



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO TST/UnB

HANNA LAISE DO NASCIMENTO SILVA

ENTRE PRATOS E PLANILHAS:

**COMO A DESIGUALDADE NA DIVISÃO DAS CORRESPONSABILIDADES
FAMILIARES ATUA COMO BARREIRA AO CRESCIMENTO PROFISSIONAL DAS
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado

Brasília

2025

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. A RAIZ DA DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO	6
3. A SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO PRODUTIVO	9
4. TETO DE VIDRO – COMO O TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO FUNCIONA COMO UM FREIO NA CARREIRA DAS MULHERES	12
5. EVOLUÇÃO NORMATIVA DA OIT QUANTO À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM ENCARGOS FAMILIARES	16
6. LEGISLAÇÃO NACIONAL SOBRE O COMPARTILHAMENTO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES	20
7. O COMPARTILHAMENTO DE RESPONSABILIDADES DO TRABALHO DE CUIDADOS NA JURISPRUDÊNCIA DO STF: O VOTO PARADIGMÁTICO NA ADO 20/2024.	23
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	26

RESUMO

O artigo investiga como a desigualdade na divisão das corresponsabilidades familiares atua como uma barreira para o crescimento profissional das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa analisa a sobrecarga das mulheres com tarefas domésticas e cuidados com a família, evidenciando como essa realidade impacta na sua participação e ascensão profissional. São discutidos fatores estruturais e culturais que perpetuam essa desigualdade, bem como seus reflexos na jornada dupla de trabalho, na disparidade salarial e na ocupação de cargos de liderança. O estudo também aponta possíveis caminhos para uma divisão mais equilibrada das responsabilidades, destacando políticas públicas e iniciativas empresariais direcionadas à equidade de gênero, além do compartilhamento do trabalho de cuidado com os homens. Os resultados reforçam a necessidade de uma mudança social para garantir oportunidades justas para as mulheres no ambiente profissional.

Palavras-Chave: Direito Constitucional do Trabalho. Direito Antidiscriminatório. Desigualdade de Gênero. Corresponsabilidade Familiar.

ABSTRACT

The article investigates how inequality in the division of family co-responsibilities acts as a barrier to women's career growth in the labor market. The research analyzes the overload women face with household chores and family care, highlighting how this reality affects their participation and professional advancement. Structural and cultural factors that perpetuate this inequality are discussed, as well as their impact on the double work shift, wage disparity, and access to leadership positions. The study also explores possible paths toward a more balanced division of responsibilities, emphasizing public policies and corporate initiatives that promote gender equity. The findings reinforce the need for social change to ensure fair opportunities for women in the professional environment.

Keywords: Constitutional Labor Law. Anti-Discrimination Law. Gender Inequality, Family Co-responsibility.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, a mulher foi identificada numa condição de dependência em relação ao homem e não como um sujeito autônomo. Em crescimento, o homem é lido como um sujeito universal, absoluto, sendo aquele que define a si mesmo e ao mundo, enquanto a mulher é o outro, tendo a sua existência definida em relação a ele, e não por si mesma, como um sujeito independente¹.

À mulher é negada a condição de sujeito como um fim em si mesmo, visto que ela tende a ser vista como um meio para um fim, uma facilitadora da vida de um homem, contrariando o imperativo categórico de Kant, que dispõe que todos os seres humanos têm dignidade intrínseca, não sendo possível, jamais, que eles sejam tratados apenas como instrumentos para atingir os objetivos de outrem².

No entanto, o que os dados da realidade demonstram é que as mulheres não são vistas como um sujeito com valor em si mesmo, não possuindo autonomia ou liberdade para se constituir e existir para além das expectativas masculinas, o que, conseqüentemente, resulta em desigualdades, já que elas são tratadas como “o Outro” do homem, dele secundárias e submissas³.

Apesar de não possuir lastro na realidade, a sociedade prega que o feminino é algo biologicamente pré-definido, como se fosse um código nato no DNA das mulheres, uma herança genética que atribui a elas determinados papéis, como se fosse natural a sua vocação ao cuidado, exemplificado na ideia de “instinto materno”⁴.

Simone de Beauvoir diz que “Não se nasce mulher, torna-se mulher”, afastando a ideia de condicionante biológica, apontando que a formação do feminino ao redor do masculino, como um apoio, não como um fim em si mesmo, é uma construção cultural, ou seja, é um papel de gênero ensinado desde muito cedo às meninas, por meio de um processo de

¹ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sergio Milliet. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009. pp. 15 – 20.

² KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2003. p. 71

³ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. *Op. Cit.* p. 17

⁴ *Ibidem*. pp. 302 - 304

socialização que lhes impõe certos papéis que elas precisam desempenhar para serem consideradas mulheres⁵.

Entre os papéis do feminino, com certeza um dos mais importante deles, é o de cuidadora, já que se compreende que cabe às mulheres o dever de zelar pelo seu lar, por ser o espaço doméstico seu por instinto.

Note-se que o trabalho de cuidado envolve não apenas atividades que demandam esforço físico, tais como, lavar, passar ou cozinhar, que por si só já são bastante cansativas e ocupam tempo importante da vida das mulheres, mas que eventualmente pode ser delegado para outra pessoa (seja outra mulher da família, como uma filha mais velha, ou a avó, ou, no caso de mulheres com melhores condições financeiras, uma trabalhadora doméstica, provavelmente uma mulher negra⁶).

É somada àquele, uma enorme carga mental, que é a responsabilidade pela organização familiar, pela saúde emocional dos seus filhos, pelo sucesso ou insucesso do seu casamento e a garantia do bem-estar de todos⁷, o que gera inúmeras outras infinitas responsabilidades que são demandadas das mulheres para manter “a família funcionando”.

Especialmente a partir dos anos de 1970, as mulheres têm cada vez mais ocupado espaço no mercado de trabalho produtivo, ainda que em percentual menor que o dos homens. No Brasil, a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho é de 73,7%, enquanto a das mulheres é de apenas 54,5%⁸. No entanto, essa entrada das mulheres no mercado de trabalho não resultou em uma divisão igualitária do trabalho de cuidado, o que lhes impôs uma rotina exaustiva, com duplas ou triplas jornadas.

Em estudo publicado pelo IPEA⁹, em setembro de 2023, em que foram analisadas as determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil, chegou-se à conclusão que as jornadas de trabalho doméstico não remunerado realizadas por mulheres eram duas vezes mais longas que a dos homens; que mulheres ocupadas destinavam mais tempo ao trabalho doméstico não remunerado do que os homens desocupados e que mulheres casadas possuíam

⁵ *Ibidem*. p. 290.

⁶ AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país**. Agência Brasil, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>. Acesso em: 7 mar. 2025.

⁷ GELEDÉS. **Disponibilidade emocional não é obrigação da mulher**. Geledés, 5 mar. 2025. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/disponibilidade-emocional-nao-e-obrigacao-da-mulher/>. Acesso em: 7 mar. 2025.

⁸ IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Educa IBGE, 2025. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 7 mar. 2025.

⁹ PINHEIRO, Luana; *et al.* **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12380/2/TD_2920_sumex.pdf. Acesso em: 8 mar. 2025.

jornadas de trabalho doméstico não pagas maiores, comparativamente às mulheres solteiras, enquanto para os homens ocorria o efeito inverso, ao se casarem ocorria a redução do tempo gasto por eles com o trabalho reprodutivo.

Vê-se, portanto, que, apesar de as mulheres, em regra dividirem com seus companheiros os custos financeiros para a manutenção do lar, elas continuam como as principais responsáveis, quando não as únicas responsáveis pelas tarefas do trabalho reprodutivo¹⁰, o que acaba por trazer inúmeros prejuízos à sua saúde física e mental¹¹, além de enfrentarem barreiras para a sua inserção, permanência e crescimento no mercado de trabalho.

O presente artigo busca analisar a correlação entre a sobrecarga feminina com o trabalho de cuidado e as barreiras que as mulheres enfrentem para entrada, permanência e crescimento no mercado de trabalho produtivo, além de estudar a evolução normativa nacional e internacional sobre a divisão das corresponsabilidades familiares e a atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal quanto à garantia do direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres (art. 5, I, da CRFB), a partir da análise do voto paradigmático na ADO/20/2024.

2. A RAIZ DA DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

De acordo com Engels, há uma íntima ligação entre a evolução do capitalismo, a origem da família burguesa, da propriedade privada e do Estado, e a crescente opressão das mulheres. Com o surgimento do capitalismo, a organização familiar passou a ser centrada em figuras masculinas, e a transmissão de bens para os descendentes legítimos virou uma preocupação, o que acarretou no confinamento das mulheres ao espaço doméstico, além do controle da sua sexualidade e autonomia, como forma de garantir a legitimidade dos filhos que herdariam os bens dos pais¹².

