A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER: DESAFIOS À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DOS DIREITOS HUMANOS

Vitoria Varea Maria de Lima e César Augusto Ribeiro Nunes
Apoio: PIBIC Mackenzie

RESUMO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro permanece relacionada à distribuição assimétrica das responsabilidades domésticas e familiares, uma vez que as mulheres acumulam o trabalho remunerado com os afazeres domésticos e as atividades de cuidado. Partindo de tal realidade, o artigo analisa de que maneira a dupla jornada limita a inserção, a permanência e o desenvolvimento profissional das mulheres, considerando as garantias de igualdade previstas na Constituição Federal de 1988 e as diretrizes da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho. A análise abrange o período iniciado em 1983, quando a convenção entrou em vigor internacionalmente, alcançando o processo de apreciação legislativa no Brasil em 2026, sem ratificação internacional registrada até novembro daquele ano. A investigação adota uma abordagem qualitativa e exploratória, fundamentada na análise documental de normas nacionais e internacionais e na revisão bibliográfica de produções referentes à divisão sexual do trabalho, à reprodução social e à organização do cuidado. Os dados examinados demonstram que a participação feminina no trabalho remunerado não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das tarefas familiares, mantendo restrições de tempo, renda e progressão profissional. Verifica-se ainda que as licenças parentais desiguais, a cobertura insuficiente dos serviços públicos de cuidado e a permanência de valores patriarcais reduzem a efetividade das garantias jurídicas. Conclui-se que a igualdade material depende de políticas públicas destinadas à corresponsabilidade familiar, à ampliação da infraestrutura de cuidado e à reorganização das relações laborais e domésticas.

Palavras-chave: Dupla jornada. Igualdade de gênero. Trabalho de cuidado.

ABSTRACT

Gender inequality in the Brazilian labor market remains closely connected to the unequal distribution of domestic and family responsibilities, since women frequently combine paid employment with housework and unpaid care activities. Based on this reality, the article analyzes how the double burden limits women’s access to employment, job retention, and professional development, considering the equality guarantees established by the 1988 Federal Constitution and the guidelines of International Labour Organization Convention No. 156. The analysis covers the period beginning in 1983, when the Convention entered into force internationally, and extends to the legislative review in Brazil in 2026, with no international ratification registered as of November of that year. The investigation adopts a qualitative and exploratory approach, based on documentary analysis of national and international legal instruments and a bibliographic review of publications concerning the sexual division of labor, social reproduction, and the organization of care. The examined data indicate that women’s participation in paid work has not been accompanied by an equivalent redistribution of family duties, thereby maintaining restrictions related to time, income, and career advancement. Unequal parental leave arrangements, insufficient coverage

of public care services, and the persistence of patriarchal values also reduce the effectiveness of formal legal guarantees. The article concludes that substantive equality depends on public policies designed to promote shared family responsibilities, expand care infrastructure, and reorganize labor and domestic relations.

Keywords: Double burden. Gender equality. Care work.

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como uma expressão da exclusão estrutural, limitando a concretização da igualdade material assegurada pelo artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, pois as mulheres ainda enfrentam diferenças de remuneração, restrições no acesso aos espaços decisórios e concentração das responsabilidades familiares (Brasil, 1988; IBGE, 2024).

No interior da referida desigualdade, a dupla jornada resulta da acumulação do trabalho remunerado com os afazeres domésticos e as atividades de cuidado, mantendo uma distribuição do tempo que restringe a autonomia econômica e o desenvolvimento profissional feminino (OIT, 2018; ONU Mulheres, 2021).

No Brasil, as mulheres dedicaram, em 2022, uma média de 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, enquanto os homens dedicaram 11,7 horas, demonstrando que a inserção feminina no trabalho remunerado não foi acompanhada por uma redistribuição equivalente das obrigações familiares (IBGE, 2024).

