE
GÊNERO**

Monografia aprovada como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia, Campus XIX, pela seguinte banca examinadora:

Prof(a). Dra. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski
(Orientadora) Universidade do Estado da Bahia -
UNEB

Prof(a).
Universidade do Estado da Bahia - UNEB

Prof(a).
Universidade do Estado da Bahia - UNEB

Camaçari, BA, 12 de dezembro de 2025

Às mulheres da minha família, que têm seus caminhos marcados pelas atividades do cuidar, assim como a maioria das mulheres: o cuidado com o lar, com os filhos, irmãos e pais. Em especial, à minha mãe, Jailda, à minha avó materna, Joanita, e à minha avó paterna, Maura.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por caminhar ao meu lado durante todo esse processo.

Agradeço à minha família pelo apoio, mesmo à distância, ao longo dessa caminhada, por meio de gestos de amor e conselhos que fizeram toda a diferença. Em especial, à minha mãe, Jailda, que sempre me incentivou a buscar o melhor por meio dos estudos; à minha avó, Joanita, que, apesar das dificuldades ao longo do caminho, me ensinou, com esperança, a ser resiliente e persistente; ao meu pai, Silvério, que esteve presente para me ouvir e incentivar; e à minha avó paterna, Maura, que tanto contribuiu para a realização deste sonho. Agradeço também a mim, por não desistir durante o processo e buscar me motivar mesmo em meio a tantas barreiras.

Agradeço aos estágios, que me proporcionaram vivência prática além da teoria e me deram base financeira para continuar estudando em outra cidade, especialmente à Defensoria Pública e a todos os seus servidores.

Por fim, agradeço aos meus Mestres, professores e educadores, que contribuíram para que eu chegasse até aqui. Agradeço, à minha orientadora e Prof. querida, Adriana, pela orientação para o desenvolvimento da pesquisa; suas observações abriram caminhos no decorrer da escrita. Agradeço, igualmente, à Prof. Aliana, pela sua atenção e paciência ao longo da construção desta monografia. À Universidade Estadual da Bahia, o meu muito obrigada.

RESUMO

O trabalho feminino de cuidado, representado pelos afazeres domésticos e pelo cuidado voltado ao núcleo familiar, demanda significativamente mais tempo das mulheres no Brasil, especialmente daquelas que também estão empregadas. Nesse contexto, esse fator contribui ainda mais para as desigualdades entre os gêneros na sociedade. A monografia busca responder à seguinte questão: de que forma as normas trabalhistas consideram a dupla jornada entre o trabalho produtivo e as atividades de cuidado exercidas diariamente pela maioria das mulheres? O objetivo desta pesquisa é, portanto, questionar, a partir da perspectiva de gênero, as bases teóricas e fundamentais do Direito do Trabalho, evidenciando a hipótese de que as normas da CLT mantêm as desigualdades de gênero ao ignorar o trabalho do cuidado. Realiza-se, então, uma pesquisa de natureza exploratória, com método dedutivo e abordagem jurídico-sociológica, por meio de pesquisa bibliográfica e análise da legislação trabalhista. Diante desse cenário, observa-se que o Direito do Trabalho brasileiro foi estruturado sem considerar o trabalho do cuidado, desempenhado majoritariamente por mulheres, o que conduz à conclusão de que as normas distribuem essa atividade de forma desigual e hierarquizada segundo o gênero, reforçando a precarização das mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Gênero. Divisão sexual do trabalho. Cuidado. Teoria feminista do direito do trabalho.

ABSTRACT

Female care work in Brazil, including domestic tasks and family care, takes significantly more time from women, especially those who are also formally employed, contributing to ongoing gender inequalities. This study examines how labor laws address the “double burden” of paid work and unpaid care work performed by most women. From a gender perspective, it questions the theoretical foundations of Labor Law and argues that Brazilian labor regulations, particularly the CLT, perpetuate inequality by ignoring care work. Using an exploratory, deductive, and socio-legal approach based on bibliographic research and legal analysis, the study concludes that labor law has been structured without recognizing care work, resulting in unequal and gendered distribution of this labor and reinforcing women’s precarious position in the labor market.

Keywords: Gender. Sexual division of labor. Care. Feminist labor law theory

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O SER MULHER TRABALHADORA NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	12
2.1	CONCEITUAÇÕES ESSENCIAIS: GÊNERO, SEXO, PATRIARCADO.....	14
2.2	A PRODUÇÃO E A REPRODUÇÃO SEXUAL.....	17
3	O QUE É O TRABALHO DE CUIDADO?.....	19
3.1	O CUIDADO COMO TRABALHO E A CRISE DO CUIDADO.....	19
3.2	O DIREITO DO TRABALHO E AS SUAS CONTROVÉRSIAS DIANTE DO TRABALHO DO CUIDADO.....	21
3.2.1	O trabalhador universal leva em consideração as mulheres?.....	24
3.2.2	O patriarcado do salário na visão de Silvia Federici.....	26
4	O CUIDADO E A LEGITIMAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO PELO DIREITO DO TRABALHO.....	27
4.1	O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	30
4.1.1	Análise das licenças, intervalos e folgas voltadas ao cuidado de filhos (as).....	32
4.1.2	O direito à creche.....	36
4.2	O TRABALHO DOMÉSTICO E A LC 150/15 DIANTE DO CUIDADO.....	39
4.3	A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS E O UNIVERSALISMO PROGRESSIVO: SERIA A SOLUÇÃO PARA O TRABALHO DE CUIDADO NO BRASIL?.....	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
	REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero é uma problemática existente no Brasil, uma vez que a desigualdade de direitos entre os sexos acaba favorecendo um sistema patriarcal e sexista, que normaliza a ideia de que o trabalho do cuidado reprodutivo foi destinado às mulheres, o que se torna um obstáculo para sua permanência no mercado de trabalho e para sua autonomia financeira.

É evidente que a ausência de uma divisão equitativa das responsabilidades de cuidado — com a casa, os filhos e os idosos — não apenas reforça estereótipos de gênero historicamente enraizados, como também restringe as possibilidades das mulheres no mercado de trabalho, impactando negativamente sua saúde física e emocional. No cotidiano do cuidado, muitas mulheres acabam por relegar a segundo plano a própria individualidade, seus projetos e aspirações pessoais.

Sem qualquer processo de escolha consciente, recai sobre elas a incumbência quase naturalizada de zelar pelo lar e pelos membros da família, sendo as principais responsáveis por conciliar, de forma contínua, as demandas domésticas com as demais dimensões de sua vida social e profissional. “O trabalho de cuidado de idosos, crianças, doentes, pessoas com deficiência física e mental foi exercido durante muito tempo por mulheres, no interior do espaço doméstico, na esfera dita ‘privada’, de forma gratuita e realizada por amor” (Hirata, 2016, p. 54).

Ao abordar este tema, busca-se analisar em que medida as normas trabalhistas contribuem, ou não, para avanços em direção a um futuro de igualdade entre os gêneros. Diante disso, o problema da pesquisa pauta-se no seguinte questionamento: de que forma as normas trabalhistas consideram a dupla jornada entre o trabalho produtivo e as atividades de cuidado exercidas diariamente pela grande maioria das mulheres?

O objetivo geral é, portanto, discutir, a partir de uma perspectiva de gênero, as bases teóricas e fundamentais do Direito do Trabalho, evidenciando a hipótese de que as normas da CLT mantêm as desigualdades de gênero ao ignorarem que o trabalho do cuidado é desenvolvido, em sua maioria, por mulheres. Os objetivos específicos da presente pesquisa são: examinar conceitos iniciais indispensáveis à compreensão da temática, esclarecendo aspectos relativos a gênero, divisão sexual do trabalho, produção e reprodução social, abordando-os como produtos de processos históricos e sociais fundamentais para a perpetuação do capital. Para o

estudo do capitalismo, será fundamental uma compreensão teórica à luz de Karl Marx e de suas contribuições para a análise da sobrecarga das atividades reprodutivas, exercidas majoritariamente por mulheres; além disso, pretende-se analisar a definição do trabalho do cuidado e seu tratamento jurídico e social no Brasil, com especial atenção às leis trabalhistas vigentes, em especial no que se refere ao trabalho doméstico.

A justificativa da pesquisa, pautada no trabalho do cuidado sob uma perspectiva de gênero, fundamenta-se no fato de que as mulheres frequentemente enfrentam barreiras significativas para cumprir a dupla jornada do trabalho produtivo remunerado e do trabalho reprodutivo. No que se refere à justificativa jurídica, busca-se conferir maior visibilidade a essa problemática no âmbito do Direito do Trabalho, considerando que a valorização do trabalho do cuidado não apenas promove a igualdade de gênero, mas também contribui para o desenvolvimento de políticas sociais mais justas e eficazes. Essas barreiras estão presentes na realidade familiar da pesquisadora e de diversas outras brasileiras, configurando, também, uma motivação pessoal para a realização desta pesquisa. Trata-se de uma inquietação diante de uma cultura patriarcal que normaliza a atribuição dessas atividades exclusivamente às mulheres, sem equitativa divisão de tarefas na esfera privada e sem a devida visibilidade no espaço público.

Quanto à metodologia, a pesquisa será desenvolvida por meio de uma abordagem exploratória jurídico-sociológica, a partir da análise de artigos científicos e demais estudos que tratam do trabalho do cuidado, bem como da análise da legislação trabalhista, Constituição e demais Leis, observando-se a eficácia dos objetivos propostos pela norma. Utiliza-se o método dedutivo e a pesquisa bibliográfica, sob a perspectiva de gênero, visando estabelecer relações entre o trabalho do cuidado e a legislação trabalhista, em diálogo com abordagens já desenvolvidas por outros autores. Destacam-se, como referenciais teóricos, a tese de doutorado de Regina Vieira, da Faculdade de Direito da USP, que trata do cuidado como trabalho; os estudos de Luiza Andrade, especialmente no que se refere às políticas de licença-paternidade e maternidade; assim como as contribuições de Lélia Gonzalez, Silvia Federici e Maurício Godinho Delgado.

A linha de raciocínio que orienta o desenvolvimento da pesquisa estrutura-se em quatro capítulos. No primeiro capítulo, apresentam-se os conceitos iniciais indispensáveis à compreensão dos diversos aspectos que envolvem o tema central

do estudo, abordando-se os conceitos de gênero, divisão sexual do trabalho, produção e reprodução social, enquanto produtos de processos históricos e sociais fundamentais para a perpetuação do capital.

No segundo capítulo, conceitua-se o trabalho do cuidado de forma crítica, analisando-se o modo como é juridicamente tratado. Em seguida, examina-se o conceito de trabalhador universal e sua relação com a situação da mulher frente ao trabalho do cuidado, finalizando-se com uma contextualização sobre o patriarcado na perspectiva de Silvia Federici.

No terceiro capítulo, analisam-se as leis trabalhistas relacionadas às atividades de cuidado no Brasil, contextualizando o Direito do Trabalho diante das responsabilidades familiares, especialmente no que se refere à licença-maternidade e paternidade, aos intervalos destinados ao cuidado dos filhos, ao direito à creche e ao trabalho doméstico. Além disso, no último subtópico, apresentam-se possíveis soluções ao problema de pesquisa, a partir da análise da Política Nacional de Cuidados. O percurso da pesquisa é finalizado no quarto capítulo, com a apresentação das considerações finais.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O SER MULHER TRABALHADORA NA SOCIEDADE CAPITALISTA

O lugar historicamente destinado às mulheres, associado à reprodução biológica, com ênfase na maternidade e nas atividades domésticas, restringiu sua atuação ao âmbito privado. Em contraposição, aos homens foi atribuída a função de exercer o poder econômico e político no espaço público. Essa organização social, baseada na separação de papéis segundo o gênero, consolidou-se ao longo dos séculos, embora tenha assumido diferentes formas conforme o contexto histórico.

A chamada divisão sexual do trabalho diz respeito à distribuição desigual de tarefas entre homens e mulheres, fundamentada nas relações sociais entre os sexos. De modo geral, os homens foram direcionados às atividades produtivas, enquanto às mulheres coube o trabalho reprodutivo e doméstico, o que resultou em maior reconhecimento social e valorização econômica do trabalho masculino. As mulheres, por sua vez, consideradas naturalmente destinadas aos cuidados e às tarefas do lar, historicamente foram sujeitas à pobreza estrutural, à invisibilidade social e à dependência financeira (MPT, 2024).

Apesar disso, nas últimas décadas, o fortalecimento do movimento feminista tem questionado os papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres, promovendo sua inserção em espaços anteriormente restritos ao ambiente doméstico. Esse avanço foi impulsionado, sobretudo, pela ampliação do acesso à educação, que favoreceu tanto a participação feminina no mercado de trabalho quanto o seu engajamento político e social.

Entretanto, ainda que as mulheres tenham sido amplamente incorporadas à esfera produtiva, as atividades domésticas permanecem, em sua maioria, sob sua responsabilidade, estejam elas inseridas ou não no trabalho formal. Essa realidade intensifica as desigualdades de gênero, na medida em que muitas mulheres acumulam jornadas múltiplas. As relações sociais capitalistas, ao mesmo tempo em que reforçam, também legitimam uma subordinação historicamente construída, mas naturalizada nos discursos sociais. No capitalismo, a reprodução social se apoia na estrutura familiar para se beneficiar da exploração contínua da força de trabalho feminina (Rocha, 2018).