A inferiorização da mão de obra das mulheres se intensificou com o desenvolvimento da propriedade privada e na transformação da família em uma instituição destinada a garantir

¹⁰ SENADO FEDERAL. **Divisão de tarefas domésticas ainda é desigual no Brasil**. Senado Notícias, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil>. Acesso em: 7 mar. 2025.

¹¹ MARIE CLAIRE. **Burnout: por que a síndrome é mais comum em mulheres do que em homens?** Revista Marie Claire, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/saude/noticia/2024/12/burnout-por-que-a-sindrome-e-mais-comum-em-mulheres-do-que-em-homens.ghml>. Acesso em: 7 mar. 2025.

¹² ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Trad. Sérgio P. Kormann. São Paulo: Boitempo, 2019. pp. 70 – 74.

a herança de bens¹³, passando-se a entender que o controle sobre o trabalho reprodutivo das mulheres é crucial para o processo de acúmulo de riquezas.

O capitalismo é um sistema econômico e social caracterizado pela propriedade privada dos meios de produção, pelo livre mercado, sendo movido pela busca incessante da mais-valia, de forma que a maximização do lucro depende da redução de custos, o que é possível subalternizando a classe trabalhadora¹⁴.

E essa busca incessante pelo lucro acirrava ainda mais a exploração da mão-de-obra mais barata formada por mulheres e crianças, que além de receberem menos que os homens, não tinham acesso ao próprio salário, que era pago ao chefe da família, necessariamente um homem. Nesse sentido, Marx dispõe: “Anteriormente, o trabalhador vendia sua própria força de trabalho, da qual ele dispunha como agente livre, formalmente falando. Agora ele vende esposa e filho. Ele se tornou um traficante de escravos”¹⁵.

Vê-se, portanto, que a manutenção e o desenvolvimento do capitalismo dependem não só da exploração do trabalho produtivo, mas, principalmente da exploração do trabalho doméstico, que é invisibilizado e não remunerado, mas essencial para a reprodução da classe trabalhadora, sendo predominantemente realizado por mulheres¹⁶.

Nesse sentido, aponta Federici, em sua obra *O ponto Zero da Revolução: Trabalho Doméstico, Reprodução e Luta Feminista*:

A reprodução de seres humanos, na verdade, é o fundamento de todo sistema político e econômico, e a imensa quantidade de trabalho doméstico remunerado e não remunerado realizado por mulheres dentro de casa é o que mantém o mundo em movimento." (...) acumulação de capital se alimenta de uma imensa quantidade de trabalho não remunerado; acima de tudo, alimenta-se da desvalorização sistemática do trabalho reprodutivo que se traduz na desvalorização de grandes setores do proletariado mundial¹⁷.

Assim, a exploração do trabalho doméstico não remunerado se traveste de afeto, pois o capitalismo espolia não somente o trabalho físico, como cozinhar, limpar e cuidar de crianças, que são atividades fundamentais para a reprodução da força de trabalho, mas também as emoções e o cuidado envolvido nas tarefas reprodutivas¹⁸.

¹³ ENGELS, Friedrich. *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*. Op. Cit. pp.75 – 76.

¹⁴ MARX, Karl. *O capital [recurso eletrônico]: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. pp. 686 – 689.

¹⁵ MARX, Karl. *O capital [recurso eletrônico]: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*. Op. Cit. p. 505 – 506.

¹⁶ FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Editora Elefante, 2019. p. 62.

¹⁷ *Idem*. pp. 17 e 353

¹⁸ FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Op. Cit. pp. 44 – 46

A partir de uma socialização marcada pelo patriarcado, em que as mulheres não se enxergam como indivíduos autônomos, mas como complemento do masculino¹⁹, naturaliza-se a ideia de que o trabalho doméstico é algo inato às mulheres, o que impede o seu reconhecimento como um trabalho efetivo, que deve ser remunerado, sendo equivocadamente mascarado como um “trabalho de amor”.

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto as mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração.

Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele, exceto na querela privada do quarto-cozinha, que toda sociedade concorda em ridicularizar, reduzindo ainda mais o protagonismo da luta. Nós somos vistas como mal-amadas, não como trabalhadoras em luta.

No entanto, não existe nada natural em ser dona de casa, tanto que são necessários pelo menos vinte anos de socialização e treinamento diários, realizados por uma mãe não remunerada, para preparar a mulher para esse papel, para convencê-la de que crianças e marido são o melhor que ela pode esperar da vida. Mesmo assim, dificilmente se tem êxito²⁰.

Importa observar que Federici aponta que o sistema capitalista explora não apenas o trabalho físico das mulheres, mas também exige delas um “trabalho afetivo”, aquele relacionado às emoções e às relações sociais, se utilizando de amor, carinho e dedicação como justificativa da exploração da mão de obra feminina, incutindo nas mulheres um sentimento de culpa ou responsabilidade pelo desempenho das tarefas de cuidado, como se isso fosse parte de quem elas são como indivíduo e a única missão de vida possível.

A própria religião cristã, base da cultura ocidental, impõe às mulheres essa responsabilidade. O Texto Bíblico é explícito em diversas passagens, seja no Antigo Testamento, como em provérbios 14:1²¹, por exemplo: “A mulher sábia edifica sua casa, mas com as próprias mãos a insensata derruba a sua” e Gênesis 2:18²² “E disse o Senhor Deus: Não é bom que o homem esteja só; far-lhe-ei uma ajudadora idônea para ele.”, ou no Novo

¹⁹ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. *Op. Cit.* p. 17.

²⁰ FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. *Op. Cit.* pp. 42 – 44

²¹ BÍBLIA ONLINE. **Provérbios 14:1**. Disponível em: https://www.bibliaonline.com/versiculo/proverbios_14_1/. Acesso em: 8 mar. 2025.

²² BÍBLIA. **Gênesis 2:18**. Almeida Corrigida Fiel. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/2/18>. Acesso em: 8 mar. 2025.

Testamento, como em Tito, 2:4-5²³ “Assim, poderão orientar as mulheres mais jovens a amarem seus maridos e seus filhos, a serem prudentes e puras, a estarem ocupadas em casa, e a serem bondosas e sujeitas a seus próprios maridos, a fim de que a palavra de Deus não seja difamada”.

Depreende-se, portanto, que a imposição desse trabalho afetivo funciona como um controle social dos corpos femininos, como aponta a autora:

E importante reconhecer que, quando falamos em trabalho doméstico, não estamos tratando de um trabalho como os outros, mas, sim, da manipulação mais disseminada e da violência mais sutil que o capitalismo já perpetuou contra qualquer setor da classe trabalhadora. (...) Se começarmos olhando para nós mesmas, que, como mulheres, sabemos que o dia de trabalho para o capital não necessariamente resulta em pagamento, que não começa e termina nos portões das fabricas, acabaremos redescobrimo a natureza e o escopo do próprio trabalho doméstico.

Porque logo que levantamos a cabeça das meias que costuramos e das refeições que cozinhamos e contemplamos a totalidade da nossa jornada de trabalho vemos que, embora isso não resulte em um salário para nós mesmas, produzimos o produto mais precioso que existe no mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico e muito mais do que limpar a casa. E servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia. E cuidar das nossas crianças — os trabalhadores do futuro —, amparando-as desde o nascimento e ao longo da vida escolar, garantindo que o seu desempenho esteja de acordo com o que e esperado pelo capitalismo. Isso significa que, portas de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho que move essas fabricas, escolas, escritórios ou minas²⁴.

Nesse sentido, enquanto a sociedade determina às mulheres tarefas relacionadas ao cuidado da casa, dos filhos e à reprodução (trabalho doméstico e afetivo), aos homens são destinadas as atividades produtivas fora do ambiente doméstico, consideradas de maior prestígio social e o trabalho assalariado. E essa divisão sexual do trabalho, que determina que as tarefas e funções sociais sejam distribuídas entre homens e mulheres com base em papéis de gênero culturalmente construídos, é um dos fundamentos para a maior valorização do trabalho masculino em detrimento da mão de obra feminina, no mercado de trabalho produtivo.

3. A SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO PRODUTIVO

Segundo o Relatório “Tempo de Cuidar”, da Oxfam Internacional, meninas e mulheres dispendem cerca de 12,5 bilhões de horas todos os dias com trabalhos de cuidado não

²³ BÍBLIA. **Tito 2:4-5**. Nova Versão Internacional. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/nvi/tt/2/4,5>. Acesso em: 10 mar. 2025.

²⁴ FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. *Op. Cit.* pp. 42 e 68.

remunerados, o que gera uma contribuição de pelo menos U\$ 10,8 trilhões por ano à economia global²⁵.

