



**Economia do Cuidado e Equidade de Gênero no Trabalho:
o papel das políticas públicas de assistência social e dos novos
arranjos de trabalho**

*Economy of Care and Gender Equity at Work:
the role of public social assistance policies and new work arrangements*

*Economía de los Cuidados y Equidad de Género en el Trabajo:
el papel de las políticas públicas de asistencia social y los nuevos
acuerdos laborales*

*L'Économie des soins et l'Équité entre les Sexes au Travail :
le rôle des politiques publiques d'aide sociale et des nouvelles
dispositions en matière de travail*

Andressa Teodoro Duarte¹ e Lays Harumi Morimoto²

¹ Graduanda em Gestão de Políticas Públicas pela Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
ID <https://orcid.org/0009-0008-0158-6660> E-mail: andressateodoroduarte@usp.br

² Graduada em Gestão de Políticas Públicas pela Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil, e em Engenharia Ambiental pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Presidente Prudente, SP, Brasil.
ID <https://orcid.org/0009-0000-6410-8764> E-mail: laysmorimoto@gmail.com

Resumo

Este trabalho busca analisar o papel da mulher na economia do cuidado e sua relação com a equidade de gênero no mercado de trabalho, contextualizando a vinculação da mulher ao trabalho reprodutivo, a luta feminista pela valorização do trabalho doméstico como um trabalho reprodutivo e fornecedor de força de trabalho dentro do sistema capitalista. A partir da apresentação de indicadores sociais e econômicos históricos e contemporâneos, conclui-se que, mesmo com a crescente participação feminina no mercado de trabalho e os novos arranjos familiares, ainda existe uma lacuna importante quanto a políticas públicas e mudanças na legislação trabalhista que corroborem para a redução das desigualdades no papel do trabalho de cuidado não remunerado, para a desvinculação do cuidado da figura feminina, de forma integral e predominante, do cuidado com idosos e pessoas com deficiência, e para ampliar o amparo ao cuidado de crianças para além da gestação e primeiros meses de vida.

Palavras-Chave: Economia do Cuidado; Trabalho Reprodutivo; Equidade de Gênero; Feminismo; Divisão Sexual do Trabalho.

Abstract

This paper seeks to analyze the role of women in the care economy and its relationship with gender equity in the labor market, contextualizing the link between women and reproductive work, the feminist struggle for valuing domestic work as a reproductive work and a provider of power within the capitalist system. From the presentation of historical and contemporary social and economic indicators, it is concluded that, even with the growing female participation in the labor market and the new family arrangements, there is still an important gap in terms of public policies and changes in labor legislation that support for the reduction of inequalities in the role of unpaid care work, for the untying of care from the female figure, in order to remove the responsibility of the family, in an integral and predominant way, for the care of the elderly and people with disabilities, and to expand support care of children beyond pregnancy and the first months of life.

Keywords: Care Economy; Reproductive Work; Gender Equality; Feminism; Sexual Division of Labor

Resumen

Este trabajo busca analizar el rol de la mujer en la economía del cuidado y su relación con la equidad de género en el mercado laboral, contextualizando el vínculo entre la mujer y el trabajo reproductivo, la lucha feminista por valorar el trabajo doméstico como trabajo reproductivo y proveedor de poder, dentro del sistema capitalista. De la presentación de indicadores sociales y económicos históricos y contemporáneos, se concluye que, aun con la creciente participación femenina en el mercado laboral y los nuevos arreglos familiares, aún existe una brecha importante en materia de políticas públicas y cambios en la legislación laboral que apoya a la reducción de las desigualdades en el rol del trabajo de cuidado no remunerado, a la desvinculación del cuidado de la figura femenina, a fin de quitar la responsabilidad de la familia, de manera integral y predominante, por el cuidado de las personas mayores y con discapacidades y ampliar la atención de apoyo a los niños más allá del embarazo y los primeros meses de vida.

Palabras Clave: Economía del Cuidado; Trabajo Reproductivo; Equidad de Género; Feminismo; División Sexual del Trabajo.

Resumé

Cet article cherche à analyser le rôle des femmes dans l'économie des soins et sa relation avec l'égalité des genres sur le marché du travail, en contextualisant le lien entre les femmes et le travail reproductif, la lutte féministe pour valoriser le travail domestique en tant que travail reproductif et pourvoyeur de pouvoir, au sein du système capitaliste. De la présentation d'indicateurs sociaux et économiques historiques et contemporains, il est conclu que, même avec la participation croissante des femmes au marché du travail et les nouvelles dispositions familiales, il existe encore un lacune important en termes de politiques publiques et de changements dans la législation du travail qui soutient à la réduction des inégalités dans le rôle du travail de soins non rémunéré, au déliement des soins de la figure féminine, afin de déresponsabiliser la famille, de manière intégrale et prédominante, pour la prise en charge des personnes âgées et des personnes handicapées handicapées et d'étendre les soins de soutien aux enfants au-delà de la grossesse et des premiers mois de la vie.

Mots-Clés: Économie de Soins; Travail de Reproduction; L'Égalité des Sexes; Féminisme; Division Sexuelle du Travail.