O trabalho constitui uma categoria essencial para a compreensão das relações

sociais de produção e revela como as atividades produtivas dependem diretamente das atividades reprodutivas, exercidas majoritariamente por mulheres. De acordo com Marx (2013), o trabalho é o meio pelo qual o ser humano transforma a natureza e produz os meios necessários à sua sobrevivência, criando valores de uso e estabelecendo as bases materiais da existência social. O autor destaca o caráter universal desse processo, presente em todas as formas de organização social.

Dessa forma, o trabalho se apresenta como uma dimensão fundamental da condição humana e social, imprescindível ao desenvolvimento das sociedades, uma vez que contribui para a melhoria das condições de vida (Rocha, 2018). No modo de produção capitalista, a força de trabalho é convertida em mercadoria, sendo vendida em troca de remuneração. Essa relação é marcada por mecanismos de exploração e alienação (Marx, 2013). Embora Marx não tenha explorado de forma sistemática as questões de gênero em *O Capital*, suas formulações oferecem importantes instrumentos para a análise da forma como o capitalismo estrutura as relações de gênero e aprofunda a divisão sexual do trabalho (Federici, 2019), interpretação posteriormente ampliada por teóricas feministas marxistas.

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho no capitalismo impõe às mulheres a maior parcela das tarefas domésticas e de cuidado, que são construções sociais e históricas, e não determinações naturais. Ainda que essa divisão anteceda o capitalismo, é por ele intensificada, uma vez que o trabalho reprodutivo, invisibilizado e não remunerado, reduz os custos da reprodução da força de trabalho e sustenta o sistema econômico (Federici, 2019).

A noção de reprodução social, desenvolvida por autoras feministas marxistas como Silvia Federici, especialmente em *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*, amplia a teoria marxista ao incorporar o conjunto de atividades indispensáveis à manutenção da vida social. Esse conceito abrange práticas como alimentação, limpeza, cuidado cotidiano, educação das crianças e apoio afetivo, sendo fundamentais para a reprodução do capitalismo, embora socialmente desvalorizadas (Federici, 2019).

Observa-se, ainda, o aumento expressivo da presença feminina no mercado de trabalho, embora predominantemente em empregos precarizados, mal remunerados e destituídos de proteção social. Ademais, as responsabilidades domésticas não foram redistribuídas de forma equitativa; ao contrário, as mulheres passaram a acumular funções dentro e fora de casa. No Brasil, apesar da ampliação da

participação feminina na população economicamente ativa, grande parte ainda ocupa posições vulneráveis, com reduzido acesso a cargos de chefia e direção (Rocha, 2018).

A análise dessa temática torna-se incompleta sem considerar o marcador racial, uma vez que a desigualdade enfrentada por mulheres negras é ainda mais profunda. Lélia Gonzalez, em sua obra *Por um feminismo afro-latino-americano*, evidencia essa realidade ao destacar que:

Ser negra e mulher no Brasil é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto de opressão. (...) A mulher negra está majoritariamente inserida no trabalho doméstico nas casas das classes média e alta, sofrendo reforços constantes de subordinação e inferiorização, além de enfrentar uma dupla jornada ainda mais severa (Gonzalez, 2020, p. 50).

Diante das teorias apresentadas, constata-se que não haverá efetiva igualdade profissional entre homens e mulheres enquanto persistir a assimetria no trabalho doméstico e de cuidado, ainda tratado como responsabilidade exclusivamente feminina. A permanência dessa divisão sexual do trabalho reflete diretamente na posição ocupada pelas mulheres no mercado de trabalho, perpetuando desigualdades estruturais.

2.1 CONCEITUAÇÕES ESSENCIAIS: GÊNERO, SEXO, PATRIARCADO

A contextualização sobre gênero, sexo e patriarcado envolve compreender como esses conceitos interagem e influenciam as relações sociais, culturais e econômicas ao longo da história. Para trazer uma conceituação sobre gênero é essencial entendermos a pesquisa da filósofa Judith Butler (2018), uma grande pesquisadora americana acerca do gênero e suas problemáticas. Em suas teorias, o gênero é uma construção social e performativa, e não uma essência biológica ou natural. Ela argumenta que o gênero não é algo fixo, mas sim criado e mantido através da repetição constante de gestos, discursos e comportamentos. Butler também desafia a dicotomia entre sexo (biológico) e gênero (cultural), propondo que ambos são, em certa medida, efeitos discursivos e sociais. Palavras da autora:

Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo. O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos

são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual “a natureza sexuada” ou “um sexo natural” é produzido e estabelecido como “pré-discursivo”, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura. (Butler, 2018, p. 22)

O ponto central da crítica de Butler volta-se contra a premissa que sustenta a distinção entre sexo e gênero — segundo a qual o sexo seria algo natural, enquanto o gênero seria uma construção social. A autora argumenta que, sob essa lógica, “ não a biologia, mas a cultura se torna o destino. ” (2018, p. 23). O binômio sexo/gênero foi amplamente utilizado pelas teorias feministas como forma de contestar as supostas características “naturais” atribuídas às mulheres, mas essa concepção começou a ser questionada a partir de meados da década de 1980.

Existem diversas outras teorias acerca do estudo do gênero e do ser mulher em sociedade, como o pensamento de Simone de Beauvoir, segundo a autora (1967, p. 9), “ninguém nasce mulher: torna-se mulher.” É uma frase presente em seu livro e compartilhada por várias feministas, sua obra “O segundo sexo” que serviu de fundamentação e estudos feministas acerca das relações entre gênero, sexo. Além disso, foi motivo de crítica na obra de Judith Butler (2018), em contraste com a suposta visão de Beauvoir, Butler propõe que o gênero não é algo que um sujeito possui ou escolhe livremente, mas sim um ato performativo – uma repetição estilizada de atos, gestos e discursos que, ao longo do tempo, solidificam a aparência de um gênero natural, isso se estende ao sexo também, o que não ficou claro na visão de Beauvoir quanto ao sexo (Butler, 2018).

A autora Francesa continua reafirmando o binarismo homem/mulher que Butler não concorda. Cada feminista enfoca diferentes aspectos do gênero, devido à complexidade dessa categoria, que abrange múltiplos conceitos, ainda assim, no feminismo, existe um consenso, embora parcial, de que o gênero é uma construção social das ideias de masculino e feminino.

De acordo com a Cartilha do MPT (2024), gênero trata-se de 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 sexo.

As definições e análises das teorias acerca de gêneros são imprescindíveis para compreender as origens e os caminhos atuais das opressões contra às mulheres, as ativistas e apoiadoras do movimento feminista, muitas destacam o patriarcado como um dos principais fatores que perpetuam a desigualdade entre homens e mulheres até os dias atuais.

Para compreender sobre o patriarcado, a historiadora americana Gerda Lerner, em sua obra “ A criação do patriarcado” demonstra como as relações patriarcais entre os gêneros foram incorporadas à civilização Ocidental, trazendo um contexto histórico para entender esse conceito. Lerner demonstra que, desde o Código de Hamurabi, datado do século XVIII a.C., o corpo feminino já era tratado como um objeto de controle, contribuindo para consolidar a estrutura da família patriarcal, a qual também se refletia na organização e no poder do Estado (Lerner, 2019). Conforme afirma a autora, “o Estado arcaico, desde o início, reconheceu sua dependência da família patriarcal e equiparou o funcionamento obediente da família à ordem do domínio público” (Lerner, 2019, p. 178).

Em sua obra, Gerda Lerner denuncia a falta de acesso de mulheres a direitos que foram concebidos aos homens desde os primórdios da humanidade e questiona qual o sentido do sistema patriarcal:

Que fonte de conhecimento pode haver no seio repleto de leite? Que alimento para a abstração pode haver na rotina diária de alimentar e limpar? O pensamento patriarcal relega tais experiências definidas por gênero ao domínio do “natural”, do não transcendente. O conhecimento das mulheres torna-se mera “intuição”, a conversa entre mulheres torna-se “fofoca”. As mulheres lidam com o particular irredimível: vivenciam a realidade todos os dias, a cada hora, em sua função de servir (cuidando da comida e da sujeira); em seu tempo, que pode ser interrompido sempre; em sua atenção dividida. Pode alguém generalizar enquanto a vida particular clama por ela a todo momento? Ele, que faz símbolos e explica o mundo, e ela, que cuida de suas necessidades de corpo e mente e dos filhos – a disparidade entre ambos é enorme. (Lerner, 2019, p. 305 -306)

Lerner retrata o quanto a negação às mulheres sobre os seus valores e a sua história reforçou para manter o patriarcalismo ainda mais presente, segundo a autora, a versão masculina apresentou às mulheres como marginais da civilização e como vítimas do processo histórico. Ser assim apresentada e acreditar é quase pior do que ser esquecida por completo, entretanto, essa realidade vem mudando e as

mulheres estão ocupando o seu lugar em sociedade (Lerner, 2019).

As teorias expostas até aqui sobre gênero, sexo e patriarcado estão culturalmente interligadas, são conceitos inter-relacionados que moldam as dinâmicas de poder e desigualdade nas sociedades atuais. Dentre as militantes e adeptas ao movimento feminista, tem-se aquelas que afirmam ser o patriarcado um dos fatores predominantes para a disseminação da desigualdade entre homens e mulheres até os dias de hoje. Entender essas interações é essencial para promover mudanças estruturais em direção à justiça social e novas configurações de mundo.

2.2 A PRODUÇÃO E A REPRODUÇÃO SEXUAL

A compreensão das relações de produção e reprodução é essencial também para o debate sobre o trabalho do cuidado e as desigualdades de gênero. A tradição teórica marxista estudou sobre o trabalho produtivo como aquele voltado à geração de valor econômico, realizado majoritariamente no espaço público e reconhecido pelo mercado. Na concepção marxista, trabalho produtivo é aquele que, no interior do modo de produção capitalista, gera mais-valor, isto é, valor excedente apropriado pelo capitalista, o trabalho não se define pela utilidade do produto ou pelo tipo de atividade exercida, mas pela relação social de produção em que o trabalhador se insere (Marx, 2013). Marx afirma que:

A produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, por isso, que ele produza em geral. Ele tem de produzir mais-valor. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. (Marx, 2013, p. 382).

Em oposição ao trabalho produtivo formalmente reconhecido, o trabalho reprodutivo, relacionado à sustentação da vida, ao cuidado e à reprodução social e biológica, permaneceu historicamente invisibilizado e socialmente desvalorizado. À luz da teoria feminista, Federici (2019) sustenta que a separação entre produção e reprodução não decorre de fatores naturais, mas resulta de um processo histórico próprio do capitalismo, que relegou às mulheres as funções de cuidado e reprodução da força de trabalho. Em entrevista concedida a pesquisadoras da Universidade Federal de Goiás em 2022, a autora explica que, desde a

consolidação da sociedade burguesa, as mulheres foram sistematicamente afastadas das atividades produtivas reconhecidas socialmente, sendo confinadas ao trabalho doméstico e ao cuidado familiar, o qual passou a ser interpretado como uma atividade natural e não como trabalho propriamente dito. Segundo Federici, esse processo ideológico serviu para ocultar o caráter econômico da reprodução social, uma vez que esse trabalho é indispensável para a manutenção cotidiana da força de trabalho e, conseqüentemente, para a própria reprodução do sistema capitalista. Dessa forma, a autora aplica criticamente a noção marxista de produção ao trabalho das mulheres, demonstrando que, embora não inseridas majoritariamente na produção de mercadorias, elas sempre desempenharam um papel central na produção social da força de trabalho (Federici, 2022).

O corpo feminino, nesse contexto, foi historicamente associado à reprodução biológica e ao cuidado, o que contribuiu para a naturalização da divisão sexual do trabalho. Essa construção social, reforçada por valores patriarcais, situou as mulheres no espaço doméstico, vinculando-as a tarefas que, embora indispensáveis à sobrevivência da sociedade, não são reconhecidas como trabalho. Como aponta Judith Butler (2018), o gênero é uma construção performativa sustentada por normas culturais que definem papéis e comportamentos socialmente esperados; assim, a maternidade e o cuidado são interpretados como expressões “naturais” da identidade feminina, legitimando a exclusão das mulheres do trabalho produtivo formal.

Sob essa ótica, a reprodução social compreende não apenas a capacidade biológica de gerar vida, mas também o conjunto de atividades de cuidado e manutenção cotidiana — alimentar, educar, limpar, apoiar emocionalmente — que garantem a continuidade do sistema econômico e social. Entretanto, tais atividades permanecem, em grande parte, fora do escopo do direito do trabalho, que foi historicamente moldado a partir da figura do trabalhador masculino, assalariado e desvinculado das responsabilidades domésticas, ponto que será analisado no próximo capítulo. Essa lacuna normativa contribui para perpetuar desigualdades estruturais, uma vez que o tempo e a energia gastos pelas mulheres na reprodução social limitam sua participação plena no mercado de trabalho.