No entanto, apesar de gerar valores que chegam a três vezes o valor da indústria de tecnologia do mundo, o que acontece na realidade é que as mulheres são as mais atingidas pela pobreza, conforme registro do Relatório de Desenvolvimento Humano de 1995, que indicou que 70% das pessoas em situação de pobreza no mundo são mulheres²⁶.

Observa-se, então, o fenômeno da feminização da pobreza²⁷, que se refere ao alto índice de mulheres entre a população que vive em situação de pobreza e extrema pobreza, sendo desproporcionalmente afetadas por ela. As causas do fenômeno são diversas, entre as quais é possível apontar a desigualdade de gênero, a desvalorização do trabalho doméstico e de cuidado, a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, provocando segregação ocupacional, precarização e assimetria salarial.

Em boletim especial de 8 de março de 2025, em homenagem ao dia da mulher, o DIEESE²⁸ trouxe informações alarmantes sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, usando dados do 3º trimestre de 2024 da PnadC-IBGE, os quais serão a seguir sintetizados.

Quanto à taxa de ocupação, a pesquisa aponta que 3,7 milhões de mulheres estavam desempregadas: a taxa de desocupação feminina foi de 7,7% contra 5,3% da dos homens. No caso de mulheres negras, a desocupação atingiu 9,3%, enquanto a taxa de homens não negros foi de 4,4%.

A taxa de subutilização da força de trabalho é composta por três categorias: os desocupados, os que trabalham menos horas do que gostariam e os que desejam trabalhar, mas por algum motivo, estavam impossibilitados. A taxa de subutilização foi de 19,4% entre mulheres e de 12,6% entre os homens. Entre mulheres negras chegou a 23,2%.

Em torno de 13 milhões de mulheres afirmaram que estavam impedidas de trabalhar porque eram responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado com filhos ou outros parentes, valor que representa 31% das mulheres que se encontravam fora da força de

²⁵ OXFAM BRASIL. **Tempo de Cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. São Paulo: Oxfam Brasil, 2020. Disponível em: oxfam.org.br. Acesso em: 8 mar. 2025.

²⁶ PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano 1995**. Nova York: PNUD, 1995.

²⁷ CEPAL. **Índice de feminidade da pobreza. 2021**. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>. Acesso em: 8 mar. 2025.

²⁸ DIEESE. **Mulheres 2025: Desafios e perspectivas 2025**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/mulheres2025.html>. Acesso em: 8 mar. 2025.

trabalho. Somente 3% dos homens apontaram afazeres domésticos ou cuidados com outras pessoas como o impedimento ao trabalho.

Quanto à remuneração, a pesquisa dispõe que uma em cada três mulheres ocupadas ganhavam um salário-mínimo ou menos, o que corresponde a 37%, enquanto a taxa dos homens com essa remuneração era de 20%. No caso de mulheres negras a taxa foi de 46%.

As mulheres receberam, em média, R\$ 762,00 reais a menos que os homens, ou seja, cerca de 22% a menos que eles. Enquanto elas receberam em média R\$ 2.697,00 reais, eles receberam R\$ 3.459,00 reais. Já os homens não negros ganhavam 115% a mais que mulheres negras. Enquanto eles recebiam em média R\$ 4.536,00 reais, elas recebiam R\$ 2.105,00 reais.

Entre pessoas com ensino superior, a diferença ficou ainda maior: 27%. Em média, mulheres com curso superior recebiam R\$ 2.899,00 reais a menos por mês que os homens com a mesma formação. Essa diferença foi ainda maior quando comparada à remuneração média do homem não negro e da mulher negra, ambos com curso superior. Enquanto elas receberam em média R\$ 3.964,00 reais, eles receberam R\$ 8.849,00 reais, uma diferença de R\$ 4.885,00 reais. Entre diretores e gerentes, a diferença de remuneração mensal entre homens e mulheres foi de R\$ 3.3288,00 reais, o que corresponde a R\$ 40.000 em um ano.

Entre os 10% mais ricos da população brasileira, as mulheres correspondiam a 34%, já entre os 1% mais ricos, as mulheres correspondem a 22%, e entre os 0,1% ricos, elas equivaliam somente a 11%. Já entre os 10% mais pobres da população, elas correspondiam a 55%.

Quanto ao tempo e às responsabilidades com afazeres domésticos, observa-se que a jornada semanal de trabalho não remunerado feminino supera a masculina em quase 10 horas. Por ano, as mulheres gastam o equivalente a 21 dias (ou 499 horas) a mais que os homens trabalhando em tarefas domésticas.

No conjunto, os dados refletem a realidade das mulheres brasileiras e demonstram que mesmo quando as mulheres possuem a mesma qualificação profissional que os homens, ou até mesmo ocupam os mesmos cargos de comando, ainda assim recebem menos que os seus companheiros de trabalho do sexo masculino.

Vê-se, claramente, o fenômeno da divisão sexual do trabalho, enquanto os homens ocupam o topo da carreira e são mais bem remunerados, além de reconhecidos como provedores e donos dos espaços públicos, as mulheres ficam restritas aos espaços privados,

tendo como “destino natural” o trabalho de cuidado. E essa diferença de remuneração ocorre ainda que, em média, as mulheres tenham maior grau de escolaridade do que os homens²⁹.

A historiadora-econômica Claudia Goldin³⁰, ganhadora do Prêmio Nobel de 2023, revelou em suas pesquisas dados importantes sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos séculos. Ela aponta que o número da participação das mulheres no mercado de trabalho, no século XX, decorrem de mudanças estruturais e de normas sociais sobre as responsabilidades domésticas das mulheres e o acesso à pílula anticoncepcional, que deu às mulheres a possibilidade de planejar a carreira e a vida familiar.

A pesquisadora indica ainda que, a diferença nos ganhos entre homens e mulheres permanece ainda significativa, ainda que eles estejam na mesma profissão, especialmente após o nascimento do primeiro filho.

São vários e complexos os “porquês” que justificam a desigualdade salarial entre os gêneros, entre os quais é possível apontar: as mulheres estão mais concentradas em funções de entrada e em atividades mais precarizadas³¹.

Outro ponto capaz de esclarecer essa diferença salarial é que mulheres possuem menos tempo disponível para se dedicarem ao trabalho remunerado, já que o trabalho de cuidado não remunerado acaba ocupando grande parte da sua jornada. Assim, elas são vistas pelos empregadores como menos disponíveis para se dedicar à carreira, e acabam recebendo menos promoções do que os homens, ainda que sejam mais qualificadas, criando-se, assim, uma barreira quase que intransponível para o seu crescimento profissional.

4. TETO DE VIDRO – COMO O TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO FUNCIONA COMO UM FREIO NA CARREIRA DAS MULHERES

O termo do “teto de vidro”³², ou *glass ceiling*, foi cunhado, em 1978, pela escritora, consultora de gestão e defensora da igualdade de gênero estadunidense Marilyn Loden³³, para

²⁹ NAKAMURA, J. (2024, 8 de março). **Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz IBGE**. CNN Brasil. 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: 10 mar. 2025.

³⁰ COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÊNERO – CIG. **Prêmio Nobel de Economia 2023 | Economista Claudia Goldin | Desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho**. Notícias – CIG, 09 out. 2023. Disponível em: https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/IVicSbfyyF7X/content/premio-nobel-de-economia-2023-economista-claudia-goldin-desigualdade-entre-mulheres-e-homens-no-mercado-de-trabalho. * Acesso em: 01 ago. 2025.

³¹ *Ibidem*.

se referir às barreiras invisíveis que impedem a ascensão das mulheres no ambiente corporativo.

A autora exemplifica o fenômeno narrando que em certo momento da sua carreira ela foi preterida em uma promoção por um colega homem, sob a justificativa de que ele era um “homem de família”, e que por ser dele a principal renda da casa, precisava mais do aumento salarial. Ou seja, a promoção lhe foi negada em razão da visão machista de que homens “merecem/precisam” mais ocupar os cargos mais altos das organizações, não porque ela era menos preparada para o cargo.³⁴

Nesse contexto, os homens são entendidos como “líderes natos”, enquanto as mulheres, especialmente as que são mães e trabalham, não tem o mesmo comprometimento com a carreira, já que precisam acumular a dupla função, maternidade e vida profissional. Mas não é só isso, a cultura empresarial tende a ver as mulheres como seres muito emocionais, incapazes de serem líderes racionais.

Embora seja um termo formado em razão da realidade norte-americana, o teto de vidro é um termo que se aplica bastante ao mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados do IBGE³⁵, os homens ocupam 6 em cada 10 cargos gerenciais. Apesar de as mulheres serem maioria entre os estudantes prestes a concluir o ensino superior, elas ocupam apenas 39,3% dos cargos gerenciais no Brasil.