Introdução

Em janeiro de 2020 a Oxfam Brasil publicou o relatório *Tempo de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*, explicitando, através de estatísticas de caráter econômico, as desigualdades de gênero, raça e classe relacionadas ao desempenho do papel do cuidado em nível mundial. Entre elas está a estatística de que, ao redor do mundo, meninas e mulheres dedicam, diariamente, 12,5 bilhões de horas ao trabalho de cuidado não remunerado, o que gera uma contribuição de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global (OXFAM, 2020).

Esse trabalho não remunerado (ou mal pago) está inserido no contexto da Economia do Cuidado e abrange as horas dedicadas ao cuidado com a casa, com as pessoas, com a manutenção da vida (compra e preparo de alimentos, higiene, prevenção de doenças), com a educação de crianças e atenção a idosos e enfermos, entre diversas outras atividades que dizem respeito ao ato de cuidar. O cuidado, então, é intrínseco à existência humana e sem ter quem o desempenhe não se criam crianças, não se formam adultos e não se dispõe de força de trabalho.

No livro *Fearfully and wonderfully made*, de Paul Brand e Philip Yancey (1980, p. 68), é atribuída à antropóloga Margaret Mead uma fala sobre o que ela considera como o primeiro sinal de civilização humana, o que ela define como um fêmur de 15.000 anos curado. A justificativa se dá pela grande quantidade de energia e esforço demandada para que um osso como o fêmur pudesse se curar, o que exigiria cuidados intensos como proteção e alimentação de uma pessoa indefesa em uma época em que a própria sobrevivência era extremamente árdua. Assim, sendo o cuidado o primeiro sinal de civilização ou não, o fato é que as sociedades não se construiriam sem o cuidado como um de seus pilares.

Na transição para o capitalismo, esse trabalho reprodutivo, como se refere Silvia Federici, deixou de ser visto como gerador de valor. “A importância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no âmbito doméstico e sua função na acumulação do capital se tornaram invisíveis, sendo mistificada como vocação natural e designadas como “trabalho de mulheres” (Federici, 2017). Têm-se, então, a contraposição do trabalho reprodutivo ao trabalho produtivo, que é aquele que, dentro de um viés capitalista, gera valor e, em sua grande maioria, ficou a cargo dos homens.

Essa revalorização da produção econômica revelou, para além da separação física entre casa e fábrica, uma fundamental separação estrutural entre a economia familiar doméstica e a economia voltada ao lucro do capitalismo. Como as tarefas domésticas não geram lucro, o trabalho doméstico foi naturalmente definido como uma forma inferior de trabalho, em comparação com a atividade assalariada capitalista. (Angela Davis, 2016: 218)

Essa divisão do trabalho traz em si uma dicotomia entre público e privado. Susan Moller Okin (2008) se refere a essa dicotomia como público/doméstico, onde os homens são vistos como, sobretudo, ligados às ocupações da esfera da vida econômica e política e responsáveis por elas, enquanto as mulheres seriam responsáveis pelas ocupações da esfera privada da domesticidade e reprodução (p. 308). Silvia Federici (2017) defende que a discriminação sofrida pelas mulheres como mão de obra remunerada esteve diretamente relacionada à sua função

como trabalhadoras não assalariadas do lar, passando então para uma redefinição da família como lugar para a produção da força de trabalho.

A inserção da figura feminina na força de trabalho teve início em meados do século XIX. Em 1872, quase a totalidade dos trabalhadores industriais no Brasil eram mulheres. Dos 137.033 trabalhadores das indústrias têxteis nada menos que 131.886, ou seja, 96,2% eram mulheres. Tomando-se todas as atividades industriais da época, as mulheres constituíam 28% dos trabalhadores do setor (Saffioti, 1982, 1987; Pudenzi & Silva, 2021). Por outro lado, foi também no século XIX que se generalizou entre a classe trabalhadora a “família moderna”, centrada no trabalho reprodutivo, em tempo integral e não remunerado, da dona de casa (Federici, 2017).

Essa dualidade presente no papel da mulher na sociedade moderna perpassa os problemas de desigualdade salarial, uma vez que, com o aumento dos custos de vida, as mulheres das classes mais baixas, onde a figura do marido nem sempre estava presente (tornando comum as configurações familiares em que a mulher era a única provedora do lar), necessitavam buscar uma fonte de renda e acabavam por receber menos em função de haver a concepção de que deveriam ser providas pelo marido ou homem da casa, não necessitando, deste modo, ganhar a mesma quantia salarial. (Luz & Fuchina, 2009).

Dessa forma, vemos que mesmo com a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal, o trabalho reprodutivo não deixou de estar vinculado à figura da mulher. Sendo assim, as mulheres que se inseriram no mercado de trabalho a salários reduzidos e condições de trabalho precárias tinham ainda a dupla, ou tripla jornada, em suas casas, desempenhando o papel de cuidadora, mãe e responsável pela manutenção do lar.