3 O QUE É O TRABALHO DE CUIDADO?

Dando seguimento a esta pesquisa, torna-se indispensável refletir sobre esses conceitos de gênero, sexo, patriarcado, produção e reprodução social, uma relação que revela as bases estruturais das desigualdades sociais e econômicas que atingem as mulheres. Compreender o significado do trabalho de cuidado é compreender também o modo como a sociedade organiza a produção e a reprodução da vida, atividade exercida majoritariamente por mulheres, permanece historicamente invisibilizada e desvalorizada, ainda que constitua um pilar essencial para a manutenção da economia e para o funcionamento do sistema capitalista.

Dessa forma, este capítulo propõe discutir o conceito e o alcance do trabalho de cuidado, suas implicações na divisão sexual do trabalho e sua centralidade na crítica feminista ao direito. Em seguida, será analisada a epistemologia do Direito do Trabalho a partir de uma perspectiva de gênero, de modo a questionar os paradigmas sobre os quais suas normas foram historicamente construídas.

3.1 O CUIDADO COMO TRABALHO E A CRISE DO CUIDADO

As discussões em torno do cuidado como trabalho ganharam força a partir das análises feministas sobre a divisão sexual e internacional do trabalho, destacando-se os estudos de Hirata. Essas pesquisas evidenciam que as atividades de cuidado, tradicionalmente associadas às mulheres, foram historicamente naturalizadas e excluídas do reconhecimento econômico, mesmo sendo essenciais para a reprodução social. Gelinski e Pereira (2011) destacam que o trabalho de cuidado, frequentemente não remunerado, envolve uma série de tarefas — como o cuidado de crianças, idosos e doentes — que garantem a sobrevivência e o funcionamento da sociedade.

Essa desvalorização está diretamente relacionada à dificuldade de reconhecer o trabalho doméstico e reprodutivo como produtivo, o que o torna invisível nas estatísticas e nas políticas públicas. Picchio (2018) lembra que o trabalho doméstico é um dos pilares do sistema econômico, já que parte do crescimento e do lucro depende da intensificação das atividades de cuidado realizadas, em sua maioria, por mulheres. Assim, ao camuflar a relação entre produção e reprodução, a economia

esconde o papel central das mulheres na sustentação da vida e da força de trabalho.

A naturalização do cuidado como algo “feminino” contribui para a marginalização das mulheres e para sua posição como força de trabalho secundária, uma das bases de manutenção do sistema patriarcal e capitalista. Embora a profissionalização do cuidado tenha ampliado seu reconhecimento, ela também expôs as desigualdades estruturais e a precarização do trabalho, sobretudo entre as mulheres. No Brasil, a ausência de políticas públicas agrava esse cenário: mulheres de classes médias e altas, ao ingressarem no mercado formal, recorrem a outras, geralmente negras e pobres para realizar o trabalho doméstico e de cuidado em condições precárias (Santana, 2020).

Essa dinâmica reflete uma herança histórica marcada pelo racismo e pela exploração, Engel e Pereira (2015) apontam que a atribuição de tarefas de cuidado a mulheres negras e indígenas tem origem no passado escravocrata, perpetuando relações desiguais de poder. Desse modo, o cuidado se constitui como uma prática atravessada por gênero, raça e classe, que revela e reproduz as hierarquias sociais.

Outro ponto essencial diz respeito à dimensão afetiva e relacional que envolve o cuidado. Conforme argumenta Scrinzi (2017 apud Vieira, 2018), essa atividade não pode ser compreendida apenas como uma expressão de afeto ou dedicação espontânea, pois envolve também relações de obrigação e expectativas sociais. O cuidado exige habilidades emocionais e sociais sofisticadas, que muitas vezes passam despercebidas e não recebem o devido reconhecimento. Ainda assim, é comum que seja tratado como algo “natural”, como se qualquer pessoa pudesse exercê-lo sem preparo, o que contribui para sua constante desvalorização.

A chamada crise do cuidado emerge da contradição entre o aumento da demanda por atenção e assistência e a carência de políticas públicas capazes de distribuir essas responsabilidades de forma mais justa. Segundo Sorj e Fontes (2012), a falta de iniciativas que promovam a transferência parcial do cuidado do âmbito doméstico para o espaço público — processo que denominam “desfamiliarização” — reforça situações de pobreza e dificulta a permanência das mulheres no mercado de trabalho. Nesse cenário, o cuidado revela-se como um dos principais focos de desigualdade social, evidenciando o esgotamento de um modelo que depende, de maneira silenciosa, da dedicação feminina para manter o funcionamento da economia e da vida em sociedade.

Desse modo, a crise do cuidado não se limita à questão da organização do

tempo ou à insuficiência de políticas sociais, mas reflete um sistema estruturado sobre a invisibilidade e a exploração do trabalho desempenhado majoritariamente por mulheres.

3.2 O DIREITO DO TRABALHO E AS SUAS CONTROVÉRSIAS DIANTE DO TRABALHO DO CUIDADO

Analisar o Direito do Trabalho sob a ótica do cuidado implica colocar em xeque seus próprios alicerces, uma vez que a noção jurídica de trabalho foi construída a partir de referenciais produtivistas, masculinos e vinculados ao emprego assalariado, deixando à margem atividades essenciais à organização da vida social, como o trabalho doméstico e o cuidado. Inserir o cuidado no campo do Direito do Trabalho exige, portanto, revisar as distinções que historicamente separaram trabalho e não trabalho, produção e reprodução, esfera pública e privada, bem como relações formais e informais.

Conforme destaca Pedro Augusto Nicoli Gravatá (2015), em acepção ampla, o trabalho corresponde ao esforço físico e mental empregado pelo ser humano na transformação da realidade e na construção da cultura. Todavia, a incorporação desse conceito pelo Direito não ocorre de maneira imparcial, pois reflete escolhas políticas e históricas que definiram quais atividades seriam juridicamente reconhecidas e protegidas.

Nesse sentido, a teoria feminista denuncia que a dicotomia entre produção e reprodução não possui caráter natural, mas constitui uma construção social que sustenta a exclusão das mulheres dos espaços de prestígio econômico e social. Para Silvia Federici (2019), ao separar artificialmente essas dimensões, oculta-se o papel estruturante do trabalho feminino na economia, o que contribui para a manutenção das desigualdades de gênero.

Essa lógica encontra expressão na legislação trabalhista brasileira, que trata o emprego doméstico remunerado como uma forma especial de vínculo laboral (Delgado, 2017), fundamentando-se no argumento de que ocorre no âmbito da residência e sem fins lucrativos, conforme previsto na Lei Complementar n.º 150/2015. Em contrapartida, o cuidado não pago, apesar de indispensável à vida coletiva, continua desconsiderado pelo ordenamento jurídico trabalhista.

Segundo (Hirata, 2010) defende que o trabalho de cuidado, embora essencial

à reprodução social, permanece invisibilizado pelas estruturas econômicas e jurídicas, sendo atribuído majoritariamente às mulheres em razão da divisão sexual do trabalho. O Direito trata como escolha individual aquilo que é uma imposição estruturante da divisão sexual do trabalho.

A partir dessa interpretação limitada, o trabalho é concebido de forma restrita, ignorando sua multiplicidade de formas e significados ao longo da história. Conforme apontam juristas feministas, essa categoria não é estável nem universal, pois varia conforme o contexto social e político. A redução do trabalho à produção econômica e à subordinação jurídica obscurece contribuições fundamentais à reprodução da vida social.

No período posterior à Segunda Guerra Mundial, consolidou-se o paradigma do trabalho enquanto emprego formal, apoiado na separação rígida dos papéis de gênero. Nesse modelo, às mulheres foi reservado o espaço doméstico, compreendido como ambiente afetivo e afastado das lógicas econômicas (Fudge, 2014). Isso resultou na construção de uma concepção masculina e excludente de trabalho, centrada na figura do provedor.

Inserido nesse contexto, o Direito do Trabalho organizou-se para regular relações de emprego, relegando o cuidado à esfera familiar e, por consequência, à invisibilidade jurídica (Fudge, 2014). Essa delimitação fortaleceu a oposição entre público e privado, apresentando como naturais escolhas que são, na realidade, de natureza ideológica.

O trabalho doméstico pago, por ocorrer no interior das residências, gera conflito quanto a essas fronteiras. Para Fudge (2014), suas especificidades decorrem de uma atribuição de competência que deslocou o cuidado para o campo do Direito de Família, afastando-o da tutela trabalhista. Como alternativa, a autora defende a ampliação do Direito do Trabalho para abranger os processos de reprodução social, ainda que sem aplicar, de modo automático, as mesmas normas destinadas ao emprego tradicional.

Essa crítica dialoga com o pensamento de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2008), ao afirmar que o Direito do Trabalho está baseado em uma lógica que separa radicalmente o labor da vida. Para o autor, a disciplina deve ser constantemente reformulada, a fim de acompanhar as transformações nas formas de trabalho e responder às demandas da contemporaneidade.

A doutrina clássica, representada por autores como Mario de La Cueva,

contribuiu para a consolidação de uma definição estreita de trabalho, associada à subordinação e à figura masculina do chefe de família. Carole Pateman (1993) observa que esse modelo se ancora no chamado contrato sexual, pelo qual o trabalho não remunerado das mulheres é naturalizado como dever conjugal, perpetuando relações patriarcais.

Como consequência, o Direito do Trabalho permanece estruturado em uma narrativa dualista que opõe capital e trabalho, sem incorporar adequadamente as desigualdades de gênero. Além disso, o trabalho não é apenas uma relação econômica, mas também uma vivência social e afetiva, o que evidencia o equívoco de tratar o cuidado como uma atividade secundária.

Durante grande parte do século XX, a Organização Internacional do Trabalho reforçou essa perspectiva de consolidar o emprego formal como o dominante, relegando o trabalho feminino a um papel marginal. Somente recentemente, por meio de instrumentos como as Convenções n.º 177 (1996) e n.º 189 (2011), passou-se a reconhecer a diversidade das formas de trabalho.

A regulação jurídica não pode submeter a força de trabalho exclusivamente às exigências do mercado, pois sua existência depende de redes de cuidado e reprodução social. Dessa forma, a exclusão do trabalho reprodutivo revela uma contradição estrutural do sistema, já que tanto o produtivo quanto o reprodutivo sustentam a economia. (Federici, 2019)

Dados empíricos reforçam essa análise. De acordo com a PNAD Contínua de 2022, as mulheres dedicam, em média, quase o dobro de tempo que os homens às tarefas domésticas e ao cuidado. Enquanto elas exercem cerca de 21,3 horas semanais nessas atividades, os homens utilizam aproximadamente 11,7 horas (IBGE, 2022).

Observa-se ainda que, quando residem sozinhos, os homens passam a assumir maior parcela dessas tarefas, chegando a 14,3 horas por semana. Entre as mulheres ocorre o inverso: o tempo destinado ao trabalho doméstico aumenta quando vivem acompanhadas, alcançando até 24,1 horas (IBGE, 2022). Tal sobrecarga influencia diretamente sua permanência e progressão no mercado formal, aprofundando as desigualdades de gênero (Federici, 2019).

Reconhecer o cuidado como trabalho socialmente relevante, e não como uma obrigação natural atribuída às mulheres, constitui passo essencial para reformular o próprio conceito de trabalho no âmbito jurídico. Isso implica ultrapassar a noção

restrita de emprego e adotar uma concepção ampliada.

À vista disso, constata-se que o Direito do Trabalho foi edificado sobre bases que excluíram sistematicamente as mulheres e o cuidado. Sendo a reprodução social condição indispensável à existência da força de trabalho, impõe-se a necessidade de redefinir os contornos dessa disciplina. É a partir dessa análise que se avança para o tópico seguinte — *3.2.1 O trabalhador universal leva em consideração as mulheres?* — no qual se examina criticamente o sujeito abstrato sobre o qual o Direito do Trabalho foi construído e os efeitos de sua pretensa universalidade sobre a invisibilização do trabalho feminino.

3.2.1 O trabalhador universal leva em consideração as mulheres?

Ao longo da história, o Direito do Trabalho se construiu com base em um sujeito de referência: o trabalhador universal. Essa figura, apresentada como neutra e abstrata, esconde um modelo profundamente masculino, produtivista e excludente, cuja pretensão de universalidade ignora as experiências concretas das mulheres e a centralidade do cuidado na reprodução da vida social.

Como observa Cristina Carrasco (2014), a utilização de termos e categorias aparentemente neutros, mas associados ao masculino, não é um fenômeno aleatório: é resultado de uma estrutura patriarcal que produz simbolicamente a invisibilidade das mulheres por meio da linguagem. Assim, a própria noção de “trabalhador” expressa uma construção cultural que naturaliza o homem como medida de todas as coisas, relegando o feminino ao silêncio e à exceção.

A crítica feminista demonstra que o Direito do Trabalho, ao reproduzir a lógica da economia tradicional, importou o modelo do “homem econômico” — racional, autônomo e competitivo — como seu sujeito central. Para Joanne Conaghan (1999), essa construção do masculino, fundado na ideia de indivíduo independente que age segundo seu próprio interesse, reforça valores e experiências masculinas, ao passo que exclui outras formas de racionalidade, como o altruísmo e a empatia. A autora ressalta que a aplicação ao Direito do Trabalho desse modelo importado da economia neoclássica é politicamente contestável, porque se apoia em uma pretensa neutralidade que, na verdade, oculta ideologia e sexismo (Conaghan, 1999).