Entre os concluintes do nível superior em computação e tecnologias da informação e comunicação, 15% são mulheres, enquanto 85% são homens. Já entre os concluintes do nível superior em serviço social, gerontologia e assistência a idosos e deficientes, 91% são mulheres e somente 9% são homens.

Outro ponto que chama bastante atenção nessa pesquisa de 2024 é que as mulheres são maioria nas gerências e coordenações apenas nas áreas de educação (69,4%) e saúde humana e serviços sociais (70%), que são áreas que guardam íntima relação com os trabalhos de cuidado e que contam com um contingente maior de mulheres do que homens na carreira como um todo.

³² TREE DIVERSIDADE. **Teto de vidro: o que é e como as empresas podem romper as barreiras que limitam ascensão das mulheres.** Disponível em: <https://treediversidade.com.br/teto-de-vidro-o-que-e/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

³³ BBC News. **100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'**. 23 nov. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-42026266>. Acesso em: 10 mar. 2025.

³⁴ BBC News. **100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'**. *Op. Cit.*

³⁵ ABDALA, Vitor; INDIO DO BRASIL, Cristina. **Homens ocupam seis em cada dez cargos gerenciais, aponta IBGE.** Agência Brasil, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/homens-ocupam-seis-em-cada-dez-cargos-gerenciais-aponta-ibge>. Acesso em: 10 mar. 2025.

Mas essa discrepância de ocupação feminina em cargos de poder não ocorre apenas no setor privado, já que, no setor público, os cargos mais altos são majoritariamente ocupados por homens. Observe-se que desde a Proclamação da República, em 1889, o Brasil já teve 39 presidentes, dentre os quais somente houve uma mulher, o que corresponde a 2,56% do total. No Legislativo, os dados também não são muito animadores, já que atualmente há apenas 107 mulheres congressistas³⁶ (92 deputadas e 15 senadoras), representando somente 18% dos parlamentares do congresso, apesar de representarem 51,5% da população brasileira, segundo dados do Censo de 2022³⁷. O Brasil ocupa a posição 133 em um ranking global³⁸ de 186 países sobre a representatividade feminina no poder, estando atrás de vizinhos como Argentina, Bolívia, México e Equador.

No Judiciário, os dados sensivelmente são melhores, mesmo que ainda não se tenha alcançado a paridade de gênero entre os magistrados. Dados do CNJ³⁹, do Relatório Justiça em Números 2024, apontam que o percentual de juízas de primeiro grau é de 36,8%, enquanto o de juizes é de 53,8%. Na Justiça do Trabalho o percentual de juízas no primeiro grau é levemente superior ao nacional, chegando a 39,7%. Mas, no segundo grau⁴⁰, a diferença se torna alarmante, já que as mulheres correspondem a apenas 21,2% dos desembargadores, o que acabou por provocar a edição da Resolução CNJ n. 525/2023, que dispõe sobre a ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.

A resolução cria a política afirmativa de gênero no Judiciário, sob a justificativa de “que as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo dos fatos são resultados de construções sociais, estereótipos de gênero e de papéis sociais diferenciados que há séculos sobrecarregam as mulheres e as impedem de exercer sua plena cidadania”⁴¹.

Os dados acima relatados são bastante claros: não importa a carreira escolhida pela profissional, salvo aquelas que já são historicamente vistas como femininas, as mulheres

³⁶ CONGRESSO EM FOCO. **Com 18% de mulheres, Congresso só aprova pauta feminina em semanas temáticas. 8 mar. 2024.** Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/7414/com-18-de-mulheres-congresso-so-aprova-pauta-feminina-em-semanas-tematicas>. Acesso em: 10 mar. 2025.

³⁷ IBGE Educa. **Homens e mulheres.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/19625-numero-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 6 abr. 2025.

³⁸ ABREU, Renata. **Mulheres na política: o copo meio cheio.** Poder360, 8 mar. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/opiniaio/mulheres-na-politica-o-copo-meio-cheio/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

³⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números aponta sub-representação feminina e de pessoas negras na magistratura.** 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-aponta-sub-representacao-feminina-e-de-pessoas-negras-na-magistratura/>. Acesso em: 12 mar. 2025

⁴⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões.** 27 fev. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/paridade-de-genero-nos-tribunais-agrega-diferentes-visoes-de-mundo-as-decisoes/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

⁴¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 6 abr. 2025.

tendem a encontrar uma série de dificuldades para crescer no ambiente de trabalho, mesmo que sejam mais qualificadas que seus colegas homens.

E um dos maiores gargalos para o avanço e crescimento da carreira das mulheres é justamente a maternidade, segundo registra o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre)⁴². No estudo realizado pela FGV se constatou que ter filhos impacta negativamente tanto na empregabilidade, quanto na renda das mulheres.

Janaína Feijó, da FGV, analisando dados do quarto trimestre de 2023, apontou que há uma diferença significativa entre o rendimento médio habitual recebido por pais e mães, ainda que eles ocupem a mesma posição⁴³. A pesquisadora dá o exemplo do salário médio recebido por médicos, atividade entre os maiores rendimentos, a diferença entre a remuneração de pais e mães é de 24%. Ela ainda aponta que a taxa de empregabilidade entre as próprias mulheres é diferente, enquanto as trabalhadoras sem filhos tinham uma taxa de ocupação de 73,2%, as mulheres com filhos tinham uma taxa menor, de 65,2%. Uma diferença que ocorre de modo inverso quando se tratava de trabalhadores com filhos, que chegava a 92,2%, enquanto a de trabalhadores sem filhos caía para 87,8%⁴⁴.

A discriminação e sobrecarga feminina fica ainda mais evidente quando se observa a condição das “mães solo”. A partir de dados do IBGE⁴⁵, tem-se que as mulheres que trabalham e são chefes de família recebem 30% menos que os homens chefes de família.

A maternidade, portanto, se mostra um ônus muito maior para as mulheres, do que para os homens, especialmente porque, culturalmente, mães são vistas como as principais cuidadoras. Após a maternidade, muitas mulheres tendem a buscar trabalhos mais flexíveis, visando a equilibrar as responsabilidades familiares, o que normalmente acarreta negativamente na sua remuneração e no crescimento na carreira.

Em pesquisa⁴⁶ realizada pela *London School of Economics and Political Science* (LSE) em parceria com a Universidade Princeton, ao comparar as condições de trabalhadores em 134 países, com e sem filhos, mas com perfil profissional próximo, constatou-se que a chegada do primeiro filho é um divisor de águas na vida das profissionais: 24% das mulheres

⁴² FEIJÓ, Janaína. **Pesquisadora aponta o ônus que a maternidade implica para a empregabilidade e a renda das mulheres no Brasil**. Blog da Conjuntura Econômica, FGV IBRE, 3 jun. 2024. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/pesquisadora-aponta-o-onus-que-maternidade-implica-para>. Acesso em: 12 mar. 2025.

⁴³ FEIJÓ, Janaína. **Pesquisadora aponta o ônus que a maternidade implica para a empregabilidade e a renda das mulheres no Brasil**. *Op. Cit.*

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ *Ibidem.*

⁴⁶ FREITAS, Paula. **Estudo revela que mulheres com filhos ainda são penalizadas na carreira**. Veja, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/comportamento/estudo-revela-que-mulheres-com-filhos-ainda-sao-penalizadas-na-carreira>. Acesso em: 12 mar. 2025.

deixam o emprego no ano inicial da vida do bebê e 15% continuam afastadas depois de uma década⁴⁷.

Enquanto a maternidade é tida como um entrave para o avanço curricular das mulheres, já que muitos empregadores enxergam mães como menos comprometidas com a carreira, já que estariam mais propensas a largar a carreira para se dedicar à família, além de terem menos tempo disponível para atividades profissionais e de qualificação, por realizarem dupla/tripla jornada, a paternidade é considerada uma condição favorável, já que os empregadores tendem a ver os homens de forma mais positiva após a paternidade.

A pesquisa “Mulheres perdem trabalho após terem filhos”⁴⁸, realizada por Cecília Machado indica que, após o término da licença-maternidade, há uma queda significativa na empregabilidade das mães. Está-se diante, portanto, do “paradoxo da maternidade”, pois, ao passo que a sociedade espera que mulheres sejam mães, que elas desempenhem o papel social de cuidadoras e realizem a reprodução da força de trabalho, também as pune quando optam pela maternidade⁴⁹, impondo barreiras à sua entrada, permanência e crescimento no mercado de trabalho, lhes destinando empregos mais precários e com menor remuneração⁵⁰.

Ou seja, se incute nas mulheres, desde a mais tenra idade, através de uma socialização patriarcal e misógina, que elas são incompletas, e que somente serão realizadas plenamente com a maternidade, mas quando essas mulheres decidem ter filhos, elas tendem a sofrer limitações profissionais.