No início dos anos 1970, feministas no Canadá fundaram o Coletivo Feminista Internacional (IFC) em torno da demanda de pagamento de salários pelo trabalho doméstico (Vergès, 2020). De acordo com Silvia Federici (2019), a campanha por salários para o trabalho doméstico (*Wages for Housework Campaign*) teve início no verão de 1972, na cidade italiana de Pádua, e tinha como objetivo provocar um processo de mobilização feminista internacional que forçaria o Estado a reconhecer o trabalho doméstico como um trabalho — ou seja, uma atividade que deve ser remunerada, pois contribui para a produção da força de trabalho e produz capital, favorecendo a realização de qualquer outra forma de produção.

O movimento foi problematizado pelo risco de materializar a figura da dona de casa como provedora, agora assalariada, do trabalho doméstico, o que se afastava do objetivo do movimento feminista. Mas Federici defende que o WfH buscava olhar o salário sob uma perspectiva política, de forma a produzir uma revolução, afinal, o trabalho doméstico explorado de forma não remunerada constituiu-se, junto às relações desiguais de poder, como os pilares para a organização capitalista de produção.

Na verdade, exigir salários para o trabalho doméstico não significa dizer que, se formos pagas, seguiremos realizando esse trabalho. Significa exatamente o contrário. Dizer que queremos salários pelo trabalho doméstico é o primeiro passo para recusá-lo, porque a demanda por um salário faz nosso trabalho visível. Essa visibilidade é a condição mais indispensável para começar a lutar contra essa situação, tanto em seu aspecto imediato como trabalho doméstico quanto em seu caráter mais traiçoeiro como próprio da feminilidade. (Silvia Federici, 2019: 47-48)

Em 2021, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicou o informativo Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, com informações fundamentais para a análise das condições de vida das mulheres no País. Entre as análises disponíveis no informativo, há a taxa de participação na força de trabalho das mulheres em 2019, de 54,5% contra 73,7% para os homens. Entre as mulheres de 25 a 49 anos com crianças de até 3 anos de idade o nível de ocupação é de 54,6% enquanto, para as mulheres sem crianças, é de 67,2%. Para homens da mesma faixa etária com crianças de até 3 anos de idade, a taxa de ocupação (89,2%) é maior do que a de homens sem crianças (83,4%). Tratando-se do indicador Número de horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo, em 2019 as mulheres dedicaram quase o dobro de horas (21,4 horas) do que os homens (11,0 horas) aos cuidados de outras pessoas e afazeres domésticos. Entre as mulheres, vemos que existe um forte papel do nível de renda na desigualdade em relação às horas dedicadas ao cuidado, pois entre aquelas que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos, o número de horas dedicadas ao cuidado é de, em média, 24,1 horas, e entre as que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos é de 18,2 horas. Os dados do informativo provêm da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2019.

Partindo dessa contextualização do papel da mulher no cuidado e sua vinculação histórica ao trabalho reprodutivo, das lutas do movimento feminista pela remuneração do trabalho doméstico e sua valorização como um trabalho produtivo e viabilizador do modo de produção capitalista, e dos indicadores sociais e econômicos quanto à participação da mulher no mercado de trabalho e sua relação com a desigualdade de gênero e classe no cuidado, buscaremos identificar, no presente artigo, como podem se dar as possíveis formas de atuação da sociedade, representada pelas famílias e empregadores, em conjunto com o Estado, na forma de políticas públicas para viabilizar o cuidado desvinculado ao gênero e, por consequência, a viabilização da equidade de gênero no mercado de trabalho.

1. A Mulher no Mercado de Trabalho e a Legislação Voltada ao Cuidado

A partir da aceleração do processo de industrialização e a expansão econômica dos anos 1970, intensificou-se a participação feminina no mercado de trabalho formal. Em 1976, a porcentagem de mulheres entre os empregados no Brasil era de 30,3% (FCC, 2007) e em 2007 esse número subiu para 37,5%. Em 2010, de acordo com o Censo Demográfico (IBGE, 2010), o número de mulheres ocupadas chegou a 42%. Em 2019 a taxa de participação na força de trabalho das mulheres foi de 54,5% (IBGE, 2021).

Apesar de verificarmos um importante crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, parte importante dos motivos que impossibilitam a equidade de participação entre os gêneros no mercado formal de trabalho é a ausência de políticas públicas que possam suprir o papel de cuidado que tradicionalmente é atribuído às mulheres na figura de mães e cuidadoras de familiares idosos ou de pessoas com deficiência. De acordo com a Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, em 2019, a taxa de realização de tarefas de cuidados de moradores do domicílio ou parentes não moradores era de 36,8% para mulheres e 25,9% para homens. Entre as mulheres ocupadas, essa taxa é de 38,2%, enquanto para os homens ocupados é de 30,2%. (IBGE, 2019)

Ainda segundo o IBGE, para mulheres de 25 a 49 anos com crianças de até 3 anos de idade o nível de ocupação é de 54,6% enquanto, para as mulheres sem crianças, é de 67,2%. Para homens da mesma faixa etária com crianças de até 3 anos de idade, a taxa de ocupação (89,2%) é maior do que a de homens sem crianças (83,4%). Ou seja, para as mulheres, ter filhos representa 12% a menos de chance de estar ocupada formalmente, enquanto, para os homens, ter filhos não impacta negativamente - inclusive, pelo que demonstra o indicador, é benéfico no que se relaciona com a sua taxa de ocupação.