Dessa forma, o trabalhador “universal” é, em essência, um homem em tempo

integral, sem responsabilidades de cuidado, cujas condições de vida são garantidas por uma mulher — esposa, mãe ou outra figura feminina — que realiza o trabalho doméstico e reprodutivo invisibilizado (Vieira, 2018). O resultado é a cristalização de um padrão masculino de sujeito de direito, em torno do qual o sistema jurídico-laboral organiza suas normas e garantias.

Carole Pateman (1993) acrescenta que, no contexto patriarcal, a mulher dona de casa sequer é reconhecida como “trabalhadora”: ela não está apenas fora do mercado de trabalho, mas fora da própria categoria de trabalho. Essa exclusão não é natural, mas resultado do contrato sexual que sustenta o contrato social moderno, estruturando o poder masculino e a subordinação feminina no âmbito doméstico e laboral.

Assim, o homem é tratado como o “neutro invisível”, enquanto o sexo feminino aparece como o “problemático”, sendo enquadrado em categorias específicas: maternidade, lactação, igualdade na contratação e proteção à saúde, que reduzem a mulher a um corpo biológico, e não a uma trabalhadora plena.

No caso brasileiro, Vieira (2018) demonstra que a CLT foi estruturada a partir desse mesmo paradigma: ela se dirige ao trabalhador “universal” até o momento em que precisa lidar com o “trabalho da mulher”, tratado como categoria excepcional. Esse tratamento reflete o modo como a doutrina e a legislação naturalizaram o papel de gênero, pressupondo como “comum” a atividade doméstica feminina não remunerada (Nicoli; Pereira 2020). Assim, o Direito do Trabalho falha em cumprir sua promessa de universalidade, pois não reconhece a existência da esfera doméstica como parte integrante da realidade laboral.

A base ideológica desse modelo remonta à tradição liberal moderna, herdeira da Revolução Francesa, que propôs uma igualdade abstrata e formal, mas ignorou as desigualdades concretas.

Essa perspectiva é reforçada pela estrutura do “homem provedor”, que ainda orienta o imaginário jurídico e social, mesmo com as transformações no mercado de trabalho e na família, o modelo do trabalhador ideal continua sendo aquele que não possui obrigações de cuidado e pode se dedicar integralmente ao empregador. Assim, a sobrecarga de tarefas domésticas que recai majoritariamente sobre as mulheres limita sua inserção e ascensão profissional, perpetuando a segregação de gênero (Vieira, 2018).

Portanto, a desmistificação do “trabalhador universal” revela não apenas o

sexismo subjacente ao Direito do Trabalho, mas também a necessidade de reformular seus fundamentos à luz de uma perspectiva feminista, capaz de integrar o cuidado, a interdependência e a diversidade das experiências humanas na compreensão do que é, afinal, o trabalho.

3.2.2 O patriarcado do salário na visão de Silvia Federici

A ideia do trabalhador universal está relacionada ao patriarcado, pois depende desse sistema masculino para se manter ativo e continuar ignorando as atividades de cuidado. Como consequência, as desigualdades de gênero tornam-se cada vez mais presentes e, dessa forma, as mulheres não terão espaço e autonomia para desenvolver plenamente suas habilidades e ocupar seu lugar na sociedade, sobretudo aquelas pertencentes às classes mais baixas e racializadas.

Em uma entrevista realizada em 2022 por pesquisadoras da Universidade Federal de Goiás à filósofa e ativista Silvia Federici, a autora afirma que o trabalho de cuidado sempre foi desprezado, tornado invisível, naturalizado e desvalorizado, sendo, na verdade, um apoio essencial à condição de existência de qualquer outra forma de exploração ou de qualquer atividade de trabalho. Diante disso, o fato de esse trabalho ser naturalizado e não remunerado exerce uma poderosa função ideológica e econômica, que torna invisíveis as atividades desempenhadas pelas mulheres e que servem de base para essa economia. Segundo a autora, a partir disso foi criado um sistema por meio da organização da família nuclear (Federici, 2022).

Com a formação dessa família, Federici aponta que há um enorme acúmulo de trabalho gratuito realizado para a família e o lar, sendo invisibilizado o trabalho que a mulher exerce para o capital, justamente por ser destinado à família e à comunidade. Diante disso, na visão da autora, o patriarcado do salário tem origem no papel que o capitalismo delegou ao trabalhador assalariado — sobretudo ao homem —, conferindo-lhe o poder de supervisionar o trabalho da mulher e assegurar que ela realize, de fato, o trabalho de reprodução. Assim, na família, o trabalhador assalariado é o representante do capital e, também, do Estado. (Federici, 2022)

Diante disso, Silvia Federici denomina o patriarcado do salário como uma forma específica de dominação capitalista contra as mulheres e conclui seu pensamento afirmando que, em seus estudos, identificou-se um acúmulo de diferenças e de

hierarquias, inicialmente relacionado ao racismo e, posteriormente, também à questão de gênero (Federici, 2022)

Percebe-se, ainda, o quanto a classe social influencia essa condição de subserviência da mulher em relação às atividades de cuidado. Quanto mais baixa a renda, maior é a disponibilidade da mulher para tais atividades, sendo mais frequente a conciliação entre o trabalho remunerado e o exercício manual e mental das tarefas domésticas e de cuidado. No entanto, mesmo entre as mulheres pertencentes às classes média e alta, permanece a responsabilidade de delegar as atividades consideradas “femininas” a outras mulheres assalariadas, em sua maioria negras, que passam a realizá-las. Isso é contextualizado por Heleieth Saffioti em sua obra *O poder do macho*:

Apenas nas classes dominantes a delegação desta tarefa de socialização dos filhos não necessita de legitimação da necessidade de trabalhar. Este tipo de mulher pode desfrutar de vida ociosa, pelo menos no que tange ao trabalho manual que a educação dos filhos exige. Contudo, esta mulher não está isenta de orientar seus rebentos, assim como de supervisionar o trabalho de serviços contratados, em geral também mulheres, para o desempenho desta função. (Saffioti, 1987, p. 8)

Portanto, apesar de a visão de Silvia Federici ser considerada, por alguns, radical, percebe-se que o patriarcado do salário é excludente e depende das atividades de cuidado para se manter ativo, o que sobrecarrega as mulheres e dificulta sua autonomia social e sua inserção no mercado de trabalho. Torna-se necessária uma nova configuração do conceito de trabalho, garantindo visibilidade às atividades de cuidado e investimento em políticas de bem-estar social.

4 O CUIDADO E A LEGITIMAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO PELO DIREITO DO TRABALHO

Diante dos fatos expostos até então, percebe-se o quanto o direito do trabalho construído para o trabalhador universal masculino legitima as desigualdades de gêneros, uma vez que não garante a visibilidade necessária ao trabalho do cuidado e ignora sua desigual distribuição entre homens e mulheres. Essa desigualdade é fruto de heranças históricas e sociais conforme é exposto nos pontos anteriores, como a divisão sexual, a compreensão de gênero através de uma visão masculina que formou uma sociedade patriarcal. Referente ao tratamento do trabalho do

cuidado no direito trabalhista brasileiro, será analisado de forma mais aprofundada neste capítulo.

No Brasil, o cuidado é estruturado majoritariamente de forma privada e familiar, resultado de fatores históricos, territoriais e socioeconômicos. Por isso, embora a literatura européia e norte-americana tratem amplamente da crise do cuidado, tal fenômeno assume, em nosso contexto, dimensões e características distintas daquelas observadas nesses países (Vieira, 2018).

Conforme abordado anteriormente, os dados revelam que as mulheres brasileiras passam, em média, 21,3 horas semanais nessas atividades de cuidados domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens utilizam 11,7 horas, ou seja, as mulheres fazem quase o dobro de atividades na semana. Fazendo um recorte racial, as mulheres pretas ou pardas registraram dedicação maior em comparação às brancas, 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas (IBGE, 2022).

Isso reflete no mercado de trabalho para a mulher, uma vez que além de exercer a carga horária do trabalho remunerado, a mulher precisa fazer os trabalhos do lar e os cuidados com os filhos, idosos, etc. É um fato que acontece porque, a entrada no mercado de trabalho não garantiu às mulheres sua emancipação total, tendo em vista que boa parte das mulheres que exercem funções laborais, continuam suas jornadas de trabalho ao desempenhar afazeres domésticos em casa, o que ocasiona a chamada dupla jornada laboral (Andrade; Teixeira, 2023).

São muitas barreiras para que a mulher possa estar no mundo do trabalho e, paradoxalmente, o sistema capitalista exige a presença das mulheres, sem que o Estado ofereça a proteção social adequada, como creches compatíveis com a jornada de trabalho das mães, escolas, saúde da família oferecida de modo adequado e assistência social (Rodrigues, 2022).

Mesmo com tantas barreiras, elas são maioria no ensino superior, a partir da faixa etária de 25 anos até 65 anos são mais qualificadas em comparação aos homens, no entanto, a participação no mercado de trabalho é menor, com uma taxa de 53,3% enquanto a dos homens bem maior: 73,2% (IBGE, 2022). É um cenário contraditório e desigual, decorrente de fatores socioeconômicos e históricos enraizados na sociedade.

Nota-se mudanças na sociedade contemporânea, diversos elementos contribuíram para a reconfiguração a um pacto de gênero e para a redefinição das

responsabilidades familiares, especialmente aquelas ligadas ao sustento econômico. Entre esses fatores, destacam-se o avanço das tecnologias, a expansão do setor de serviços, a crise salarial, o aumento da escolarização e da participação política das mulheres, além do acesso aos métodos de controle de natalidade. Esse conjunto de transformações levou à construção da figura de um provedor universal, em que homens e mulheres passam a “dividir” o encargo de garantir o sustento material da família. Ainda assim, o dever principal de cuidado continua sendo fortemente atribuído às mulheres, as consequências dessa dinâmica são amplas, abrangendo desde a dupla jornada até a instabilidade e as restrições impostas às trajetórias profissionais femininas. (Duarte; Pereira; Nicoli, 2021)

Houve avanços para as mulheres, entretanto, ainda é muito presente o fato de naturalizar que as tarefas de cuidados são responsabilidades das mulheres apenas, não havendo uma redistribuição dessas atividades entre os sexos, percebe-se que essa problemática reflete nos trabalhos que exercem o cuidado profissionalmente, como expõe as autoras:

Com a naturalização da capacidade de cuidar, as tarefas desempenhadas com esse viés tornaram-se de menor valor social, mesmo quando desempenhadas profissionalmente, já que costumam deter baixos salários e condições precárias, como é o caso das empregadas domésticas que, ainda hoje, podem ser encontradas em regimes análogos à escravidão. (Costa; Diotto, 2024, p. 8-9)

Além de refletir também nas responsabilidades familiares diárias como será visto nos próximos subtópicos. Nota-se progressos nas normas da OIT em relação ao trabalho doméstico, entretanto, persistem nas normativas nacionais uma evidente subvalorização do trabalho doméstico, algumas leituras demonstram causas para essa hierarquização, dentre elas o gênero é um elemento determinante, além de pressupostos coloniais modernos de uma divisão sexual, social e racial do trabalho (Duarte; Pereira; Nicoli, 2021)

Diante do contexto do cuidado no Brasil, analisaremos como o Direito do Trabalho brasileiro tratou e ainda trata as responsabilidades familiares atribuídas aos trabalhadores, bem como a regulamentação do trabalho doméstico remunerado e a lei complementar 150/15 diante do trabalho do cuidado. Para examinar a normativa relacionada a tais responsabilidades, destacamos, a seguir, os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho relativos às folgas destinadas ao cuidado

familiar, aos intervalos para amamentação, análise das Licenças maternidade e paternidade, e ao direito à creche ou a espaços destinados à guarda de crianças.

4.1 O DIREITO DO TRABALHO DIANTE DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A forma como o Direito do Trabalho brasileiro trata as responsabilidades familiares revela a persistência de um modelo jurídico construído a partir da figura do trabalhador universal: masculino, disponível integralmente ao empregador e desvinculado das atividades de cuidado. Essa concepção, estruturante da CLT e dos primeiros paradigmas jurídicos trabalhistas, desconsidera a centralidade do trabalho reprodutivo para a manutenção da vida e da força de trabalho, perpetuando desigualdades de gênero e invisibilizando a realidade das mulheres. Conforme discutido em capítulos anteriores, o ordenamento jurídico trabalhista foi moldado por uma racionalidade produtivista que separou artificialmente a esfera laboral da esfera doméstica, naturalizando o cuidado como um elemento privado e feminino. Assim, quando o direito regula a conciliação entre trabalho e família, o faz de forma fragmentada e excepcional, e não como um eixo estruturante das relações de trabalho.

Na regulação do trabalho, desde a década de 1930 no Brasil, a criação das crianças, atenção com a casa e cuidado geral com a família são tratados, predominantemente, como de responsabilidade das mulheres (Vieira, 2018). É ilustrativo observar que um dos primeiros instrumentos internacionais sobre trabalho, a Convenção nº 3 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, estabeleceu a obrigatoriedade de licença remunerada de seis semanas antes e após o parto. No entanto, o texto não fez qualquer referência aos pais ou a outras formas de cuidado infantil que extrapolam a maternidade, deixando completamente ausente essa dimensão (Organização Internacional Do Trabalho, 1919).