5. EVOLUÇÃO NORMATIVA DA OIT QUANTO À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM ENCARGOS FAMILIARES

⁴⁷ FEIJÓ, Janaína. **Pesquisadora aponta o ônus que a maternidade implica para a empregabilidade e a renda das mulheres no Brasil**. Blog da Conjuntura Econômica, FGV IBRE, 3 jun. 2024. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/pesquisadora-aponta-o-onus-que-maternidade-implica-para>. Acesso em: 12 mar. 2025.

⁴⁸ MACHADO, Cecília. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2018. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>. Acesso em: 12 mar. 2025.

⁴⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 mar. 2025.

⁵⁰ REVISTA CRESCER. **Mulheres são prejudicadas pela maternidade no mercado de trabalho, aponta estudo**. 2017. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/01/mulheres-sao-prejudicadas-pela-maternidade-no-mercado-de-trabalho-aponta-estudo.html>. Acesso em: 12 mar. 2025.

A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, logo após a primeira guerra mundial, com a finalidade de buscar a promoção da equidade entre os países e amenizar as injustiças sociais, através da criação de uma legislação trabalhista internacional que garantisse uma proteção social dos trabalhadores, tendo em vista que uma verdadeira justiça social é essencial para a garantia da paz universal e permanente.

Esse objetivo fica bastante claro com a edição da Declaração da Filadélfia, de 1944, que passou a prever expressamente que o trabalho humano não é uma mercadoria. O que significa dizer que os trabalhadores não devem receber o mesmo tratamento jurídico dos bens de mercado, sujeitos somente às leis da oferta e da procura e maximização de lucros, já que a relação de trabalho envolve a dignidade humana dos trabalhadores.

Ao longo do tempo, a OIT, na busca por essa especial proteção aos direitos dos trabalhadores, editou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que passou a prever, no seu artigo 2º, as chamadas *Core Conventions*, que passaram a ser obrigatórias a todos os membros que compunham a OIT, ainda que não as tivesse ratificado expressamente, em razão da importância dos direitos fundamentais que são objetos delas⁵¹.

Dentre os direitos fundamentais que mereceram especial proteção, a OIT elegeu o direito à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, previsto essencialmente nas Convenções 100 e 111.

Registre-se que a luta antidiscriminatória no mercado de trabalho é uma pauta feminina, pois, como mostram os dados da realidade brasileira, e que não se difere muito dos dados mundiais, as mulheres, desde sua entrada no mercado de trabalho, vêm sendo preteridas em razão do seu gênero.

Mesmo antes da edição da Convenção n.º 100, que dispõe sobre o direito de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, de 1951, e da Convenção n.º 111, que trata de discriminação de uma forma mais ampla, a OIT já dispunha de normativas que visavam a proteger o mercado de trabalho das mulheres, especialmente as mães-trabalhadoras⁵².

Desde a sua origem a OIT já demonstrava preocupação com o tema, tanto que a Convenção n.º 3, de 1919, já regulamentava aspectos importantes para a mão de obra

⁵¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra: OIT, 1998.** Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 6 abr. 2025.

⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Genebra: OIT, 1998. Op. Cit.**

feminina, ao dispor sobre a proteção do emprego das mulheres antes e depois do parto. Por exemplo, em seu artigo 3º, a Convenção previa a vedação do trabalho da mulher durante seis semanas após o parto, sendo devido a ela uma indenização que garantisse a manutenção sua e do seu filho. Além disso, quando do retorno ao trabalho, após a licença, lhe deveria ser garantido, também, períodos de descanso que possibilitasse amamentar seu filho.

Posteriormente, em 1952, foi editada a Convenção 103⁵³, que versa sobre a proteção à maternidade. Em seu art. 3º, referida convenção prevê, expressamente, a criação de uma licença-maternidade de, no mínimo, 12 semanas, das quais 6 semanas, obrigatoriamente, deverão ser gozadas após o parto. No item 8, do art. 4º, dispõe sobre a não responsabilização pessoal do empregador pelo custo da referida licença devendo a licença-maternidade ser remunerada por fundos públicos, como uma forma de evitar a discriminação das trabalhadoras-mães. Além disso, o art. 5º prevê períodos de interrupção do contrato de trabalho para amamentação, a serem definidos pela legislação nacional e o art. 6º dispõe sobre a estabilidade da gestante, vedando que os empregadores possam dispensar as trabalhadoras durante a licença-maternidade.

Em razão da grande importância do tema, em 1965, a OIT editou a Recomendação nº 123 sobre Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, em que foram estabelecidas medidas que deveriam ser tomadas para viabilizar que as trabalhadoras concilhassem suas responsabilidades de cuidado doméstico e o trabalho remunerado, sem serem discriminadas pelo acúmulo de atividades.

A referida recomendação reconhece que em diversos países as mulheres passaram a integrar a força de trabalho e estavam encontrando dificuldades em conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares e que, por isso, deveriam ser implantadas diversas políticas públicas que buscassem facilitar essa dupla jornada feminina, para evitar que essas mulheres fossem vítimas de discriminação no mercado de trabalho.

No entanto, quando a Recomendação nº 123 coloca as mulheres-trabalhadoras como aquelas que precisam de apoio para conciliar o trabalho reprodutivo e produtivo ela está incorrendo em discriminação contra essas mesmas trabalhadoras que tenta proteger, pois as coloca como “naturalmente” responsáveis pelo trabalho de cuidado, ao invés de chamar os homens para repartir as responsabilidades. Compreende-se, assim, que a referida recomendação contribui para perpetuar a visão patriarcal de que o trabalho reprodutivo é coisa de mulher e que os homens estariam isentos de quaisquer responsabilidades com o cuidado

⁵³ A Convenção 103 foi posteriormente atualizada pela Convenção 183, nos anos 2000.

doméstico, o que acaba por fragilizar a atuação das mulheres no mercado de trabalho, já que ao ter que conciliar a sua atividade profissional com as responsabilidades familiares elas dispõem de menos tempo para se dedicar a própria carreira, o que justificaria a objeção dos empregadores em contratar mulheres, especialmente para cargos com maior carga de responsabilidade.

Pelas razões elencadas, a Recomendação nº 123 da OIT foi substituída, em 1981, pela Convenção 156 – Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares e pela Recomendação 165, também de 1981, que dispõe sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamentos para Homens e Mulheres Trabalhadores com Encargos de Família.

Essas novas Convenção e Recomendação levantam a necessidade de elaboração de políticas públicas para que se permita que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares exerçam seu direito ao trabalho sem serem alvos de discriminação e, na medida do possível, compatibilizando suas responsabilidades profissionais e familiares.

Vê-se, portanto, que ocorreu uma verdadeira mudança de perspectiva sobre a responsabilidade pelo trabalho de cuidado para a OIT, que deixou de enxergar as mulheres como as únicas responsáveis pelas responsabilidades familiares. Por exemplo, o item 1, do art. 1º, da Convenção 156, dispõe que seu texto se aplica aos trabalhadores de ambos os sexos, que possuam responsabilidades de cuidado com seus filhos, ou outros membros da família, que limitem as suas possibilidades no mercado de trabalho.

Tendo em vista que o cuidado não é somente um trabalho a ser exercido, mas uma necessidade de toda a sociedade, central para a viabilidade da vida humana⁵⁴ e para o funcionamento da economia e das sociedades, é que ele deve ser compartilhado por todos. Nesse sentido, é que se consolidou uma evolução conceitual na OIT, sendo, a partir de então, adotada uma ideia de parentalidade, em que há uma corresponsabilidade entre os pais no cuidado com os filhos, passando a se entender que as políticas públicas de apoio ao ingresso, permanência, retorno ou crescimento na carreira devem ser destinadas a todos os trabalhadores que possuam responsabilidades familiares, não apenas às mulheres.

Durante a 112ª Reunião da OIT⁵⁵, no ano em junho de 2024, foi editada a Resolução sobre Trabalho Decente e Economia de Cuidado que define o que é a economia de cuidados,

⁵⁴ LAB THINKOLGA. **Economia do Cuidado**. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Resolução da OIT sobre Trabalho Digno e Economia de Cuidados avança**. *Notícias – OIT*, jun. 2024. Disponível em:

além de princípios orientadores para promover o trabalho decente na economia de cuidados. A resolução aponta que é indispensável um reequilíbrio na divisão do trabalho doméstico, porque só assim seria possível chegar a uma efetiva isonomia jurídica e social entre homens e mulheres.

Portanto, compreende-se que somente com o compartilhamento das responsabilidades familiares entre homens, mulheres e a sociedade como um conjunto, retirando das mulheres o fardo de serem as únicas responsáveis pelo trabalho reprodutivo, será possível alcançar uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho.