A Constituição Federal de 1988 determina, entre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, elementos que se comunicam com a relação entre trabalho e cuidado, tais como a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, licença paternidade, com termos a serem fixados em lei específica, proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. No que diz respeito à equidade de gênero no trabalho, a Constituição traz a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não foge do padrão estabelecido pela Constituição, tendo como principal medida relacionada ao cuidado a licença maternidade e as garantias que asseguram à gestante sua permanência no emprego.

No entanto, embora sejam medidas legais extremamente importantes, a promoção da igualdade entre os gêneros a partir da legislação ainda engatinha no Brasil. A proibição da diferença de salários, por exemplo, não possui regulamentação, de forma que estejam previstas quais as sanções, penas e o procedimento a ser seguido em caso de descumprimento da CLT e da Constituição Federal. De fato, conforme apontado por um estudo do IBGE feito para o Dia Internacional da Mulher que utilizou a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) de 2018 como base, naquele ano, as mulheres receberam, em média, 20,5% menos do que os homens.

Esse número varia de acordo com o setor de trabalho, sendo o setor de limpeza de interiores de edifícios o que apresentou a menor desigualdade (12,4%) e a agricultura, a maior desigualdade entre salários (35,8% a menos). Em março de 2021, foi aprovado pelo Senado o Projeto de Lei da Câmara nº 130/ 2011, que previa a aplicação de multas para as empresas que, verificadamente, remunerassesem de maneira desigual seus funcionários homens e mulheres. O projeto necessitava apenas da sanção do Presidente da República, no entanto, foi solicitado pelo Presidente da Câmara, Arthur Lira, que o projeto retornasse à Câmara dos Deputados. Até o momento, o projeto não foi aprovado. A legislação trabalhista brasileira se volta ao momento da gestação e aos primeiros meses de vida da criança, mas não abarca o pai como figura igualmente provedora de cuidado quanto a mãe. Sendo assim, a legislação não oferece nenhuma facilidade para que as trabalhadoras possam conciliar trabalho e família ao longo do ciclo de vida familiar (Sorj, 2006).

A disparidade entre a licença maternidade e paternidade garantida pela legislação traz em si a discussão sobre a atribuição de gênero ao cuidado. Ao afastar somente a mãe do mercado de trabalho pelos 120 dias e o pai por apenas 5, denota-se que a responsabilidade pelo cuidado

da criança ao nascer é majoritariamente exclusiva à figura materna. Consequência disso são as demissões de mulheres ao retornar ao trabalho após a licença maternidade, baseada na crença socialmente estabelecida de que a responsabilidade pelo acompanhamento em consultas médicas ou eventos escolares fica a cargo da mãe, ou até mesmo o descarte prévio de seus perfis profissionais em processos seletivos pelo fato de terem filhos ou serem propensas a isso.

2. Ação do Setor Privado como Figura Empregadora no contexto da Economia do Cuidado

Enquanto as ações do setor público ainda caminham timidamente, o setor privado tem percebido valor (financeiro) na inclusão de mais mulheres no mercado. Conforme apontado por Camila Morsch em uma matéria publicada pelo Instituto Ethos em 2013, as empresas compreendem a economia inteligente atrelada à contratação de mais mulheres: “Neste aspecto, destacam-se os estudos que demonstram como o melhor aproveitamento das mulheres promove, por exemplo, maior capacidade da empresa de entender suas consumidoras, gerir seu pessoal e aproveitar talentos que antes eram invisíveis aos recrutadores”. (Morsch, Camila, 2013)

A autora, que atuou como assessora da sociedade civil para a ONU Mulheres no Brasil, alerta para o risco de esvaziar a luta pela conquista dos direitos femininos ao dar importância apenas aos argumentos da economia inteligente, afinal, as mulheres são pessoas detentoras de direitos, não apenas mão de obra. Por fim, destaca que a construção de uma relação mais sólida para que as empresas sejam mais ativas na contratação de mulheres passa pelos dois caminhos, o da economia inteligente e o do reconhecimento dos direitos. Com isso, a luta por mais direitos, como a equidade salarial, a divisão justa dos cuidados da casa e da família e condições de trabalho que promovam o crescimento pessoal e profissional seria fortalecida, com a adesão da própria força de trabalho. Seria um papel diferente do que ser simplesmente receptores das decisões tomadas por terceiras partes.

Em abril de 2021, o Grupo Boticário informou que, a partir do segundo semestre do ano, vai disponibilizar a todos os seus 12.000 colaboradores o direito à licença parental de 120 dias, que já era garantido às mulheres - que poderiam optar por até 180 dias. Agora, homens, pais adotivos e casais homoafetivos também podem acessar este direito. O Grupo afirmou que este é mais um ato que fortalece o compromisso de equidade de gênero e que a empresa comprehende que a responsabilidade dos cuidados com a família deve ser compartilhada pelos responsáveis, não apenas por uma das figuras parentais (Exame, 2021).