A permanência da diferença entre o reconhecimento jurídico da igualdade e as condições concretas vivenciadas pelas trabalhadoras justifica a análise da dupla jornada como um problema relacionado à divisão sexual do trabalho, à insuficiência dos serviços públicos de cuidado e à responsabilização predominante das mulheres pela reprodução cotidiana da vida (Fraser, 2016; OIT, 2018).

A discussão encontra fundamento na Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 1981 e vigente internacionalmente desde 1983, que reconhece as responsabilidades familiares como possíveis obstáculos à igualdade de oportunidades e determina a formulação de políticas destinadas à conciliação entre o trabalho e o cuidado (OIT, 1981).

A delimitação temporal da análise compreende o período de 1983 a novembro de 2026, tomando como marco inicial a vigência internacional da Convenção nº 156 e como marco final a tramitação do Projeto de Decreto Legislativo nº 996/2026 no

Senado Federal, sem registro de ratificação brasileira perante a OIT (OIT, 2026; Senado Federal, 2026).

Diante do quadro apresentado, formula-se o seguinte problema de pesquisa: de que maneira a dupla jornada limita a inserção, a permanência e o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, considerando as garantias constitucionais de igualdade e as diretrizes da Convenção nº 156 da OIT?

A hipótese sustenta que a sobrecarga feminina persiste devido à divisão sexual do trabalho, à insuficiência das políticas públicas de cuidado e à continuidade de valores sociais que vinculam as obrigações domésticas ao gênero feminino, mantendo uma distância entre a igualdade jurídica e sua realização concreta.

O objetivo geral consiste em analisar a interferência da dupla jornada na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, relacionando a distribuição desigual do cuidado às garantias constitucionais e às disposições da Convenção nº 156 da OIT.

Para alcançar o objetivo proposto, adota-se uma abordagem qualitativa, exploratória e fundamentada na análise documental de marcos normativos nacionais e internacionais, juntamente com a revisão bibliográfica de produções referentes à divisão sexual do trabalho, à reprodução social e às responsabilidades familiares, possibilitando a articulação entre as normas jurídicas e as condições sociais que sustentam a sobrecarga feminina.

2. DUPLA JORNADA COMO ESTRUTURA SOCIALMENTE CONSTRUÍDA DE DESIGUALDADE

2.1 A divisão sexual do trabalho e a naturalização do cuidado

A literatura feminista contemporânea oferece fundamentos teóricos indispensáveis para a desnaturalização da dupla jornada feminina, pois demonstra que a distribuição desigual das atividades produtivas e reprodutivas resulta de relações sociais historicamente organizadas, e não de uma suposta aptidão biológica das mulheres para o cuidado (Hirata; Kergoat, 2007; Federici, 2013).

Partindo de tal compreensão, a associação entre feminilidade, domesticidade e responsabilidade familiar precisa ser interpretada como produto de códigos culturais, práticas institucionais e normas jurídicas que atribuem às mulheres a obrigação de sustentar a vida cotidiana, enquanto reservam aos homens maior disponibilidade para

o trabalho remunerado e para a participação nos espaços públicos (Bourdieu, 1998; Butler, 2003).

A divisão sexual do trabalho não corresponde a uma consequência espontânea das diferenças entre homens e mulheres, mas a uma forma de organização social orientada pelos princípios da separação e da hierarquia, por meio dos quais determinadas atividades são classificadas como femininas ou masculinas e aquelas associadas aos homens recebem maior reconhecimento econômico e social (Hirata; Kergoat, 2007).

Dentro de tal estrutura, a concentração feminina nas atividades domésticas e nas ocupações relacionadas ao cuidado resulta da organização das relações sociais de sexo, que separa as atividades atribuídas a homens e mulheres e confere maior valor às atividades socialmente atribuídas aos homens (Kergoat, 2009).

A formulação de Kergoat (2009) permite compreender que a dupla jornada não decorre de escolhas individuais desconectadas das condições materiais, visto que a distribuição das tarefas familiares acompanha relações de poder responsáveis por definir quem executa o cuidado, quanto tempo será destinado a tal atividade e qual valor econômico ou social será atribuído ao serviço realizado.