6. LEGISLAÇÃO NACIONAL SOBRE O COMPARTILHAMENTO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Até o presente momento, o Brasil ainda não aderiu ao texto da Convenção 156 da OIT, apesar de já o ter enviado para a Câmara dos Deputados em 2023⁵⁶. Apesar disso, nos últimos anos houve, no Brasil, a edição de uma série de normas jurídicas internas que buscam o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal de todas as pessoas, independente do gênero. Como, por exemplo, a Lei 14.457/2022, que trouxe importantes alterações à Lei da Empresa Cidadã e instituiu o Programa Emprega + Mulheres; a Lei 14.682/2023, que instituiu o selo Empresa Amiga da Mulher e a Lei 14.683/2023, que instituiu o selo Empresa Amiga da Amamentação.

Portanto, o trabalho de cuidado saiu da esfera íntima das famílias, passando a ser tratado como política pública, diante da necessidade de intervenção estatal para que os trabalhadores consigam equilibrar as responsabilidades, na esfera produtiva e reprodutiva, sem que sejam sobrecarregados. As novas normas trouxeram também responsabilidades ao setor privado nesse compartilhamento dos trabalhos de cuidado com toda a sociedade.

A Lei da Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008), por exemplo, em seu art. 1º, incisos I e II, previa somente a prorrogação do prazo da licença-maternidade em mais 60 dias e da licença-paternidade em mais 15 dias, o que, nem de longe, era suficiente para que os pais conseguissem partilhar de forma mais igualitária o trabalho de cuidado que um bebê exige. E foi buscando possibilitar o compartilhamento das responsabilidades entre os pais, que a

<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/resolucao-da-oit-sobre-trabalho-decente-e-economia-de-cuidados-avanc>
a. Acesso em: 01 ago. 2025.

⁵⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Governo envia à Câmara a Convenção 156 da OIT sobre igualdade para homens e mulheres no trabalho**. Disponível em: . Acesso em: 25 mar. 2025.

recente alteração trazida pela Lei 14.457/2022 passou a prever, no art. 1º, § 3º, a possibilidade de compartilhamento dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade entre ambos os pais, da forma que melhor atender às necessidades familiares, mas desde que a decisão seja tomada de forma conjunta, e que ambos sejam empregados da mesma pessoa jurídica aderente do Programa Empresa Cidadã.

Outra possibilidade dada pela referida lei, prevista em seu art. 1º-A, foi a substituição dos 60 dias de prorrogação da licença pela redução de 50% da jornada de trabalho, do pai ou da mãe, por 120 dias, mantendo a remuneração integral.

Em setembro de 2022, foi instituído o Programa Emprega + Mulheres, pela Lei 14.457/2022 que trouxe, já em seu artigo 1º, parágrafo único, o conceito importante da parentalidade, que representa o vínculo socioafetivo de quem realiza as atividades parentais de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado, seja pai, mãe ou qualquer outro adulto que assuma legalmente esse papel.

A referida norma traz, em seu art. 1º, incisos I e II, diversas medidas de apoio à parentalidade, tais como: reembolso-creche; a previsão de prioridade de trabalhadores, mães ou pais, com filhos menores de 6 anos, ou com deficiência, no regime de teletrabalho; a possibilidade de adoção de regime de tempo parcial, banco de horas, jornada 12x36, antecipação de férias individuais ou flexibilização de horários de entrada e saída.

Outro ponto inovador e bastante importante trazido pela norma para o incentivo ao compartilhamento do trabalho de cuidado entre mães e pais são as medidas de apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, tais como a possibilidade prevista no art. 17, da suspensão do contrato de trabalho de pais empregados com a finalidade de que eles possam prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar seu desenvolvimento e dar suporte a sua esposa ou companheira no retorno ao trabalho.

É importante ainda registrar que, no fim do ano de 2024, o Governo Federal sancionou a Lei 15.069, que instituiu a política nacional de cuidados, com a finalidade de reorganizar a distribuição de tarefas de cuidado no Brasil.

A norma prevê, em seu art. 1º, *caput*, a corresponsabilidade social entre Estado, família, setor privado e sociedade civil e a promoção da corresponsabilização social entre homens e mulheres pela provisão de cuidados, consideradas as múltiplas desigualdades.

A lei traz que o cuidado é direito de todos, o que compreende o direito a ser cuidado por alguém, mas também o de cuidar e o autocuidado (§, 1º e 2º, do art. 1º), sendo a política

nacional de cuidados dever do Estado, em todos os âmbitos federativos em conjunto com as famílias, setor privado e a sociedade civil (art. 2º).

Dentre os diversos objetivos dessa política, destacam-se o da promoção do reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, que é realizado principalmente por mulheres e a promoção de mudança cultural relacionada à organização social do trabalho de cuidado.

Ressalte-se que em diversos pontos da norma ela ressalta a importância da corresponsabilidade entre homens e mulheres pelo trabalho de cuidado de forma equitativa (art. 4º, VI), apontando a importância de mudanças culturais na sociedade brasileira (art. 4º, VIII) quanto ao machismo que fomenta a estrutura do país, que prejudica não somente as mulheres, apesar de elas serem as maiores vítimas, mas também aos próprios homens⁵⁷ e a economia do país.

A economia brasileira perde ao impedir a entrada ou dificultar a permanência do crescimento das mulheres no mercado de trabalho, as restringindo ao ambiente doméstico, visto que ocorre um desperdício de mão de obra qualificada, já que, estatisticamente, as mulheres possuem mais anos de estudos do que os homens⁵⁸, impactando negativamente no produto interno bruto⁵⁹, atrasando o crescimento econômico do país.

Mas não há prejuízo à economia nacional apenas de forma imediata, com a perda da mão de obra qualificada que já existe. É que a discriminação que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho acaba por as afastar da maternidade, seja porque elas fazem a opção por não ter filhos ou retardam ao máximo o momento de uma gravidez, em razão do medo de sofrerem prejuízos na carreira por essa razão. Há prejuízo também à economia no futuro, já que, com o nascimento de menos crianças, ocorrerá o envelhecimento da população brasileira sem a reposição da mão-de-obra jovem no volume necessário, para a manutenção do sistema previdenciário. Pelas estimativas da ONU⁶⁰, por volta de 2040, o grupo de brasileiros de 15 a

⁵⁷ SENADO FEDERAL. **Machismo é um desafio social e de saúde pública porque gera a violência, diz pesquisador.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/machismo-e-um-desafio-social-e-de-saude-publica-porque-gera-a-violencia-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 mar. 2025.

⁵⁸ LIGUORI, Maíra. **O que o Brasil perde quando mulheres mães saem do mercado de trabalho.** Meio & Mensagem, 14 jun. 2024. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/proxima/o-que-o-brasil-perde-quando-mulheres-maes-saem-do-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 mar. 2025.

⁵⁹ GELEDÉS. **Sem desigualdade de gênero, mundo poderia ter PIB ao menos 20% maior, diz Banco Mundial.** Disponível em: <https://www.geledes.org.br/sem-desigualdade-de-genero-mundo-poderia-ter-pib-ao-menos-20-maior-diz-banco-mundial/>. Acesso em: 27 mar. 2025.

⁶⁰ FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (UNFPA). **Relatório sobre a Situação da População Mundial. Brasília: UNFPA Brasil**, [2018]. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swop_brasil_web.pdf. Acesso em: 27 mar. 2025.

64 anos alcançará o seu pico e começará a cair, passando a crescer a faixa de brasileiros com mais de 60 anos, o que irá afetar a Previdência Social⁶¹.

Nesse sentido, as políticas públicas que incentivam a corresponsabilidade das atividades de cuidado, retirando das mulheres o fardo de serem as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico, conscientizando os homens do seu papel como cuidadores em igual condição às mulheres e criando espaços públicos que sirvam de apoio às famílias, como creches, pré-escolas e centros de convivência para idosos, são de extrema importância para a construção de uma nova sociedade brasileira mais equânime, solidária e próspera.

7. O COMPARTILHAMENTO DE RESPONSABILIDADES DO TRABALHO DE CUIDADOS NA JURISPRUDÊNCIA DO STF: O VOTO PARADIGMÁTICO NA ADO 20/2024.

O Supremo Tribunal Federal, em sua atuação na defesa da Constituição Federal, tem o dever de garantir a efetividade dos direitos fundamentais, inclusive diante da omissão dos demais poderes, tendo o próprio Texto Constitucional lhe garantindo ferramentas para tanto, como as Ações de Controle de Constitucionalidade por Omissão e o Mandado de Injunção.