Há empresas que sequer cumprem apenas os requisitos determinados pelas leis específicas, não assumindo a maior inclusão de mulheres no mercado como um ativo estratégico e menos ainda como uma forma de restituição de direitos, agindo da maneira mais básica possível para evitar possíveis penalidades. Infelizmente, casos como o do Grupo Boticário ainda

são minorias no país, dado o baixo desempenho que temos obtido nos indicadores a respeito do das mulheres no mercado de trabalho, suas respectivas responsabilidades e remunerações, como mostram os dados apresentados anteriormente.

Não podemos deixar de citar que mesmo hoje, ainda existem pessoas públicas e organizações que se posicionam contrárias à garantia de direitos das mulheres, ignorando até mesmo as consequências legais que podem haver em fazê-lo. É o que ocorre quando há discriminação por gênero na oferta de vagas de trabalho, quando as mulheres são questionadas nas entrevistas se estão casadas, possuem filhos ou pretendem ter. Novamente, há uma lei que proíbe a prática discriminatória (Lei 9.029/95), mas sem regulamentar as penas e sanções nos casos em que a discriminação ocorra (Agência Câmara de Notícias, 2009). As maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres não se restringem ao momento da contratação, elas impactam também a permanência e a progressão de carreira desse público no mercado formal. A própria retomada da carreira após a chegada de uma criança representa uma dificuldade que as mulheres enfrentam e que não atinge aos homens, embora ambos se tornem pais no mesmo momento.

Em 2019, a Revista Crescer publicou uma matéria em que identificou que 94% das mulheres sentem dificuldades para conciliar a maternidade com a vida profissional. A pesquisa foi realizada em dois momentos: 2011 e 2019, e apontou mudanças nas percepções nesse período. A cobrança das mulheres não parte apenas da sociedade e do mercado de trabalho, a responsabilização e atribuição do cuidado com a família e a casa são socialmente construídas para que as próprias mulheres internalizem esses sentimentos, diminuindo e, por vezes, até isentando os parceiros de qualquer participação nessa dinâmica. Por exemplo, a Revista Crescer identificou que a culpa por deixar o filho para ir trabalhar diminuiu em 2019 se comparadas as respostas com 2011, embora o sentimento ainda atinja a maioria, 63% responderam que sentem culpa, em relação a 72% na pesquisa de 2011. No entanto, a pesquisa também indicou que os resultados positivos foram decorrentes da mudança na forma que as mulheres se enxergam como mães e profissionais, não de mudanças significativas por parte das empresas ou do arcabouço legal de garantia de direitos.

Na realidade, os dados indicam poucas mudanças nesses aspectos. Em pesquisa realizada pela doutora Cecilia Machado para a FGV em 2016, identificou-se que quase metade das mulheres que tiram licença maternidade estão fora do mercado de trabalho 24 meses após o período de quatro meses de proteção ao emprego garantido pela licença.

3. Políticas Públicas de Assistência Social e sua Relação com a Economia do Cuidado

Embora o setor privado tenha espaço de atuação para ampliar a participação feminina no mercado de trabalho formal, fica evidente que o Estado ainda precisa ser o principal agente atuante na diminuição da desigualdade entre gêneros na economia do cuidado. Em alusão às

funções clássicas do Estado quanto à intervenção na economia e com o objetivo de diminuir as falhas de mercado, o setor público possui três funções: alocativa, estabilizadora e distributiva.

Resumidamente, de acordo com o manual da ENAP de Introdução ao Estudo da Economia do Setor Público (2017), a função alocativa refere-se ao fornecimento de bens e serviços públicos, que não são oferecidos adequadamente pelo sistema de mercado justamente porque o retorno financeiro gerado por essa oferta não é, necessariamente, condizente com o valor investido. A função estabilizadora refere-se à necessidade do Estado em manter um alto nível de utilização de recursos e um valor estável da moeda, por exemplo, consiste na promoção do crescimento econômico sustentado, mantendo o desemprego baixo e a estabilidade de preços. A função distributiva visa corrigir a desigualdade existente na distribuição da renda nacional, principalmente por meio do sistema tributário e da política de gastos públicos.

Compreendendo o papel do Estado na Economia, é fácil visualizar que existe a necessidade de uma forte ação estatal para remediar os diversos tipos de desigualdades existentes na sociedade, seja por meio da execução de programas específicos para esta finalidade, seja por meio da elaboração de legislações bem construídas.

No tocante aos direitos das mulheres no mercado de trabalho, como já citado, existem leis em vigor que visam à garantia da empregabilidade da mulher após a maternidade - como a licença maternidade instituída pela CLT e o Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), que permite a prorrogação da licença-maternidade de 120 para 180 dias para as mulheres e a licença-paternidade de 5 para 20 dias, mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas inscritas no programa. Porém, ainda há bastante a ser feito por parte do Estado.