Em razão da divisão sexual do trabalho, a inserção feminina no mercado remunerado não eliminou as obrigações domésticas tradicionalmente atribuídas às mulheres, produzindo uma acumulação de jornadas que amplia o tempo total de trabalho e reduz a disponibilidade feminina para o descanso, a qualificação profissional, a participação política e o desenvolvimento da própria autonomia (Hirata; Kergoat, 2007; IBGE, 2023).

Fraser (2016) aprofunda a discussão relacionando a sobrecarga feminina à crise da reprodução social, compreendida como uma contradição presente nas sociedades capitalistas, que dependem das atividades destinadas à criação dos filhos, à manutenção dos domicílios, ao cuidado de pessoas dependentes e à preservação dos vínculos comunitários, mas enfraquecem continuamente as condições materiais necessárias à realização de tais atividades.

A organização econômica orientada pela acumulação exige a disponibilidade permanente da força de trabalho, enquanto transfere os custos da reprodução cotidiana para as famílias e, dentro delas, principalmente para as mulheres, produzindo uma tensão entre as exigências do emprego remunerado e as necessidades relacionadas à sustentação da vida (Fraser, 2013).

O avanço do neoliberalismo intensificou a referida contradição mediante a redução dos investimentos sociais, a mercantilização dos serviços públicos e a transferência de responsabilidades coletivas para os domicílios, mantendo o cuidado como obrigação privada mesmo quando as mulheres passaram a participar mais intensamente do mercado profissional (Fraser, 2016).

As conquistas jurídicas que ampliaram o acesso feminino à educação, à participação política e ao emprego remunerado não foram acompanhadas por uma redistribuição proporcional das tarefas domésticas e parentais, fazendo com que a igualdade formal conviva com uma distribuição profundamente desigual do tempo de trabalho (IBGE, 2023; IBGE, 2024).

A permanência da sobrecarga compromete a saúde, a autonomia econômica e as trajetórias profissionais das mulheres, pois a responsabilidade predominante pelo cuidado limita a disponibilidade para jornadas remuneradas mais extensas, deslocamentos, qualificação e ocupação de cargos que exigem maior flexibilidade de horários (OIT, 2018; IBGE, 2024). A dupla jornada expressa, por conseguinte, uma desigualdade estrutural que atravessa simultaneamente a família, o mercado e o Estado, vinculando a divisão doméstica das tarefas às oportunidades concretas de participação social e econômica (Hirata; Kergoat, 2007; Fraser, 2016).

No campo da teoria social, Bourdieu (1998) explica que a dominação masculina se reproduz mediante classificações culturais incorporadas pelos próprios sujeitos, fazendo com que relações historicamente construídas sejam percebidas como naturais, legítimas e inevitáveis. A “violência simbólica” opera sem depender continuamente da coerção explícita, pois as expectativas de gênero são assimiladas nas relações familiares, na escola, nas instituições religiosas, nos meios de comunicação e nas práticas estatais, orientando comportamentos e delimitando os espaços considerados adequados para homens e mulheres.

Com isso, a posição feminina como responsável principal pelo cuidado não pode ser reduzida a uma escolha plenamente livre, visto que a própria formação das preferências ocorre dentro de uma ordem social que associa a feminilidade à docilidade, à disponibilidade afetiva e à abnegação. A oposição simbólica entre o espaço doméstico feminino e o espaço público masculino reforça a compreensão de que o cuidado seria uma obrigação moral das mulheres, enquanto o trabalho remunerado e a autoridade permaneceriam vinculados à masculinidade (Bourdieu, 1998).

A naturalização de tal oposição transforma uma distribuição desigual das responsabilidades em comportamento socialmente esperado, fazendo com que a mulher seja responsabilizada pela administração da casa e da família mesmo quando também exerce atividade profissional fora do domicílio (Bourdieu, 1998; Hirata; Kergoat, 2007). Sob tal organização, a dupla jornada passa a ser vivenciada como extensão habitual da identidade feminina, ocultando as relações econômicas e políticas que sustentam a apropriação do tempo e do trabalho das mulheres (Bourdieu, 1998; Federici, 2013).