Nos últimos anos, o Supremo tem prolatados votos paradigmáticos⁶² quanto à necessidade do compartilhamento de responsabilidade do trabalho de cuidados para a garantia do direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres (art. 5, I, da CRFB), como, por exemplo, a ADO 20/2024, de Relatoria do Min. Marco Aurélio, em que restou comprovada a mora do Congresso Nacional na regulamentação da licença-paternidade, prevista no artigo 7º, XIX, da CRFB, sendo dado prazo de 18 meses para que fosse sanada a omissão, como se observa na ementa abaixo:

EMENTA DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO. LICENÇA-PATERNIDADE. ARTIGO 7º, XIX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DECLARAÇÃO DE MORA LEGISLATIVA. OMISSÃO INCONSTITUCIONAL. CONSEQUÊNCIA. PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PARA DELIBERAÇÃO LEGISLATIVA. I – CASO EM EXAME 1. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão em que se postula a regulamentação da licença-paternidade, nos termos do artigo 7º, XIX, da Constituição da República de 1988, alegando-se mora legislativa e proteção deficiente da legislação existente. II - QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Saber se há, ou não, omissão inconstitucional, diante da previsão do artigo 10, §1º, do ADCT, que garante o prazo de cinco dias de licença-paternidade “até que a lei venha a

⁶¹ CBN. **Envelhecimento da população é desafio para a previdência social**. Disponível em: <https://cbn.globo.com/brasil/noticia/2024/04/03/envelhecimento-da-populacao-e-desafio-para-a-previdencia-social.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2025.

⁶² Outro voto paradigmático é o **RE 1.532.276**, de relatoria do Ministro André Medonça, j. 22.02.2025, 2ª T, *DJE* de 07.03.2025, que decidiu: “O termo inicial da licença-paternidade, em caso de internação hospitalar do recém-nascido, deve ser considerado como a data de sua alta.”

disciplinar o disposto no artigo 7º, XIX, da Constituição da República”. 3. Saber se, declarada a omissão inconstitucional, haverá alguma consequência para o gozo do direito fundamental à licença-paternidade, prevista no artigo 7º, XIX, da Constituição da República. III – RAZÕES DE DECIDIR 4. **O direito fundamental social à licença-paternidade apresenta-se como direito fundamental essencial para a concretização não apenas das garantias institucionais da família (art. 226 da CRFB) e da proteção integral da infância (art. 6º e 203 da CRFB), mas, principalmente, do direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres (art. 5, I, da CRFB).** 5. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho leva ao incremento da importância de políticas públicas relacionadas ao cuidado com os filhos, as quais possam contribuir para a equidade de gênero, para atender ao melhor interesse da criança, para a saúde mental de pais e mães, bem como para o planejamento familiar e diminuição do impacto do nascimento de um filho na carreira das mulheres. 6. É necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres, em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico, pois que as experiências comparadas demonstram, o que é confirmado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, que os avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há um compartilhamento das licenças maternidade e paternidade. 7. O efeito dirigente dos direitos fundamentais impõe que exista um esforço cooperativo por partes dos agentes políticos e públicos, vinculados a todas as funções de poder, no sentido de concretizar e potencializar a eficácia das normas constitucionais, especialmente quando se trata de direitos fundamentais sociais expressamente reconhecidos pelo legislador constituinte originário, como é o caso da licença-paternidade, previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição da República de 1988. 8. O artigo 10, §1º, do ADCT constitui regra transitória, prevista há mais de 35 anos, a qual foi se revelando, ao longo do tempo, manifestamente insuficiente para regulamentar o direito fundamental à licença-paternidade (art. 7º, XIX, da CRFB), bem como à família (art. 226 da CRFB), à proteção integral da infância (art. 6º, caput, e 203 da CRFB) e à igualdade de gênero (art. 5, I, da CRFB). IV – DISPOSITIVO E TESE 9. Pedido de declaração da omissão inconstitucional procedente, para declarar a mora legislativa, quanto à regulamentação do artigo 7º, XIX, da CRFB e artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determinando-se o prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a omissão, o que se não ocorrer, autorizará o Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre o tema. 10. Tese: “Há omissão inconstitucional quanto à edição de lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no artigo 7º, XIX, da Constituição da República de 1988, fixando-se o prazo de 18 (dezoito) meses para que seja sanada a omissão pelo Poder Legislativo, o que, se não ocorrer, autoriza ao Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre as condições concretas necessárias ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade.”

(ADO 20, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 01-04-2024 PUBLIC 02-04-2024)

Como se observa, em suas razões de decidir, o Supremo entendeu que o direito fundamental social à licença-paternidade é essencial para o fortalecimento dos laços familiares, em atenção ao art. 226, da CRFB e para o fortalecimento do vínculo entre pai e filhos⁶³, o que garante uma maior proteção à infância (art. 6º e 203 da CRFB).

Mas não somente isso, já que essa nova licença-paternidade, maior que a de 5 dias prevista no artigo 10, §1º ADCT, tem como função garantir o direito à igualdade entre homens

⁶³ OEHM, Camila. **Licença-paternidade estendida favorece vínculo com filho**. Agência Brasil, São Paulo, 11 ago. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-08/licenca-paternidade-estendida-favorece-vinculo-com-filho>. Acesso em: 28 mar. 2025.

e mulheres (art. 5, I, da CRFB). Isso porque, primeiro, acarretaria a diminuição na discriminação das mulheres no mercado de trabalho, pois a diferença do ônus financeiro para a contratação de trabalhadores de diferentes gêneros seria menor. Segundo, porque contribuiria com uma alteração no padrão comportamental da sociedade quanto à divisão do trabalho de cuidado entre mães e pais, diminuindo a sobrecarga materna, já que os homens passariam a se ver responsáveis pelo trabalho doméstico, o que mitigaria o impacto do nascimento de um filho na carreira das mulheres, contribuindo para uma maior equidade de gênero. Terceiro, o estímulo à paternidade ativa⁶⁴, que é aquela em que o pai exerce efetivamente seu papel de cuidado, físico e emocional, com os filhos, em parceria com a mãe, resulta em diversos benefícios para o desenvolvimento das crianças, em especial a preservação da sua saúde mental. Além do mais, uma atuação mais ativa dos pais na criação dos filhos diminui a sobrecarga materna, e possibilita que essas mulheres tenham tempo para outros aspectos da vida, inclusive o profissional, para além do seu papel de mãe.

Em síntese, para o STF, a licença-paternidade desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade entre homens e mulheres no cuidado com o recém-nascido e na mitigação dos impactos do nascimento de um filho na trajetória profissional de ambos. Embora existam fatores biológicos, históricos e, principalmente, culturais que justifiquem a diferenciação de responsabilidades e a disparidade nos prazos das licenças, cresce o reconhecimento global sobre a relevância da participação paterna na primeira infância. Além disso, reforça-se a necessidade de que os pais assumam suas responsabilidades desde o período gestacional, contribuindo ativamente para os cuidados e o desenvolvimento dos filhos.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo analisou, a partir de dados da realidade do mercado de trabalho brasileiro, como a divisão sexual do trabalho, que segrega as mulheres ao âmbito doméstico, é prejudicial para a sua entrada, permanência e crescimento profissional, especialmente quando são mães.

⁶⁴ BRASIL. Ministério da Saúde. **Cartilha para pais: exercendo a paternidade ativa**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_pais_exercer_paternidade_ativa.pdf. Acesso em: 28 mar. 2025.

Conforme visto, ao serem encaixadas como as únicas responsáveis pelos trabalhos de cuidados, as mulheres são preteridas em promoções, recebem menores salários, ainda que sejam mais qualificadas que os homens, em razão da crença de que elas terão menor disponibilidade para se dedicar à carreira.

Culturalmente, a sociedade brasileira é pautada pela divisão sexual do trabalho tendo tarefas e funções distribuídas de acordo com o gênero, segregando às mulheres as tarefas relacionadas ao cuidado, trabalho doméstico e afetivo, e à reprodução, enquanto os homens seriam “naturalmente” vocacionados às atividades produtivas fora de casa, ao trabalho assalariado e às atividades de maior prestígio social. Essa divisão acaba por vulnerabilizar as mulheres, já que o trabalho reprodutivo, ao contrário do produtivo, via de regra não é remunerado.

Portanto, uma maior participação da mulher no mercado de trabalho, em igualdade de condições com o homem, é importante para além da esfera individual, sendo indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, em uma cultura de igualdade entre os gêneros e bem-estar nas famílias.

Para a sociedade continuar a prosperar é necessário que o trabalho reprodutivo e de cuidado seja feito, já que é indispensável para a sobrevivência dos indivíduos e da espécie. No entanto, ele não pode mais ficar a cargo somente das mulheres, devendo ser compartilhado com os homens, com o Estado e a sociedade como um todo.