O trabalho doméstico não remunerado está relacionado a um caráter ideológico, sendo uma expressão de “amor” na esfera dita “privada”, os atos cotidianos na manutenção do lar, da saúde e das crianças são atribuídos às mulheres (Hirata, 2016). Essa naturalização quanto aos cuidados serem função das mulheres reflete na formação dos textos legais voltados a conciliação trabalho-família, percebe-se então, uma construção da consolidação das leis trabalhistas (CLT) através de uma visão sexista e masculina

As primeiras conquistas e avanços da legislação acerca do trabalho da mulher aconteceu a passos lentos, em 1912 houve a discussão do projeto do código de trabalho que apresentava alguma legislação específica do trabalho da mulher, tais como a sua liberdade para obtenção de emprego, independentemente de autorização do marido, jornada diária limitada a 8 horas, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após e percepção de 1/3 do salário no primeiro período e metade do segundo.

Tal projeto foi discutido durante trinta anos por homens, que discursavam sobre a ideia de que o advento dessas leis iria desonrar os maridos e iria, segundo eles, tornar a gravidez rentável, por conta do adicional que seria pago, o que fez com que, infelizmente, tal projeto não fosse aprovado (Melo, 2011) . De acordo com Vieira (2018), a Consolidação das Leis do Trabalho foi construída a partir da reunião e sistematização de diversos textos normativos que vinham sendo editados desde a ascensão de Getúlio Vargas ao poder na década de 30. Antes disso já existiam normas que já discutiam quanto ao “trabalho da mulher” .

A primeira norma nesse sentido foi o Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932, que disciplinava as condições de trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais. Esse decreto estabelecia regras relativas à igualdade salarial, à proibição do trabalho noturno feminino considerando algumas exceções, à limitação do peso de cargas que poderiam ser transportadas por mulheres, bem como à vedação do trabalho feminino em ambientes subterrâneos e em atividades consideradas perigosas ou insalubres. Também incluía disposições específicas voltadas às trabalhadoras gestantes.

O Decreto 21.417/32 previa ainda que “a mulher que amamentar o próprio filho terá direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante os primeiros seis meses que se seguem ao parto” (art. 11), além de determinar que os “estabelecimentos em que trabalhem, pelo menos, trinta mulheres” deveriam dispor de local adequado para a “guarda, sob vigilância e assistência, de seus filhos em período de amamentação” (art. 12).

Com as respectivas considerações e citação do decreto, a análise dos próximos subtópicos se dedicarão em como a CLT no momento contemporâneo trata as principais normas de responsabilidades familiares. Nesse contexto, Joanne Conaghan e Kerry Rittich apud Vieira (2018), apontam que as normas trabalhistas que tratam da relação entre família e trabalho tendem a direcionar sua atenção às

mulheres, criando instrumentos destinados a permitir que elas “conciliem” o emprego remunerado com as atividades domésticas. Essa lógica reforça a percepção de que o cuidado é uma situação excepcional, quando, na realidade, constitui a rotina da maior parte dos trabalhadores.

4.1.1 Análise das licenças, intervalos e folgas voltadas ao cuidado de filhos (as)

Com a entrada em vigor da CLT, foram assegurados às trabalhadoras direitos específicos relacionados ao período de maternidade, como os “dois descansos especiais de meia hora cada um” para amamentação de filhos ou filhas até os seis meses de idade (art. 396), além da licença-maternidade, definida no art. 392 como o direito da empregada gestante a 120 (cento e vinte) dias de afastamento, sem prejuízo do emprego e da remuneração. O parágrafo único do art. 396 ainda prevê a possibilidade de extensão desse período, mediante recomendação médica, quando a saúde da criança assim justificar.

Nesse contexto, insere-se a recente alteração promovida neste ano no art. 392 da CLT, com a inclusão dos §§ 6º e 7º. O parágrafo sexto dispõe o seguinte: “A licença-maternidade será prorrogada por 60 dias em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika”. O § 7º, por sua vez, passou a permitir a ampliação da licença-maternidade nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido por período superior a duas semanas, desde que relacionada ao parto.

A nova regulamentação autoriza que o início da contagem da licença ocorra a partir da alta hospitalar, e não mais exclusivamente da data do parto, possibilitando que o período de afastamento seja efetivamente destinado ao cuidado do bebê e à convivência familiar. A prorrogação da licença, no caso de crianças afetadas pelo vírus Zika, mostra-se necessária, uma vez que a demanda de cuidado em relação a essas crianças é ainda mais intensa.

Além disso, a reforma trabalhista de 2017 trouxe uma flexibilização de algumas regras referentes a jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas, Mauricio Delgado e Gabriela Neves Delgado traz em seu livro quanto a reforma trabalhista que “há uma manifesta exacerbação de duração do trabalho decorrente da flexibilização, o que estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com

inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana.” (2017, p. 43)

Em se tratando da análise das licenças de maternidade e paternidade, trata-se de políticas de proteção social que foram criadas para facilitar a conciliação dos trabalhos familiares com os trabalhos remunerados, no entanto, apesar do seu papel importante, essas normas reforçam ainda mais a divisão sexual do trabalho e a figura do patriarca, uma vez que o tempo de licença para a mãe são 120 dias enquanto para o pai apenas 5 dias, licença-maternidade solicita ao INSS, enquanto a paternidade é diretamente com o empregador. Diante desse cenário, a garantia da proteção à maternidade não promove a igualdade de gênero, pois os benefícios oferecidos a mães e pais são muito diferentes, criando marcantes desigualdades tanto no campo do trabalho produtivo quanto reprodutivo (Andrade, 2018).

É preciso considerar também a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em dezembro de 2023 que julgou procedente a ADO 20, reconhecendo uma omissão legislativa na regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal de 1988. A corte fixou prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional aprove uma lei que discipline adequadamente esse direito; caso não o faça, caberá ao STF fixar o prazo da licença-paternidade.

Esse contexto jurídico revela a profundidade da desigualdade estrutural entre os papéis de gênero: enquanto a licença-maternidade foi disciplinada e ampliada ao longo das décadas, a licença-paternidade permaneceu restrita a apenas cinco dias — uma definição transitória deixada no texto original da Constituição e ainda não substituída por norma definitiva.

As licenças surgiram com a promulgação da constituição de 1988 na qual passaram a constar: licença à gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, prevista no inciso XVIII de seu artigo 7º, e licença-paternidade de cinco dias, conforme inciso XIX, do artigo 7º, regulado pelo artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Importa destacar que, embora exista uma regra geral quanto aos prazos das licenças, determinadas normas específicas possibilitam sua ampliação. É o caso das empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, nas quais a licença-maternidade pode ser estendida para até 180 dias, enquanto a licença-paternidade pode alcançar 20 dias. Entretanto, esta é uma opção limitada aos funcionários de grandes empresas que optam por se vincularem ao programa, não é um direito extensível a todos, logo não possui o caráter de universalidade.

Tanto a ampliação da licença-maternidade quanto a inclusão da licença-paternidade na Constituição resultaram de forte atuação da bancada feminina na Assembleia Nacional Constituinte (ANC), formada por 26 deputadas de diferentes partidos e trajetórias políticas. Desde o início dos trabalhos constituintes, essas parlamentares articularam-se em torno do documento denominado “Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte”, entregue a Ulysses Guimarães e aos demais constituintes em sessão realizada em 26 de março de 1987 (BRASIL, 1987).

Na votação do anteprojeto da Constituição, foram aprovadas licenças de 120 dias para a gestante e oito dias para o pai, previsão esta que gerou incômodo entre os parlamentares homens (Vieira, 2018). Diante disso, a licença-paternidade acabou sendo sepultada “por um acordo de lideranças” negociada para constar no ADCT o período de 5 dias, postergando o debate para uma futura regulamentação da lei que ainda continua pendente. Observa-se então, o quanto a política de licenças no Brasil é maternalista, reforçando o papel da mulher como cuidadora (Wyzykowski; Oliveira; Carvalho; 2024).

A inexistência de regulamentação específica da licença-paternidade impossibilitou seu enquadramento como benefício previdenciário remunerado, fazendo com que ela fosse tratada apenas como uma extensão da “falta justificada por nascimento de filho” prevista no art. 473, III, da CLT, com ônus financeiro pelo empregador. Essa circunstância atribui à licença-paternidade natureza jurídica distinta daquela conferida à licença-maternidade (Vieira, 2018).

No que se refere aos intervalos especiais para amamentação, a legislação também prevê incentivos para que os empregadores mantenham creches ou instituições de assistência infantil “destinadas à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação” (arts. 399 e 400). A conjugação entre o direito a tais intervalos com a manutenção de locais para guarda dos filhos das trabalhadoras foi apagada com o passar do tempo, de maneira que, na prática, o que se viu foi a disposição do artigo 396 da CLT ser sumária e continuamente ignorada (Vieira, 2018).

De acordo com Vieira (2018) existe uma grande invisibilidade econômica quanto ao aleitamento materno, de um lado há uma pressão sobre as mães pelo retorno ao mercado de trabalho, inclusive pela licença maternidade de 120 dias; de outro, existem diversas campanhas do governo e de organizações internacionais pelo aleitamento exclusivo por seis meses, que reduziria a vulnerabilidade das

crianças e, por consequência, os gastos da saúde pública.

E diante disso, mais uma vez a sobrecarga fica para a mulher, o que acaba refletindo no mercado de trabalho para a mesma, na sociedade patriarcal em que vivemos a contratação de uma mulher em idade reprodutiva sempre leva a questionamentos sobre a sua disponibilidade e dedicação. Tais questionamentos não são direcionados aos homens, pois não é esperado que estes assumam o cuidado com as crianças.

No que se refere às folgas destinadas ao cuidado e à saúde de familiares, a primeira previsão legal de afastamento do trabalho sem prejuízo da remuneração surgiu apenas em 2016, com a Lei nº 13.257/2016, que alterou o art. 473 da CLT. Antes dessa modificação, as ausências justificadas restringiam-se basicamente aos casos de falecimento de determinados parentes e ao nascimento de filho, prevendo-se, inclusive, apenas um dia de afastamento para a realização do registro civil da criança.

Na redação atual, os incisos X e XI do art. 473 passaram a assegurar à trabalhadora e ao trabalhador o direito de se afastarem do trabalho por até seis dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gestação de sua esposa ou companheira, bem como por um dia ao ano para acompanhar filho de até seis anos em atendimento médico. Antes com a Lei 13.257/2016 o trabalhador ou trabalhadora poderia se afastar do trabalho para acompanhar durante a gestação apenas dois dias, com a nova redação da Lei nº 14.457/2022, instituiu o afastamento em 6 dias. Além disso, houve outras mudanças favoráveis ao cuidado esse ano, por meio da lei 15.156/2025 no parágrafo § 1º do art. 473 da CLT, concedeu para que o prazo do inciso III de 5 dias de Licença-paternidade serem contados a partir da data de nascimento do filho(a).

Observa-se um avanço ainda lento quanto a essas normas, compreende-se a partir dessa regulação que o filho(a) maior de 6 anos não vai precisar de acompanhamento médico, o que não é verdade, além da folga de uma vez ao ano ser insuficiente frente às necessidades das responsabilidades familiares, o filho(a) pode adoecer mais de uma vez durante o ano.

Constata-se, assim, que embora o art. 226, § 5º, da Constituição Federal estabeleça a igualdade de responsabilidades entre homens e mulheres no âmbito familiar ao afirmar que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”, a licença-paternidade, como foi

exposto no início desse subtópico, permanece limitada a tal ponto que impede os pais de exercerem, de forma efetiva, o cuidado com seus filhos recém-nascidos, portanto esses direitos e deveres não são exercidos igualmente.

A legislação concentra-se nos períodos de gravidez e nos primeiros meses de vida do recém-nascido, não levando em consideração que as responsabilidades familiares não se restringem apenas às mulheres, além de ser necessário uma garantia dessa proteção mais ampla, que não tenha uma restrição a apenas poucos meses de vida. A desigualdade de tratamento entre os gêneros, reforça a naturalização do papel da mulher como responsável pela realização das pesadas tarefas domésticas e familiares e o papel do homem como paradigma do “trabalhador normal” (Andrade, 2018).

Avanços recentes como a aprovação do projeto de Lei 3935/08 de autoria do Senado, que aumenta gradualmente para 20 dias a licença-paternidade, um avanço importante mas ainda deixa evidente as desigualdades entre os sexos. Caso o projeto seja aprovado quem vai arcar com os custos será a previdência social, assim como é a licença-maternidade atualmente, projeto retornou ao senado para uma nova votação. São mudanças necessárias, mas não suficientes pois beneficiam poucas famílias e não incentivam de fato a corresponsabilização dos cuidados, como faria uma política de licença parental (Andrade, 2018).

É notório que a legislação vigente ainda se apoia em bases marcadamente sexistas e não reconhece o trabalho de cuidado como uma responsabilidade compartilhada entre todos os integrantes da família.