Por outro caminho teórico, Butler (2003) questiona as concepções essencialistas de identidade e compreende o gênero como resultado da repetição regulada de atos, discursos e gestos que produzem a aparência de uma natureza feminina ou masculina anterior à vida social. O feminino e o masculino não derivam de uma essência imutável, pois são construídos mediante normas reiteradas que estabelecem comportamentos, ocupações, espaços e formas de reconhecimento diferentes para cada gênero.

A vinculação das mulheres ao cuidado, à domesticidade e à disponibilidade afetiva pode ser compreendida, dentro de tal formulação, como resultado da repetição de práticas que apresentam a divisão sexual do trabalho como inevitável, embora sua continuidade dependa da reprodução cotidiana das normas sociais (Butler, 2003; Hirata; Kergoat, 2007).

A eficácia da normatização do gênero decorre justamente da repetição constante, pois as expectativas sociais relacionadas ao comportamento feminino passam a orientar decisões familiares, políticas empresariais e medidas estatais sem que sua origem histórica seja claramente percebida (Butler, 2003). A desestabilização da dupla jornada exige, posto isso, mudanças que ultrapassem a negociação privada das tarefas domésticas, alcançando as normas institucionais responsáveis por organizar as licenças parentais, os serviços de cuidado, os horários de trabalho e as expectativas dirigidas às mulheres e aos homens (OIT, 2022).

Em diálogo com a divisão sexual do trabalho, Federici (2013) sustenta que o trabalho doméstico ocupa uma posição central no funcionamento do sistema capitalista, pois garante a reprodução cotidiana e geracional da força de trabalho sem que os custos correspondentes sejam integralmente assumidos pelo mercado ou pelo Estado.

O cuidado das crianças, das pessoas idosas e enfermas, a preparação dos alimentos, a limpeza dos domicílios e o suporte emocional mantêm as condições necessárias à continuidade da produção econômica, embora grande parte de tais atividades permaneça gratuita, desvalorizada e socialmente atribuída às mulheres. A invisibilidade do trabalho reprodutivo não corresponde a uma falha ocasional do sistema produtivo, mas a uma condição que permite a apropriação gratuita de atividades indispensáveis à manutenção da vida e à renovação da força de trabalho (Federici, 2013). Dentro de tal compreensão, a dupla jornada funciona como uma engrenagem da organização produtiva, pois o mercado utiliza a força de trabalho feminina remunerada enquanto continua dependendo das atividades domésticas que as próprias mulheres realizam fora da jornada contratual.

Federici (1975), defendendo a campanha *Wages Against Housework*, recusa a interpretação do trabalho doméstico como expressão espontânea do amor feminino e demonstra que sua naturalização impede o reconhecimento das relações de exploração presentes no espaço privado. A autora sintetiza o argumento nos seguintes termos:

> O capital teve de nos convencer de que se trata de uma atividade natural, inevitável e até gratificante, para nos fazer aceitar nosso trabalho não remunerado. Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa para reforçar a suposição comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo, assim, as mulheres de lutar contra ele, exceto na disputa privatizada da cozinha e do quarto, que toda a sociedade concorda em ridicularizar, reduzindo ainda mais a protagonista de uma luta (Federici, 1975, p. 2-3, tradução nossa)[1].

A reflexão de Federici (1975) demonstra que a ausência de remuneração produz consequências econômicas e simbólicas, pois retira das atividades domésticas o reconhecimento social concedido ao trabalho e apresenta sua execução como obrigação decorrente da feminilidade. A dificuldade de identificar o trabalho doméstico como atividade produtiva também restringe a formulação de reivindicações coletivas, uma vez que os conflitos relacionados à distribuição das tarefas permanecem confinados ao interior das famílias e são frequentemente interpretados como problemas particulares.