O Projeto de Lei nº 638/2019, que dispõe sobre a inclusão da economia do cuidado no Sistema de Contas Nacionais, e que está atualmente aguardando o parecer do Relator na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, objetiva dar visibilidade ao trabalho doméstico. Ao incluí-lo no Sistema de Contas Nacionais, que é utilizado para mensuração do desenvolvimento econômico e social da nação e auxilia na definição e implementação de políticas públicas, os dados estarão mais acessíveis, de forma que os programas que visem a promoção da igualdade de gênero tenham melhor embasamento e possam ter melhor desempenho também. No artigo escrito por Hildete Pereira de Melo e cols. (2007), a autora defende que “os afazeres domésticos, por não estarem associados a uma geração equivalente de renda, são ignorados pela teoria econômica (...)” e, utilizando as formas de mensuração de bens ou serviços associadas aos dados da PNAD que pesquisa o tempo gasto com tarefas domésticas, o estudo concluiu que, no Brasil, esses afazeres corresponderam a, em média, 11,2% dos PIBs brasileiros do período 2001-2005.

Já a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 229/2019 busca atuar sobre a desigualdade entre homens e mulheres no cuidado com os filhos ao propor a alteração do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal. O texto “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” seria alterado para “licença parental compartilhada pelos genitores ou pelos que adotarem (...), sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 180 dias”. Esta PEC está em tramitação e ainda deve passar pela Câmara dos Deputados antes de estar disponível para sanção ou veto presidencial.

É importante destacar que a atribuição da responsabilidade do cuidado à mulher não ocorre somente no âmbito do setor privado, a figura feminina é predominante no cuidado inclusive quando este é provido pelo Estado. Em 2010, o Ministério da Educação (MEC) divulgou a Sinopse do Professor da Educação Básica, que ilustrou a situação da desigualdade entre gêneros em relação aos profissionais da educação. Assim como ocorre no setor privado, quanto

maior o nível de ensino e remuneração, menor a participação das mulheres. Nas creches, as mulheres representam 97,9% do total das vagas de professor, enquanto na educação profissional (o ensino técnico), as mulheres são apenas 45,8% do total de profissionais. De acordo com Magda de Almeida Neves, da PUC-Minas (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais), a “sociedade brasileira associa a função do professor a características geralmente consideradas femininas, como a atenção, a delicadeza e a meiguice” (Uol, 2011). Devido a isso, comprehende-se por que as mulheres também são a maior parte da força de trabalho nos hospitais e casas de acolhimento para idosos.

4. O Cuidado no Contexto da Família

Durante o século XIX se generalizou entre a classe trabalhadora a “família moderna”, centrada no trabalho reprodutivo, em tempo integral e não remunerado, da dona de casa (Federici, 2017). Desde então, a figura feminina passou a ser associada ao papel do cuidado, do trabalho reprodutivo e da manutenção da qualidade de vida no âmbito privado da família. O antagonismo entre a figura feminina e a figura masculina, a partir da divisão do trabalho consequente da distinção entre público e privado, se apresenta dentro das relações familiares como uma forma de opressão e, segundo Friedrich Engels em *A origem da família, da Propriedade Privada e do Estado*, coincide com o surgimento do antagonismo de classes.

O primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre homem e mulher no casamento monogâmico, e a primeira opressão de classe coincide com a do sexo feminino pelo sexo masculino. O casamento monogâmico foi um grande progresso histórico, mas, ao mesmo tempo, inaugura, ao lado da escravidão e da riqueza privada, a época que perdura até hoje, em que cada progresso constitui simultaneamente um retrocesso relativo, em que o bem-estar e o desenvolvimento de uns se impõem pela dor e pela opressão de outros. (Engels, 1975:84).

A associação biológica do gênero ao cuidado e o envelhecimento populacional trazem à tona estatísticas alarmantes sobre a desigualdade relacionada à divisão sexual do trabalho do cuidado no interior das famílias e a ausência de suporte por parte do Estado para que o cuidado seja assegurado a todos sem comprometimento da vida pública de mulheres para isso. Segundo dados trazidos pela Oxfam Brasil, 90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias – e desses 90%, quase 85% é feito por mulheres (Oxfam, 2020; Pudenzi & Silva, 2021).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 23, reconhece que é de competência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde, assistência pública e proteção da população acima de 60 anos, entretanto, o artigo 229 define que “os filhos maiores de idade têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade”. De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), apenas 30% dos municípios

brasileiros (cerca de 1.500) contam com instituições de assistência a idosos – a maior parte está localizada na região Sudeste do país. (Oxfam, 2020) Sendo assim, na ausência do Estado como fornecedor de aparelhos públicos de cuidado para a população idosa e com deficiência, em ampla escala e com distribuição equitativa por todo o território, recai sobre as mulheres a função de cuidado desses indivíduos, uma vez que são as principais responsáveis pelos cuidados de moradores do domicílio ou de parentes em outros domicílios (36,8% para mulheres e 25,9% para homens) (IBGE, 2020).