Dessa forma, entende-se que os homens devem atuar de forma ativa no movimento emancipatório de mulheres, cabendo a eles assumir novos papéis na família e na sociedade, se colocando como corresponsáveis pelos trabalhos de cuidado - sejam eles domésticos ou emocionais - ao lado de suas companheiras. Assim, com o reequilíbrio das responsabilidades domésticas, ter filhos deixará de significar prejuízo para a carreira e ao projeto de vidas das mulheres trabalhadoras, assegurando-lhes uma maternidade mais leve e uma vida menos sobrecarregada.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor; INDIO DO BRASIL, Cristina. **Homens ocupam seis em cada dez cargos gerenciais, aponta IBGE**. Agência Brasil, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/homens-ocupam-seis-em-cada-dez-cargos-gerenciais-aponta-ibge>. Acesso em: 10 mar. 2025.

ABREU, Renata. **Mulheres na política: o copo meio cheio**. Poder360, 8 mar. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/opiniaio/mulheres-na-politica-o-copo-meio-cheio/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país**. Agência Brasil, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>. Acesso em: 7 mar. 2025.

ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (orgs.). **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sergio Milliet. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Cartilha para pais: exercendo a paternidade ativa**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_pais_exercer_paternidade_ativa.pdf. Acesso em: 28 mar. 2025.

BÍBLIA ONLINE. **Provérbios 14:1**. Disponível em: https://www.bibliaon.com/versiculo/proverbios_14_1/. Acesso em: 8 mar. 2025.

BÍBLIA. **Gênesis 2:18**. Almeida Corrigida Fiel. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/2/18>. Acesso em: 8 mar. 2025.

BÍBLIA. **Tito 2:4-5**. Nova Versão Internacional. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/nvi/tt/2/4,5>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Governo envia à Câmara a Convenção 156 da OIT sobre igualdade para homens e mulheres no trabalho**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/944576-governo-envia-a-camara-a-convencao-156-da-oit-sobre-igualdade-para-homens-e-mulheres-no-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

CBN. **Envelhecimento da população é desafio para a previdência social**. Disponível em: <https://cbn.globo.com/brasil/noticia/2024/04/03/envelhecimento-da-populacao-e-desafio-para-a-previdencia-social.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2025.

CEPAL. **Índice de feminidade da pobreza**. 2021. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>. Acesso em: 8 mar. 2025.

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÊNERO – CIG. **Prêmio Nobel de Economia 2023 | Economista Claudia Goldin | Desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho**. *Notícias – CIG*, 09 out. 2023. Disponível em: https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/IVicSbfyyF7X/content/premio-nobel-de-economia-2023-economista-claudia-goldin-desigualdade-entre-mulheres-e-homens-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 01 ago. 2025.

CONGRESSO EM FOCO. **Com 18% de mulheres, Congresso só aprova pauta feminina em semanas temáticas**. 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/7414/com-18-de-mulheres-congresso-so-aprova-pauta-feminina-em-semanas-tematicas>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 6 abr. 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números aponta sub-representação feminina e de pessoas negras na magistratura.** 27 ago. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-aponta-sub-representacao-feminina-e-de-pessoas-negras-na-magistratura/>. Acesso em: 12 mar. 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões.** 27 fev. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/paridade-de-genero-nos-tribunais-agrega-diferentes-visoes-de-mundo-as-decisoes/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

DIEESE. **Mulheres 2025: Desafios e perspectivas** 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/mulheres2025.html>. Acesso em: 8 mar. 2025.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado.** Trad. Sérgio P. Kormann. São Paulo: Boitempo, 2019.

FEDERICI, Sílvia. **O calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva.** Trad. Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** São Paulo: Editora Elefante, 2019

FEIJÓ, Janaína. **Pesquisadora aponta o ônus que a maternidade implica para a empregabilidade e a renda das mulheres no Brasil.** Blog da Conjuntura Econômica, FGV IBRE, 3 jun. 2024. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/pesquisadora-aponta-o-onus-que-maternidade-implica-para>. Acesso em: 12 mar. 2025.

FREITAS, Paula. **Estudo revela que mulheres com filhos ainda são penalizadas na carreira.** Veja, 1 mar. 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/comportamento/estudo-revela-que-mulheres-com-filhos-ainda-sao-penalizadas-na-carreira>. Acesso em: 12 mar. 2025.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (UNFPA). **Relatório sobre a Situação da População Mundial.** Brasília: UNFPA Brasil, [2018]. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swop_brasil_web.pdf. Acesso em: 27 mar. 2025.

GELEDÉS. **Disponibilidade emocional não é obrigação da mulher.** Geledés, 5 mar. 2025. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/disponibilidade-emocional-nao-e-obrigacao-da-mulher/>. Acesso em: 7 mar. 2025.

GELEDÉS. **Sem desigualdade de gênero, mundo poderia ter PIB ao menos 20% maior, diz Banco Mundial.** Disponível em: <https://www.geledes.org.br/sem-desigualdade-de-genero-mundo-poderia-ter-pib-ao-menos-20-maior-diz-banco-mundial/>. Acesso em: 27 mar. 2025.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras.** Tradução Ana Luiza Libânio. 1ed. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 2018

HOOKS, bell. **Tudo sobre o amor: Novas perspectivas.** São Paulo: Editora Elefante, 2019.

IBGE Educa. **Homens e mulheres.** Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/19625-numero-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 6 abr. 2025

IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Educa IBGE, 2025. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 7 mar. 2025.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2003.

LAB THINKOLGA. **Economia do Cuidado**. Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

LIGUORI, Maíra. **O que o Brasil perde quando mulheres mães saem do mercado de trabalho**. Meio & Mensagem, 14 jun. 2024. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/proxima/o-que-o-brasil-perde-quando-mulheres-maes-saem-do-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 27 mar. 2025.

MACHADO, Cecília. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2018. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>. Acesso em: 12 mar. 2025.

MARIE CLAIRE. **Burnout: por que a síndrome é mais comum em mulheres do que em homens?** Revista Marie Claire, 12 dez. 2024. Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/saude/noticia/2024/12/burnout-por-que-a-sindrome-e-mais-comum-em-mulheres-do-que-em-homens.ghml>. Acesso em: 7 mar. 2025

MARX, Karl. **O capital [recurso eletrônico]: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Cartilha: Cuidado, Gênero e Trabalho**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilha-cuidado.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2025.

NAKAMURA, J. (2024, 8 de março). **Mais escolarizadas, mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, diz IBGE**. CNN Brasil. 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: 10 mar. 2025.

OEHM, Camila. **Licença-paternidade estendida favorece vínculo com filho**. Agência Brasil, São Paulo, 11 ago. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-08/licenca-paternidade-estendida-favorece-vinculo-com-filho>. Acesso em: 28 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Resolução da OIT sobre Trabalho Digno e Economia de Cuidados avança**. *Notícias – OIT*, jun. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/resolucao-da-oit-sobre-trabalho-decente-e-economia-de-cuidados-avanca>. Acesso em: 01 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. Genebra: 2019, p. 08 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf. Acesso em 7 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/ilo-conventions>. Acesso em: 25 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho de cuidados não remunerado impede 708 milhões de mulheres de participar plenamente no mercado de trabalho**. 28 jun. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/trabalho-de>

cuidados-n%C3%A3o-remunerado-impede-708-milh%C3%B5es-de-mulheres-de. Acesso em: 12 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 6 abr. 2025.

OXFAM BRASIL. **Tempo de Cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade**. São Paulo: Oxfam Brasil, 2020. Disponível em: . Acesso em: 8 mar. 2025.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana; BARBOSA, Ana de Holanda. **Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil**. Brasília, DF: Ipea, set. 2023. 44 p. ISSN 1415-4765. (Texto para Discussão, n. 2920). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2920-port>.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano 1995**. Nova York: PNUD, 1995.

REVISTA CRESCER. **Mulheres são prejudicadas pela maternidade no mercado de trabalho, aponta estudo**. 2017. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2017/01/mulheres-sao-prejudicadas-pela-maternidade-no-mercado-de-trabalho-aponta-estudo.html>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SENADO FEDERAL. **Divisão de tarefas domésticas ainda é desigual no Brasil**. Senado Notícias, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/divisao-de-tarefas-domesticas-ainda-e-desigual-no-brasil>. Acesso em: 7 mar. 2025.

SENADO FEDERAL. **Machismo é um desafio social e de saúde pública porque gera a violência, diz pesquisador**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/machismo-e-um-desafio-social-e-de-saude-publica-porque-gera-a-violencia-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 mar. 2025.

TREE DIVERSIDADE. **Teto de vidro: o que é e como as empresas podem romper as barreiras que limitam ascensão das mulheres**. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/teto-de-vidro-o-que-e/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 mar. 2025.