4.1.2 O direito à creche

A oferta de serviços de cuidado infantil integra o conjunto de atividades que compõem o chamado “setor de cuidados”, formado, em tese, pelas quatro unidades da economia: famílias, empresas, Estado e organizações sem fins lucrativos. Cada uma dessas esferas desempenha funções específicas na provisão de cuidado direto, ainda que, no contexto brasileiro, essa responsabilidade permaneça desigualmente distribuída, recaindo majoritariamente sobre as famílias e, dentro delas, sobretudo as mulheres. Essa assimetria torna a existência de creches públicas ou oferecidas pelos empregadores um elemento essencial para a conciliação entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo (Trentini, 2016).

O reconhecimento da creche como um direito no Brasil foi resultado direto da mobilização dos movimentos de mulheres durante a década de 1970, especialmente daquelas trabalhadoras que reivindicavam um local seguro para deixar seus filhos durante a jornada laboral. Conforme destaca Trentini (2016), inicialmente essas mulheres buscavam apenas uma solução prática para o cuidado cotidiano; com o fortalecimento da consciência política e social, passaram a reivindicar também condições de igualdade para suas crianças. A luta por creches, portanto, nasce da interface entre o trabalho feminino e a necessidade de redistribuição social do cuidado.

O direito à creche possui respaldo jurídico amplo: encontra-se previsto na Constituição Federal como direito fundamental das crianças e é reafirmado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990). Apesar dessa consagração normativa, a realidade brasileira está distante de sua plena concretização. Como mostram diversos levantamentos, a insuficiência de vagas em creches públicas viola sistematicamente o direito de milhares de crianças, atingindo de forma mais intensa as famílias de baixa renda e, sobretudo, as mulheres responsáveis pela maior parte do trabalho de cuidado.

Segundo o estudo do PNAD- C e do Censo Escolar, 41,2% das crianças de até 3 anos são atendidas no país — número ainda distante da meta de 50% estabelecida pelo PNE (Plano Nacional de Educação) para 2024. Em nove anos, o avanço foi lento e a diferença no atendimento entre os extremos de renda passou de 22 para 29,4 pontos percentuais. Hoje, 30,6% das crianças que estão entre os mais pobres são atendidas; entre as mais ricas, a taxa chega a 60%.

No âmbito do Direito do Trabalho, a CLT também contempla dispositivos relacionados ao direito à creche, inicialmente voltados às trabalhadoras mães. O art. 389, §1º, estabelece que empresas com pelo menos 30 mulheres acima de 16 anos devem manter local adequado para a guarda e vigilância dos filhos no período de amamentação. O §2º autoriza o cumprimento da exigência por meio de convênios, creches distritais ou estrutura comunitária. O art. 400, por sua vez, detalha a infraestrutura mínima desses espaços, mencionando a necessidade de berçário, sala de amamentação, cozinha dietética e instalações sanitárias. Embora tais dispositivos representem avanços históricos, sua implementação sempre enfrentou limites estruturais, culturais e econômicos.

Para Vieira (2018), a dificuldade em consolidar uma política de creches efetiva

decorre, particularmente, da precariedade vivenciada pelas mulheres das classes populares, que não dispõem de meios para contratar serviços privados de cuidado. A autora observa que, apesar das previsões constitucionais e trabalhistas, o Estado não assegura a universalização das creches, perpetuando um cenário de desigualdade no acesso. Essa fragilidade institucional é reforçada pela própria regulamentação infralegal, a Portaria nº 3.296/1986, do Ministério do Trabalho, por exemplo, permite o pagamento de “reembolso-creche” às trabalhadoras, autorizando que as empresas substituam a manutenção de locais apropriados pelo simples repasse de valores. Tal mecanismo desvirtua o espírito protetivo previsto na CLT, que buscava garantir a proximidade entre a trabalhadora e seu filho durante o aleitamento materno

A insuficiência de creches, públicas ou oferecidas pelos empregadores, é um dos fatores que mais contribuem para a sobrecarga feminina e para a reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Por outro lado, sua ampliação constitui instrumento essencial para a desconstrução do vínculo histórico entre maternidade e confinamento doméstico. Como apontam diversas autoras, a existência de creches é um dos pilares estruturantes para a autonomia econômica das mulheres, pois lhes permite conciliar o trabalho remunerado com a maternidade, reduzindo barreiras à sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Além disso, garante às crianças condições dignas de cuidado, desenvolvimento e proteção, cumprindo uma função social que ultrapassa a esfera familiar.

Assim, o direito à creche revela-se peça fundamental na construção de uma política pública de cuidado que avance em direção à igualdade de gênero. Sua efetivação não apenas reduz a divisão sexual do trabalho, mas também transforma o próprio conceito de cuidado, deslocando-o da esfera privada — associada às mulheres — para o campo das responsabilidades coletivas. Entretanto, no decorrer dos argumentos expostos até aqui observa-se que as responsabilidades familiares não são distribuídas igualmente entre os sexos e o nosso ordenamento jurídico não contribui para isso, o que reforça a divisão sexual do trabalho. No próximo subtópico trataremos quanto ao trabalho de cuidado como atividade remunerada, o trabalho doméstico.

4.2 O TRABALHO DOMÉSTICO E A LC 150/15 DIANTE DO CUIDADO

O trabalho doméstico constitui um tema que impõe desafios significativos tanto no âmbito público quanto no privado. As trabalhadoras e os trabalhadores domésticos enfrentam, cotidianamente, violações de direitos humanos e descumprimentos de direitos fundamentais relacionados às condições de trabalho. Conforme análise feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em junho de 2020, as trabalhadoras domésticas representavam cerca de 6 milhões de mulheres, o que corresponde a quase 15% das trabalhadoras ocupadas, percentual este que se altera quando se observa a raça: 10% corresponde às mulheres brancas e 18,6% às mulheres negras. São dados de um ano em que estávamos em um contexto de pandemia de COVID-19, onde as vulnerabilidades dos trabalhadores domésticos (as) se agravaram ainda mais, uma vez que muitas empregadas domésticas se contaminaram através do seu patrão(a).

Outros dados mais recentes, como da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE, as disparidades raciais no mercado de trabalho brasileiro permanecem marcantes. As mulheres negras estão concentradas, de forma desproporcional, em ocupações informais e com menor remuneração. No quarto trimestre de 2023, entre as mulheres inseridas em atividades informais, 41% eram negras, enquanto 31% eram não negras. Além disso, a pesquisa indica que o trabalho doméstico é majoritariamente exercido por mulheres (91%), sendo que, destas, 67% são negras.

Segundo a Convenção n. 189 da OIT, o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado ou para um domicílio ou Domicílios, e o “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho. Embora um número substancial de homens trabalhe no setor, muitas vezes como jardineiros, motoristas ou mordomos, o trabalho doméstico continua sendo altamente feminizado.

Destaca-se que o trabalho doméstico esteve historicamente marcado por intensa discriminação no Brasil. Durante longos períodos, os primeiros trabalhadores dessa categoria eram pessoas escravizadas, submetidas a jornadas extensas e extremamente desgastantes. A proteção jurídica destinada aos empregados domésticos evoluiu de forma lenta e gradual, e as normas anteriores revelam profundas desigualdades no tratamento conferido a essa categoria profissional.

Essas desigualdades existentes são fruto de uma sociedade capitalista e racista. Arrocho salarial, concentração de renda, foram medidas que os donos do poder consideraram como necessárias, analistas caracterizam como conservadora e excludente a modernização (Gonzalez, 2020).

As inovações trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 regulamenta o rol de direitos trabalhistas previstos na Emenda Constitucional n.º 72/2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, sendo notório que a mencionada Lei versa também sobre as peculiaridades do trabalho doméstico. Destaca-se que a Lei 5.859/1972, que dispunha sobre o contrato do trabalhador doméstico, foi revogada pela Lei Complementar n.º 150/2015.

Trazendo um contexto histórico das inovações das leis, algo que ocorreu a passos lentos, foi apenas em 1972 que se aprovou a Lei nº 5.859, destinada a regulamentar a profissão de empregado doméstico, sendo reconhecido o direito a ter carteira assinada, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis e inserção na Previdência Social como seguradas obrigatórias. Contudo, essa norma reconhecia apenas um conjunto limitado de direitos, muito inferior ao garantido aos demais trabalhadores, como a jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, salário-mínimo e recolhimento obrigatório de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, direitos fundamentais que não foram garantidos por essa lei.

Essa resistência à garantia dos direitos das domésticas transmuta-se na dificuldade de seu enquadramento nas categorias juslaboralistas, que derivam de um modelo de trabalho que é masculino, fabril e centrado na produção direta de mercadorias (Vieira, 2018).

Diante disso, as necessidades de ampliação dos direitos trabalhistas das domésticas ganhou campo na assembleia nacional constituinte, a demanda inicialmente colocada na Constituinte era de equiparar os direitos das trabalhadoras domésticas, de modo que a CLT passasse a ser aplicada também a elas, a Deputada constituinte Benedita da Silva foi uma figura importante nesse processo de reivindicações das trabalhadoras domésticas (Vieira, 2018).

Na Carta das Mulheres à Assembleia Constituinte constava o pleito por “extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários de forma plena às empregadas domésticas e às trabalhadoras rurais” (CNDM, 1987). Vieira (2018) realizou uma entrevista com a Deputada Benedita da Silva que esclareceu sobre esse período de mobilização:

Em um primeiro momento se dizia que a empregada não teria nenhum direito, que não era matéria para Constituição, que aquilo era matéria para projeto de lei. E nós dizíamos que não, que se não tivesse na Constituição brasileira o reconhecimento da trabalhadora doméstica, não se conseguiria colocar uma lei. Primeiro porque não tinha uma trabalhadora doméstica aqui [na Câmara], eu estava chegando naquele momento. Majoritariamente, aqui, tinham representações dos patrões e não das trabalhadoras domésticas. Só patrões. Além disso, tem uma cultura em relação à trabalhadora doméstica, que é aquela da família que não garante direitos. (...) Juntamos todos esses componentes e falamos 'não, vamos colocar politicamente aqui e depois vamos tratar do projeto de lei para regulamentar'. Mas tem que ficar alguma coisa aqui! Então foi feita essa mobilização (Silva, B., 2018).

Mesmo diante das tentativas de negociações, o trabalho doméstico se manteve como uma categoria profissional à parte na Constituição. As mulheres continuaram se organizando através de Sindicatos, em 2013 com a Emenda Constitucional EC nº 72 passa a percepção de ter finalizado o processo de inclusão do trabalho doméstico no âmbito da proteção do Direito do Trabalho (Buriti, Gomes, p. 115 2021). No entanto, foi ainda insuficiente, era preciso uma norma específica que regulasse o trabalho doméstico, em 2015 foi promulgada a LC 150/15

A Lei Complementar nº 150, que regulamenta a implementação de parte dos direitos assegurados pela nova redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, foi sancionada apenas em 2015, ou seja, dois anos após a aprovação da Emenda Constitucional. Com o advento da LC 150/2015, tornou-se obrigatório o recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a empregada doméstica tornou-se segurada obrigatória da Previdência Social, sendo-lhe aplicada a Lei sobre os planos de benefícios (Lei 8.213/91), entre outros direitos.

Apesar dos avanços dessa lei complementar com a equiparação aos demais trabalhadores, ainda existem brechas que podem contribuir para o aumento de trabalhos informais, a formulação do artigo 1º permite a contratação de trabalhadoras domésticas na condição de autônomas, como é o caso das diaristas que prestam serviços por até dois dias na semana, isentando o empregador das obrigações trabalhistas típicas. Leite discute os efeitos decorrentes dessa previsão:

Como diarista as mulheres conseguem ter uma maior flexibilidade mas isso não deve ser confundido com uma autonomia real. Diaristas não têm acesso a nenhum dos direitos conquistados pela categoria das trabalhadoras domésticas. É fato também que profissionais dessa

natureza poderiam recolher os impostos da previdência social como autônomas, no entanto, muitas não têm essa informação ou qualquer orientação nesse sentido. (Leite, 2017, p. 67)

Dados recentes do Sumário Executivo da RAIS/eSocial, divulgado pelo Ministério do Trabalho, mostram que o número de empregados domésticos formalizados no Brasil apresentou queda de 18,1% entre 2015 e 2024. Em 2015, havia aproximadamente 1,64 milhão de vínculos formais na categoria, enquanto em 2024 esse total diminuiu para 1,34 milhão — uma redução de quase 300 mil registros.

São limitações da lei que precariza ainda mais o trabalho doméstico, além disso, existe uma colonialidade do cuidado, o trabalho reprodutivo das mulheres pobres sustenta o trabalho produtivo das classes médias e altas, remete ao conceito do patriarcado do salário na visão da filósofa Silvia Federici que foi exposto no subtópico 3.2.2. Por um lado, uma mulher branca, de classe média alta, com alta qualificação; do outro, uma mulher negra, pobre e sem qualificação profissional. Essa situação retrata a hierarquia racial existente entre mulheres, brancas empregadoras e empregadas (Buriti; Gomes, 2021)

Essa hierarquia é retratada no filme “Que Horas Ela Volta?” dirigido por Anna Muylaert, que tem como atriz Regina Casé que interpreta a trabalhadora doméstica Val que deixou sua filha no interior de Pernambuco e foi ser babá na grande São Paulo, a relação entre a empregada e a família empregadora reproduz padrões de subalternidade e afeto subordinado típicos das relações domésticas historicamente desvalorizadas, o filme foi lançado em 2015, um pouco antes da LC 150/2015, em um contexto de debates sobre direitos da categoria.