Dados trazidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019 corroboram com essa teoria. A taxa de realização de afazeres domésticos no próprio domicílio por condição de cônjuges ou companheiros no domicílio é de 82,1% para homens e 96,9% para mulheres. Dentro da condição de filhos ou enteados essa taxa é de 66,4% para homens e 84,7% para mulheres. De acordo com esses números, a divisão de trabalho por gênero não se expressa apenas em função do trabalho reprodutivo socialmente imposto às mulheres na figura de mãe, trata-se de uma construção de gênero que se aplica também às filhas em contraposição aos filhos.

De acordo com Fontoura e cols. (2010), existe uma insuficiente incorporação da noção de corresponsabilidade no espaço do Estado e das famílias, o que se constitui como um fator impeditivo para a inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho formal, uma vez que estas são as mulheres que têm direito, a partir de sua contribuição previdenciária à licença maternidade. Essa ausência de responsabilização mantém desobrigados o Estado e os governos, por um lado, e os homens, no interior dos domicílios, por outro, da responsabilidade com a casa e com as pessoas.

Dentro de um contexto em que as mulheres, por opção ou necessidade, adentram o mercado de trabalho, mas continuam incumbidas de cuidar, sendo isso associado inclusive a expressão de amor e afeto, a ausência de ação governamental e da quebra da associação do cuidado à figura feminina, seja ela materna ou não, atribui às mulheres a dupla ou tripla jornadas de trabalho. Há quem justifique a função feminina no trabalho doméstico ou sua ausência do mercado de trabalho como uma escolha deliberada, porém se a sociedade impõe às mulheres as obrigações morais com a família e não lhes fornece mecanismos para adentrar na vida pública, logo cessa seu direito de optar por mais vida pública e menos vida doméstica. (Passos & Guedes, 2018) Segundo a Pesquisa dos Profissionais da Catho de 2018, 30% das mulheres entrevistadas disseram que já deixaram o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, entre os homens esse número é de 7% (Catho, 2024).

Considerações Finais

O presente artigo buscou compreender como o tripé Estado, indivíduo e setor privado, em conjunto, pode contribuir para que o cuidado seja desvinculado do gênero. Conforme defendido por Susana Villas-Boas e cols. (2014), “ao pensar e tratar a esfera familiar, a esfera

laboral e a esfera pessoal/social separadamente, não só se mascaram desigualdades de gênero, como se agravam e produzem novas desigualdades entre homens e mulheres".

Ao longo do desenvolvimento do trabalho, conclui-se que, embora a atuação do setor privado e da sociedade civil seja imprescindível para o sucesso da promoção da igualdade entre gêneros, o Estado ainda deve agir fortemente para diminuir e mediar as relações que são desiguais na sociedade, principalmente como o ator que irá conduzir e regrar o comportamento dos demais agentes sociais. Quanto a esse papel, nota-se que há enorme dificuldade em pautar questões de gênero relacionadas à regulamentação do mercado no Congresso, o que pode ser tanto a causa como a consequência dessa estrutura social que exclui e dificulta a participação das mulheres na vida pública.

Como agravante, é importante destacar que a elaboração de novas leis que apoiem a diminuição dessa desigualdade deve ser feita de maneira bastante cuidadosa, de forma a evitar possíveis consequências que podem aumentar ainda mais esse abismo. Em discurso sobre o PL nº 130/2011, que prevê a aplicação de multas para as empresas que pagassem salários desiguais para homens e mulheres, o atual Presidente da República Jair Bolsonaro declarou ter dúvidas sobre sancionar ou não o projeto, já que, em sua visão, a medida poderia estimular as empresas a não contratar mulheres. Ao mesmo tempo em que esta dúvida pode ser sanada com a elaboração de um projeto de lei que preveja também a regulamentação das empresas para que este tipo de situação não ocorra - como a aplicação de sérias sanções caso a discriminação por gênero na contratação seja constatada -, a fala de Jair Bolsonaro serve como um alerta para garantir que as leis sejam elaboradas prevendo estas situações, principalmente porque a resistência ao avanço da pauta de gênero é grande, como pôde ser observado pela postura do próprio Presidente.

Assim, como conclusão, observa-se que, neste momento, a atualização das legislações é fator fundamental para o sucesso da promoção da igualdade entre gêneros, e que este processo deve ocorrer a partir de um olhar integral, que considere as esferas familiar, laboral e pessoal/social conjuntamente. Esta perspectiva integral é essencial para, principalmente, construir legislações consistentes e evitar que distorções como a mencionada pelo Presidente sejam sequer possíveis.