[1] No original: "*Capital had to convince us that it is a natural, unavoidable and even fulfilling activity to make us accept our unwaged work. In its turn, the unwaged condition of housework has been the most powerful weapon in reinforcing the common assumption that housework is not work, thus preventing women from struggling against it, except in the privatized kitchen bedroom quarrel that all society agrees to ridicule, thereby further reducing the protagonist of a struggle".*

Com isso, a sobrecarga feminina deixa de ser discutida como resultado da organização econômica e passa a ser tratada como falha individual de administração do tempo, ocultando a responsabilidade compartilhada do Estado, do mercado, da comunidade e dos homens pela sustentação do cuidado (Federici, 2013; Tronto, 1993).

A superação da desigualdade exige políticas públicas universais de cuidado, ampliação da infraestrutura destinada às crianças e às pessoas dependentes, redistribuição das licenças parentais e transformação das práticas educacionais e culturais que associam o cuidado exclusivamente às mulheres (OIT, 2022; ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

2.2 Repercussões da sobrecarga na saúde e nas trajetórias profissionais

A sobreposição das atividades profissionais e familiares também interfere na saúde das trabalhadoras, pois a acumulação de exigências reduz o tempo disponível para descanso, lazer e recuperação física e emocional (OIT, 2018; ONU Mulheres, 2021). Lopes, Gomes e Abreu (2024), examinando o estresse ocupacional entre gestoras de uma instituição pública federal de ensino, identificaram fatores relacionados à sobrecarga de atividades, às demandas profissionais e às dificuldades de conciliação entre diferentes dimensões da vida, produzindo sintomas físicos e psicológicos entre as participantes. Embora os resultados estejam vinculados a um grupo profissional específico e não possam ser generalizados para todas as trabalhadoras, a análise permite compreender que a multiplicidade de responsabilidades pode intensificar o desgaste ocupacional quando as exigências profissionais coexistem com outras demandas cotidianas.

A sobrecarga familiar também interfere na avaliação profissional das mães, visto que a maternidade costuma ser associada a menor disponibilidade, comprometimento e competência, mesmo quando não existem diferenças objetivas de desempenho que justifiquem tal julgamento, pois Correll, Benard e Paik (2007) identificaram que as mães receberam avaliações menos favoráveis em processos de contratação e recomendações salariais inferiores às destinadas a mulheres sem filhos, enquanto a paternidade não produziu penalização equivalente para os homens.

A penalização da maternidade demonstra que a divisão desigual do cuidado atua antes mesmo da comprovação de dificuldades concretas de conciliação, pois empregadores podem presumir que as responsabilidades familiares reduzirão a

produtividade feminina e, com base em tal expectativa, restringir oportunidades de contratação e ascensão (Correll; Benard; Paik, 2007).

A naturalização da responsabilidade feminina pela reprodução social também foi problematizada por Ávila (2004), que demonstra como as tarefas necessárias à procriação, à manutenção e ao desenvolvimento dos seres humanos são incorporadas à vida cotidiana sem receber o reconhecimento correspondente à sua relevância social. Segundo a autora:

> A realização das tarefas relativas à reprodução, entendida aqui como processo de procriação, manutenção e desenvolvimento dos seres humanos, são contabilizadas como parte da dinâmica natural da vida cotidiana, cuja responsabilidade, como afirmado anteriormente, está a cargo das mulheres (Ávila, 2004, p. 8).

A formulação de Ávila (2004) esclarece que a invisibilidade do trabalho reprodutivo depende de sua classificação como atividade natural da vida familiar, pois a ausência de reconhecimento permite que as tarefas continuem sendo atribuídas às mulheres sem remuneração, proteção jurídica ou redistribuição proporcional.

Entende-se que a dupla jornada surge da coexistência entre a participação feminina no trabalho remunerado e a permanência de um modelo familiar que preserva a mulher como principal responsável pela procriação, pela manutenção do domicílio e pelo cuidado das pessoas dependentes (Ávila, 2004; Hirata; Kergoat, 2007).