Dessa forma, embora o reconhecimento jurídico do trabalho doméstico remunerado represente um avanço significativo, ele ainda se mostra insuficiente. Para enfrentar de maneira efetiva a persistente precariedade que marca essa atividade, é necessário compreender que a solução não se limita à ampliação de direitos trabalhistas formais. Trata-se, sobretudo, de promover uma transformação estrutural que envolve simultaneamente o Estado, a sociedade e o próprio sistema jurídico, de modo a reconfigurar as bases que historicamente sustentam a marginalização dessa categoria profissional.

4.3 A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS E O UNIVERSALISMO PROGRESSIVO: SERIA A SOLUÇÃO PARA O TRABALHO DE CUIDADO NO BRASIL?

Ao longo desta pesquisa, observa-se o quanto o cuidado é fundamental à vida humana e constitui a base das relações sociais, embora permaneça, em grande parte, invisibilizado e socialmente desvalorizado. A responsabilidade pelas atividades de cuidado não pode permanecer restrita às famílias, tampouco ser delegada exclusivamente ao setor privado, sendo necessária a atuação direta do Estado por meio da formulação e do fortalecimento de políticas públicas voltadas à redução das desigualdades e à promoção do bem-estar social (Camarano, 2023).

A construção de uma política pública de cuidados apresenta o mérito de reconhecer o cuidado como tema de interesse coletivo e de evidenciar a necessidade de ações estatais que garantam sua proteção e valorização. Todavia, historicamente, o trabalho de cuidado foi vinculado ao espaço doméstico e atribuído majoritariamente às mulheres como se fosse uma obrigação natural. Nesse sentido, promover a conscientização social acerca dessa realidade consiste em etapa indispensável para a elaboração de estratégias estruturais capazes de ampliar o reconhecimento do cuidado e fortalecer a noção de corresponsabilidade social. Nesse contexto, a aprovação da Lei nº 15.069/2024 representa importante avanço na consolidação do cuidado enquanto instrumento de justiça social.

A referida lei tem origem no Projeto de Lei nº 5.791/2019, aprovado em votação final pela Comissão de Direitos Humanos (CDH) no início de dezembro de 2024. Conforme destacou o relator, senador Paulo Paim (PT-RS), o texto prevê a ampliação progressiva dos grupos prioritários, com vistas à universalização gradativa do direito ao cuidado.

Essa ampliação gradual corresponde ao denominado universalismo progressivo, previsto no art. 5º, inciso VI, da Lei nº 15.069/2024, caracterizando-se por ser inclusivo e sensível às desigualdades estruturais existentes no país. Tal previsão corresponde à realidade brasileira, marcada por heranças do período escravocrata, intensa hierarquização social e pela associação histórica entre trabalho manual, cuidado e relações de servilismo (Fontoura, 2023). Assim, o

universalismo progressivo prioriza grupos em situação de maior vulnerabilidade, como crianças, pessoas idosas, mulheres e pessoas com deficiência.

De acordo com o marco conceitual instituído no art. 8º da mencionada legislação, o cuidado é reconhecido como um direito universal, abrangendo a proteção e a assistência a crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas com deficiência, além do amparo às trabalhadoras e aos trabalhadores do cuidado — remunerados ou não — e a outros sujeitos em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2024). No Capítulo II da Lei nº 15.069/2024, o art. 4º dispõe sobre os objetivos da Política Nacional de Cuidados, dentre os quais se destacam:

Art. 4º São objetivos da Política Nacional de Cuidados:

- I - 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;
- II - promover políticas públicas que garantam o acesso ao cuidado com qualidade para quem cuida e para quem é cuidado;
- III - promover a implementação de ações pelo setor público que possibilitem a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado;
- IV - incentivar a implementação de ações do setor privado e da sociedade civil, de forma a possibilitar a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado;
- V - promover o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de maneira a enfrentar a precarização e a exploração do trabalho;
- VI - promover o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, realizado primordialmente pelas mulheres;
- VII - promover o enfrentamento das múltiplas desigualdades estruturais no acesso ao direito ao cuidado, de modo a reconhecer a diversidade de quem cuida e de quem é cuidado; e
- VIII - promover a mudança cultural relacionada à organização social do trabalho de cuidado.

A intensificação da necessidade de reconhecer o cuidado como responsabilidade pública decorre, entre outros fatores, da expressiva inserção das mulheres no mercado de trabalho, da redução das taxas de fecundidade, do envelhecimento populacional e da consolidação gradual de Estados de bem-estar social (Fontoura, 2023). No entanto, a Política Nacional de Cuidados ainda se encontra em fase inicial de implementação no Brasil e depende de regulamentação em diversos pontos. Somente em 25 de julho de 2025 foi publicado o Decreto nº 12.562/2025, que estabelece princípios, diretrizes, objetivos e mecanismos de governança do Plano Nacional de Cuidados, estando o processo, portanto, em fase de consolidação e discussão pública. Além disso, sua efetivação demanda previsão

orçamentária e, sobretudo, uma profunda transformação cultural, uma vez que um de seus objetivos centrais é promover a corresponsabilização entre homens e mulheres nas tarefas reprodutivas.

Os dados demonstram que, ainda hoje, milhões de mulheres e jovens no Brasil — sobretudo negras e de baixa renda — interrompem seus estudos ou abandonam seus empregos devido à inexistência de suporte para a divisão das responsabilidades de cuidado. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2023 havia 748 milhões de pessoas com 15 anos ou mais fora da força de trabalho em razão das atividades de cuidado, o que representa aproximadamente um terço da população em idade ativa excluída do mercado de trabalho. Desse total, 708 milhões eram mulheres, ao passo que apenas 40 milhões eram homens.

Embora tenha havido crescimento da participação feminina nas atividades produtivas, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado, visto que o envolvimento masculino não acompanhou esse avanço (Camarano; Fernandes, 2023). Ademais, a distribuição das tarefas varia conforme os arranjos familiares, sendo mais intensa nos casos de famílias monoparentais chefiadas por mulheres de baixa renda, o que reforça a necessidade de políticas públicas sensíveis às múltiplas realidades sociais brasileiras.

Nesse contexto, os princípios da Política Nacional de Cuidados, previstos no art. 6º da Lei nº 15.069/2024, assumem papel central ao estruturar as bases normativas e éticas da política pública. Tais princípios refletem o reconhecimento do cuidado como direito humano fundamental e orientam sua implementação sob a ótica da dignidade, da equidade, da diversidade e da justiça social. Destacam-se, dentre eles:

Art. 6º São princípios da Política Nacional de Cuidados:

- I - respeito à dignidade e aos direitos humanos de quem recebe cuidado e de quem cuida;
- II - universalismo progressivo e sensível às diferenças;
- III - equidade e não discriminação;
- IV - promoção da autonomia e da independência das pessoas;
- V - corresponsabilidade social entre homens e mulheres;
- VI - antirracismo;
- VII - anti capacitismo;
- VIII - anti-idadismo;
- IX - interdependência entre as pessoas e entre quem cuida e quem é cuidado; X - direito à convivência familiar e comunitária;
- XI - parentalidade positiva;
- XII - valorização e respeito à vida, à cidadania, às habilidades e aos interesses das pessoas; e
- XIII - promoção do cuidado responsivo

Diante das diretrizes estabelecidas, espera-se que a consolidação da política produza impactos positivos relevantes, tais como a redistribuição das responsabilidades de cuidado entre os gêneros, a redução da pobreza feminina, o fortalecimento de famílias monoparentais e a ampliação da inserção das mulheres no trabalho formal. Ademais, destaca-se a promoção do trabalho decente para trabalhadores e trabalhadoras do cuidado, especialmente no âmbito doméstico.

Como exposto nos capítulos anteriores, o cuidado consiste em elemento indispensável à sustentação do trabalho produtivo. A perspectiva do feminismo marxista, representada por autoras como Silvia Federici, evidencia que a divisão sexual do trabalho constitui engrenagem fundamental do sistema capitalista: para que o homem se dedique ao trabalho remunerado, é necessário que a mulher realize gratuitamente o trabalho doméstico (Fontoura, 2023).

Diante disso, é imprescindível reconhecer o cuidado como trabalho socialmente necessário, rompendo com a lógica do “trabalhador universal”, analisada no subtópico 3.2.1, e promovendo melhores condições para as mulheres no enfrentamento da dupla jornada. Tal perspectiva pode aproximar o Brasil de modelos de bem-estar social mais equitativos, como o uruguaio, que apresenta uma das menores licenças-maternidade e uma das maiores licenças-paternidade da região, caracterizando-se como um modelo favorável à corresponsabilidade parental (Andrade, 2018). Ademais, impõe-se o questionamento: será mesmo que a Política Nacional de Cuidados tem potencial para transformar o cuidado de uma “atribuição feminina” em responsabilidade coletiva? Será possível que uma política pública, por si só, modifique estruturas culturais arraigadas há séculos? Ainda que os obstáculos sejam significativos, a institucionalização do cuidado representa passo indispensável para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e comprometida com a dignidade humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidencia-se, assim, a persistente invisibilidade do trabalho reprodutivo e os impactos dele decorrentes sob a perspectiva de gênero, diante da ausência de normas jurídicas e de políticas públicas capazes de regulamentá-lo e apoiá-lo de modo a promover a igualdade. Nesse contexto, a revisão narrativa realizada atingiu, de forma satisfatória, os objetivos geral e específicos propostos, possibilitando uma compreensão ampla do tema, o esclarecimento da problemática apresentada e a confirmação da hipótese inicialmente formulada.

A pesquisa partiu do incômodo em relação à naturalização cultural de que as atividades de cuidado são “tarefas das mulheres”. Essa concepção, que associa o ato de cuidar como responsabilidade feminina, gera consequências diretas na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, bem como prejuízos à sua qualificação profissional. Em muitos casos, essa inserção sequer ocorre, a depender da classe social e do contexto no qual a mulher se encontra. Dessa forma, a cultura sexista e patriarcal contribui significativamente para a manutenção das desigualdades de gênero no país.

Além disso, observa-se a precarização das ocupações profissionais relacionadas ao cuidado, notadamente o trabalho doméstico. No desenvolvimento da pesquisa, o primeiro capítulo apresentou conceitos fundamentais por meio de autoras feministas, abordando noções como gênero, sexo, divisão sexual do trabalho, produção e reprodução social e patriarcado, compreendidos como construções históricas e sociais que contribuem para a sustentação do sistema capitalista. Para a análise do capitalismo, recorreu-se às contribuições teóricas de Karl Marx, compondo parte dos objetivos específicos da investigação. Concluiu-se que, embora Marx, em *O Capital*, não tenha conferido centralidade ao trabalho reprodutivo, sua obra fornece ferramentas importantes para compreender como o capitalismo molda as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho, análise posteriormente ampliada por feministas marxistas, como Silvia Federici.

Verificou-se, portanto, que a reprodução social e a ordem patriarcal exercem papel decisivo na sustentação do capitalismo, produzindo formas de opressão que recaem, sobretudo, sobre as mulheres. Mesmo quando inseridas no mercado de trabalho formal, elas continuam responsáveis pela chamada “segunda jornada”, referente às atividades de cuidado. Embora essencial à manutenção da vida, esse

trabalho é historicamente desvalorizado por não ser reconhecido como atividade produtiva e por estar socialmente associado ao papel feminino.

No segundo capítulo, constatou-se a reduzida visibilidade do cuidado no Brasil, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho. As análises feministas evidenciam que as normas e conceitos dessa área jurídica foram estruturados a partir de uma lógica sexista, na qual o sujeito protegido é concebido como o trabalhador inserido no espaço fabril, que dispõe, no ambiente doméstico, de alguém responsável pelas atividades de cuidado.

Essa configuração permite que o trabalhador dedique-se integralmente ao trabalho na esfera pública, configurando a figura do chamado “trabalhador universal”. Tanto no Direito quanto na Economia, áreas historicamente associadas ao prestígio social e ao poder, o cuidado permanece relegado à invisibilidade.

A naturalização de que o cuidado é uma função feminina também se reflete na elaboração das normas jurídicas relacionadas à conciliação entre trabalho e família e à regulamentação do trabalho doméstico. Conforme analisado no terceiro capítulo, identifica-se uma construção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) marcada por uma perspectiva masculina e excludente.

Ao examinar o tratamento conferido pelo Direito do Trabalho brasileiro ao cuidado, verifica-se que a legislação aborda de maneira limitada as responsabilidades familiares e, quando o faz, tende a vinculá-las às normas voltadas ao “trabalho feminino”, como se os homens não compartilhassem dessas atribuições. Um exemplo claro é a expressiva diferença entre a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade. Por outro lado, embora o trabalho doméstico constitua uma das principais formas remuneradas de cuidado e concentre grande parcela da mão de obra feminina, e apesar dos avanços promovidos pela Lei Complementar nº 150/2015, fruto da luta das trabalhadoras domésticas, essa categoria profissional ainda permanece desvalorizada e historicamente inferiorizada em relação às demais, com menos garantias e direitos.