Referências Bibliográficas

- Agência Senado. (2021, 26 de abr.). *Projeto de igualdade salarial entre homens e mulheres volta à Câmara*. <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/26/projeto-que-estabelece-multa-por-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-volta-a-camara>
- Brasil. (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Saraiva.
- Câmara Federal. (2019). *Projeto de Lei n.º 638*. Dispõe sobre a inclusão da economia do cuidado no sistema de contas nacionais, usado para aferição do desenvolvimento econômico e social do país para a definição e implementação de políticas públicas. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=0576F5A6266F017097BA5C5EC524734E.proposicoesWebExterno2?codteor=1717464&filename=Avulso+-PL+638/2019
- Catho Comunicação. (2024, 5 de fev.). Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada>
- Davis, Angela. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo.
- Federici, Silvia. (2017). *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Editora Elefante.
- Federici, Silvia. (2019). *O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Editora Elefante.
- Fernandes, Edvaldo. (2009, 12 de jun.). Projeto criminaliza discriminação contra a mulher no trabalho. *Câmara dos Deputados*. <https://www.camara.leg.br/noticias/130039-projeto-criminaliza-discriminacao-contra-a-mulher-no-trabalho/>
- Filipe, Marina. (2021, 5 de abr.). Grupo Boticário estende licença parental de 120 dias aos funcionários. *Exame*. <https://exame.com/negocios/grupo-boticario-estende-licenca-parental-de-120-dias-a-todos-funcionarios/>
- Fontoura, Natália., Pinheiro, Luiza., Galiza, Marcelo., & Vasconcelos, Márcia. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, 1, 11-46. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/conciliacao-familia-trabalho-e-projecao-social-e-economica/politica-uso-tempo-familia-trabalho.pdf>
- Fundação Carlos Chagas. (2007). *Mulheres no Mercado de Trabalho: Grandes números*. <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>
- Harnik, Simone. (2011, 3 de mar.). Brasil: 8 em 10 professores da educação básica são mulheres. *UOL, Educação*. <https://educacao.uol.com.br/noticias/2011/03/03/brasil-8-em-10-professores-da-educacao-basica-sao-mulheres.htm>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Censo Brasileiro de 2010*. IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. IBGE.
- Esvola Nacional de Administração Pública. (2017). Introdução ao Estudo da Economia do Setor Público, Módulo 4 Tributação e Funções Clássicas do Estado. Brasília. <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3239/1/M%C3%B3dulo%204%20-%20Tributa%C3%A7%C3%A3o%20e%20Fun%C3%A7%C3%A3o%20Cl%C3%A1ssicas%20do%20Estado%20%28final%29.pdf>

- Luz, Alex Faverzani, & Fuchina, Rosimeri. (2009). A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. Em *II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS*. <http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>
- Melo, Hildete Pereira de., Considera, Cláudio M., & Sabbato, Alberto Di. (2007). "Os Afazeres Domésticos Contam". *Economia e Sociedade*, v. 16(3) (31), 435-454. <https://www.scielo.br/j/ecos/a/p3KY9zcrNNfNmzTKrRR9z7M/?format=pdf>
- Machado, Cecilia. (2018). Mulheres perdem trabalho após terem filhos. <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>
- Machado, Cecilia, & Pinho Neto, Valdemar Rodrigues de. (2016). The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. *FGV*. <https://hdl.handle.net/10438/17859>
- Morsh, camila. (2013, 30 de abr.). Equidade de gênero nas empresas: por uma economia mais inteligente e por direito. *Instituto ethos, Institucional*. <https://www.ethos.org.br/equidade-de-genero-nas-empresas-por-uma-economia-mais-inteligente-e-por-direito/>
- Okin, Susan Moller. (2008). Gênero, o público e o privado. *Revista Estudos Feministas*, 16(2), 305-332. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>
- Oliveira, Nielmar de. (2019, 8 de mar.). Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. *Agência Brasil*. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>
- Oxfam Internacional. (2019). Tempo de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>
- Oshima, Flávia Yuri. (2019, 26 de dez.). 94% das mulheres sentem dificuldades para conciliar maternidade e carreira. *Revista Crescer*. <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2019/12/94-das-mulheres-sentem-dificuldades-para-conciliar-maternidade-e-carreira.html>
- Passos, Luana, & Guedes, Dyeggo Rocha. (2018). Participação Feminina no Mercado de Trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. *Planejamento e políticas públicas*, 50, 67-94. <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8502>
- Pudenzi, Ana Gabriela M., & Silva, Alessandro. (2021). A mulher no capitalismo: luta por direitos e resistência à lógica da dominação-exploração. *Revista do Mestrado em Direito da Universidade Católica de Brasília*, 15(2), 56-83. <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rvmd/article/view/14048>
- Saffiotti, Heleieth I. B. (1982). O Trabalho da Mulher no Brasil. *Perspectivas*, 5, 115-135. <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1804>
- Saffiotti, Heleieth I. B. (1987). *O Poder do Macho*. Moderna.
- Senado Federal. (2019). *Proposta de Emenda à Constituição nº 229*. Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>
- Sorj, Bila. (2006). *Perspectivas e críticas feministas sobre as reformas trabalhista e sindical*. CFEMEA.
- Vergès, Françoise. (2020). *Um feminismo decolonial*. Ubu Editora.
- Villas-Boas, Susana, Oliveira, Catarina Sales, & Las Heras, Soledad. (2014). Tarefas domésticas e gênero: representações de estudantes do ensino superior. *Ex aequo*, 30. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2014.30.08>

Recebido em 25/08/2021.
Revisado em 13/12/2023.
Aceito em 01/03/2024.