Assim, encontra-se resposta ao problema de pesquisa e confirma-se a hipótese inicialmente formulada: as normas trabalhistas não consideram a dupla jornada feminina, pois foram pensadas para o “trabalhador universal”, desvinculado das atividades de cuidado. Dessa forma, o ordenamento jurídico contribui para a perpetuação das desigualdades de gênero.

Por outro lado, as conquistas alcançadas pelas trabalhadoras domésticas

também demonstram a possibilidade de reconstruir os fundamentos do Direito do Trabalho, a partir do reconhecimento do cuidado como elemento essencial ao bem-estar social e econômico, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade. Defende-se que as demandas relacionadas ao cuidado sejam tratadas de forma articulada entre Estado, mercado e família, promovendo-se a superação da lógica que atribui esse encargo exclusivamente às mulheres.

Nessa perspectiva, a Política Nacional de Cuidados, mencionada no subtópico 4.3, apresenta-se como uma alternativa promissora, ao propor a redistribuição das responsabilidades de cuidado. Trata-se, contudo, de uma política recente, ainda em processo de debate e amadurecimento, que demanda ampla transformação cultural, o que representa um dos maiores desafios para sua efetivação.

A licença parental também surge como mecanismo relevante para a redistribuição das responsabilidades no cuidado com os filhos. O Uruguai configura-se como um dos poucos países da América Latina a adotar uma política estruturada nesse sentido, instituindo o subsídio parental para cuidados e implementando o Sistema Nacional de Cuidados, considerado uma experiência inovadora na região.

Por fim, cumpre esclarecer que esta pesquisa não pretendeu esgotar o tema abordado, mas fomentar a reflexão teórica e incentivar investigações futuras na área, como estudos comparados entre Brasil e outros países da América Latina no tocante às políticas de licença-maternidade, licença-paternidade, licenças parentais e sistemas de bem-estar social. Ainda assim, os resultados obtidos mostram-se relevantes para a compreensão da problemática e contribuem para o aprofundamento do debate proposto.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, E. G. L. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto**. São Paulo: LTr, 2008.
- ANDRADE, F. R. F; TEIXEIRA, S. T. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral: análise crítica da desigualdade entre gêneros e seus efeitos nas relações de trabalho. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 184-e015, 2023. Disponível em:< DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.1.2023.15.>. Acesso em 08 nov. 2025
- ANDRADE, L. L.. **Gênero, trabalho e bem-estar social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais – Estudos Latino-Americanos) – Programa de Pós-graduação em Estudos Comparados sobre as Américas, Departamento de Estudos Latino-Americanos, **Universidade de Brasília**, Brasília, 2018.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: a experiência vivida**. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.
- BRASIL, Diário da Assembleia Nacional Constituinte, Brasília, ano 1, n. 35. 27 mar. 1987.
- BRASIL. **CLT. DEL5452**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 nov. 2025.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 nov. 2025
- BRASIL. **Decreto 21.417 /1932**. Portal da Câmara dos Deputados. [s.d.]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-norma-pe.html>>. Acesso em: 08 nov. 2025.
- BRASIL. **DECRETO Nº 12.562, DE 23 DE JULHO DE 2025** - DOU - Imprensa Nacional. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.562-de-23-de-julho-de-2025-643890984>>. Acesso em: 19 nov. 2025.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72**. [s.d.]. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 15 nov. 2025.
- BRASIL. **LC 150/2015**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. **Lei 13257**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. **Lei 15069/2024**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. **Lei 15069/2024**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. **Lei 5.859/1972**. Portal da Câmara dos Deputados. [s.d.]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 15 nov. 2025b.

BRASIL. **Lei n. 15.156/2025**. Portal da Câmara dos Deputados. [s.d.]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2025/lei-15156-1-julho-2025-797675-publicacaooriginal-175782-pl.html>>. Acesso em: 29 nov. 2025.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Cartilha: trabalho, gênero e cuidado. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <<file:///C:/Users/isabe/OneDrive/Desktop/TCC/BIBLIOGRAFIA/cartilha-cuidado.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2025

BRASIL. **Portaria n. 3.296, de 3 de setembro de 1986**. Trata do reembolso-creche. Brasília, DF, 1986. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1450260&filename=LegislacaoCitada%20PL%204968/2016>. Acesso em: 12 nov 2025

BRASIL. **Lei 8069/1990**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Projeto **Lei nº 5.791/2019**. Portal da Câmara dos Deputados. [s.d.]. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2227782>>. Acesso em: 16 nov. 2025.

BURITI, A. A.; GOMES, A. V. M. A regulação do trabalho doméstico pelo Direito do Trabalho como um processo inacabado: um estudo de caso de demandas judiciais de trabalhadoras em Quixadá, Ceará. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.pucminas.br/Direito/issue/view/1270/243>>. Acesso em: 16 nov. 2025

BUTLER, J. P. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução de Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018

C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade) | International Labour Organization. 2014. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c003-convencao-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto>>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Câmara aprova projeto que aumenta gradualmente para 20 dias a licença-paternidade. [s.d.]. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/camara-aprova-projeto-que-aumenta-gradualmente-para-20-dias-a-licenca-paternidade-2>>. Acesso em: 10 nov. 2025.

CAMARANO, A A; FERNANDES, D. Famílias: espaços de cuidados e espaços a serem cuidados. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11842/35/Cuidar_Verbo_Transitivo_Book.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2025

CARRASCO, C. La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. In: CARRASCO, Cristina (ed.). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja. p. 25–47, 2014.

CNNBRASIL. Acesso desigual a creches se amplia entre ricos e pobres no Brasil. 2025. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/educacao/acesso-desigual-a-creches-se-amplia-entre-ricos-e-pobres-no-brasil/>>. Acesso em: 29 nov. 2025.

CONAGHAN, Joanne. **Feminism and labour law: contesting the terrain**. In: MORRIS, Anne; O'DONNELL, Therese. **Feminist Perspectives on Employment Law**. London: Cavendish Publishing Limited, 1999. p. 13-41.

Constituinte 1987-1988-Carta das Mulheres aos Constituintes.pdf. , [s.d.]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.

Convenção 189: quatro pontos para você entender a importância da promoção do trabalho decente para trabalhadoras domésticas em tempos de COVID-19 | International Labour Organization. 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/convencao-189-quatro-pontos-para-voc-e-entender-importancia-da-promocao-do>>. Acesso em: 14 nov. 2025.

Convenção C177 - Convenção sobre Trabalho em Casa, 1996 (Nº 177). [s.d.]. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 20 out. 2025.

Convenção C189 - Convenção sobre o Trabalho Doméstico, 2011 (n.º 189). [s.d.]. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189>. Acesso em: 19 out. 2025.

COSTA, M. M. M; DIOTTO, N. O lado invisível da economia: críticas à desvalorização do trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres e suas implicações na garantia de direitos. **Revista Jurídica Trabalho e**

Desenvolvimento Humano, [S. l.], v. 7, 2024. DOI: 10.33239/rjtdh.v7.201. Disponível em: < <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/201> >. Acesso em: 17 nov. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. v. 1. São Paulo: LTr, 2017.

DUARTE, B; PEREIRA, F. S. M; NICOLI, P. A. G. O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo: uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 24, n. 47, 2021. Disponível em: < <https://periodicos.pucminas.br/Direito/issue/view/1270/243> >. Acesso em 15 nov. 2025

ENGEL, C.; PEREIRA, B C. J. A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça. **Revista Punto Género**, n. 5, p. 4–24, 2015. Disponível em :<<https://revistapuntogenero.uchile.cl/index.php/RPG/article/view/37658>>. Acesso em: 1 nov. 2025.

ESTÚDIO, B. Que Horas Ela Volta? - Uma reflexão sobre espaços de segregação. 2022. Disponível em: <<https://blog.archtrends.com/que-horas-ela-volta/>>. Acesso em: 19 nov. 2025.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FONTOURA, N. Debates conceituais em torno do cuidado e de sua provisão. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. Disponível em: < https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11842/35/Cuidar_Verbo_Transitivo_Book.pdf >. Acesso em: 18 nov 2025

Fudge, J. Feminist reflections on the scope of labour law: domestic work, social reproduction, and jurisdiction. **Feminist Legal Studies [online]**, v. 22, n. 1, p. 1–23, 2014.

GELINSKI, C. R. Ortiz G.; PEREIRA, R. S. Mulher e trabalho não remunerado. **Mulher e Trabalho**, v. 5, 2011.

GONÇALVES, E; ASSIS, M. P. Reprodução social como trabalho e condição de existência: entrevista com Silvia Federici. **Revista Sociedade e Cultura**, [S. l.], v. 25, 2022. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/703/70373170006/html/>>. Acesso em: 15 out. 2025.

GONZALEZ, L. *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Organização de Flávia Rios e Márcia Lima. **1. ed.** Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HIRATA, H.. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. *Sur –*

Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 13, n. 24, p. 53–64, 2016.

Disponível em:

<file:///C:/Users/isabe/OneDrive/Desktop/TCC/BIBLIOGRAFIA/Helena%20Hirata%20O%20trabalho%20de%20cuidado.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

HIRATA, H. S. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho* = New Settings of the Sexual Division of Labor. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 6, n. 11, jul./dez. 2010, p. 1-7. ISSN 1984-3526

IBDFAM. STF reconhece omissão do Congresso sobre regulamentação de licença-paternidade. [s.d.]. Disponível em:

<<https://ibdfam.org.br/noticias/11395/STF+reconhece+omiss%C3%A3o+do+Congreso+sobre+regulamenta%C3%A7%C3%A3o+de+licen%C3%A7a-paternidade>>.

Acesso em: 11 nov. 2025.

IBGE. As mulheres na divisão racial do trabalho. Gênero e Número, 2024. Dados **IBGE**, 2023. Disponível em:

<<https://www.generonumero.media/artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/>>.

Acesso em: 15 nov. 2025.

IBGE. Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz **IBGE**. 2024. Disponível em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menores-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/>>. Acesso em: 15 nov. 2025.

IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.

Agência de Notícias IBGE, 2024. Disponível em:<

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>>.

Acesso em: 10 nov. 2025.

LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: uma perspectiva de sua evolução. Maria Aparecida Mendonça Toscano de Melo. JurisWay. [s.d.]. Disponível em:< https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em: 17 nov. 2025.

LEITE, B. M. “Audácia”?: a Emenda Constitucional 72/2013 a partir das narrativas sobre as condições de trabalho de mulheres do Sindoméstico Bahia. 2017. 124 f. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-Graduação do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, **Universidade Federal da Bahia**, Salvador, 2017.

LERNER, G. A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MARX, K.. **O capital: crítica da economia política. Livro I**. 16. ed. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

NICOLI, P. A. G. O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social: a aplicação

ampliada das normas da Organização Internacional do Trabalho. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – **Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2015.

NICOLI, P. A. G; PEREIRA, F. S. M. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, 2020. Disponível em: <DOI:10.5102/rbpp.v10i2.6765>. Acesso em: 28 out. 2025.

Nota técnica – 2020 – Junho – Número 75 – Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil. **Dados do IPEA**, 2020. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35791>. Acesso em: 14 nov. 2025.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PICCHIO, A. Trabalho feminino no cerne do mercado de trabalho. **Temáticas**, v. 26, n. 52, p. 69–104, 2018.

PNAD: mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico. 2023. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>>. Acesso em: 19 out. 2025.

Projeto amplia licença-paternidade para um mês se empresa aderir a Programa Empresa Cidadã. Câmara dos Deputados, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1139927-projeto-amplia-licenca-paternidade-para-um-mes-se-empresa-aderir-a-programa-empresa-cidada/>>. Acesso em: 10 nov. 2025.

ROCHA, C. C. Divisão sexual do trabalho e força de trabalho da mulher no capitalismo. *Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 2016.

RODRIGUES, N. Q. C. Perspectiva de gênero e o futuro do trabalho. [S. l.], 2022. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/2022/12/4.-Perspectiva-de-genero-e-o-futuro-do-trabalho.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SAFFIOTI, H. I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987. (Coleção Polêmica).

SANTANA, R. L. SILVA. *O trabalho de cuidado remunerado em domicílio como espécie jurídica do trabalho doméstico no Brasil*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Direito, Brasília, 2020.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena (org.). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 103–116.

Trabalho de cuidados não remunerado impede 708 milhões de mulheres de participar do mercado de trabalho. **International Labour Organization, 2024.**

Disponível em:

<<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/trabalho-de-cuidados-n%C3%A3o-remunera-do-impede-708-milh%C3%B5es-de-mulheres-de>>. Acesso em: 19 nov. 2025.

Trabalho doméstico com carteira assinada cai 18% em 10 anos. *G1*, [s.d.].

Disponível em:<

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/15/trabalho-domestico-com-carteira-assinada-cai-18percent-em-10-anos-diz-governo-federal.ghtml>>. Acesso em: 16 nov. 2025.

TRENTINI, J. *A educação de 0 a 3 anos na região da AMUNESC*. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso, Joinville, 2016.

VIEIRA, R. S. C. *Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero*. 2018. 236 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, **Universidade de São Paulo**, São Paulo, 2018.

WYZYKOWSKI, A; OLIVEIRA, R. C. N; CARVALHO, S. B. Cuidados e licenças no direito comparado entre Brasil e Chile. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 90, n. 2, p. 93–111, 2024