2.3 Igualdade material, direitos humanos e políticas públicas de cuidado

A desigualdade que sustenta a dupla jornada não pode ser compreendida somente como herança de valores históricos, pois sua permanência também está relacionada ao aparato jurídico e institucional que organiza as relações de trabalho, as estruturas familiares e a oferta de serviços públicos de cuidado (OIT, 1981; ONU Mulheres; CEPAL, 2021). A proclamação da igualdade entre homens e mulheres, quando desacompanhada de políticas capazes de redistribuir o tempo e as responsabilidades familiares, mantém uma distância entre os direitos formalmente reconhecidos e as condições concretas necessárias ao seu exercício (Brasil, 1988; OIT, 1981).

O reconhecimento jurídico da isonomia torna-se insuficiente quando as mulheres continuam dispondo de menos tempo para o trabalho remunerado, a formação e a participação pública por causa de obrigações domésticas que o Estado

e o mercado permanecem tratando como questões privadas a elas (IBGE, 2023; ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

A análise institucional da dupla jornada exige, diante de tal quadro, examinar de que maneira o Estado organiza o acesso ao trabalho remunerado e distribui socialmente os custos e o tempo destinados ao cuidado (OIT, 2022). A ONU Mulheres e a CEPAL sintetizam o problema afirmando que “o cuidado é fundamental para o funcionamento de nossas economias e sociedades, e que sua organização atual é insustentável e injusta” (ONU Mulheres; CEPAL, 2021, p. 4). A afirmação reconhece que o cuidado sustenta a vida social e a atividade econômica, mas sua organização permanece injusta porque concentra nas mulheres uma quantidade desproporcional de trabalho gratuito ou precariamente remunerado (ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

As licenças parentais, os serviços de educação infantil, os equipamentos destinados às pessoas idosas e dependentes e as políticas de proteção social interferem diretamente na permanência e na progressão profissional das mulheres, visto que determinam quanto das responsabilidades familiares será assumido coletivamente e quanto continuará restrito aos domicílios (OIT, 2022; ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

No ordenamento constitucional brasileiro, a igualdade prevista no artigo 5º, inciso I, articula-se à proibição de discriminação salarial e de critérios de admissão em razão do sexo, estabelecida no artigo 7º, inciso XXX, e à proteção do mercado de trabalho da mulher prevista no inciso XX do mesmo artigo. A proteção diferenciada da maternidade não autoriza práticas empresariais que restrinjam o acesso das mulheres ao emprego, exigindo medidas capazes de compatibilizar a proteção social com a igualdade de oportunidades (Brasil, 1988).

A licença-maternidade prevista no artigo 7º, inciso XVIII[2], da Constituição Federal protege a trabalhadora durante o período inicial da maternidade, garantindo o afastamento sem prejuízo do emprego e do salário e oferecendo condições para a recuperação materna e o cuidado da criança (Brasil, 1988).

A proteção permanece indispensável, porém sua existência isolada não redistribui as responsabilidades familiares entre homens e mulheres, principalmente quando o afastamento paterno possui duração significativamente inferior e a

[2] A Constituição Federal assegura 120 dias de licença, período reafirmado pelo artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nas empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, a Lei nº 11.770/2008 permite a prorrogação por mais 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento.

participação masculina no cuidado continua sendo tratada como complementar (OIT, 2022). Ao concentrar o afastamento prolongado exclusivamente na figura materna, a política reafirma institucionalmente a associação entre maternidade e responsabilidade primária pelo trabalho reprodutivo, produzindo consequências posteriores na trajetória profissional das mulheres e na avaliação realizada pelos empregadores (Correll; Benard; Paik, 2007; OIT, 2022).

A licença-paternidade brasileira permaneceu limitada a cinco dias durante décadas, com possibilidade de ampliação para vinte dias entre trabalhadores vinculados às empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, conforme a Lei nº 13.257/2016, criando uma diferença expressiva em relação ao período assegurado às mães (Brasil, 1988; Brasil, 2016).

A reduzida duração do afastamento paterno restringiu a presença dos homens no período inicial de cuidado e preservou uma organização familiar em que a mulher precisava interromper ou reorganizar sua trajetória profissional, enquanto o homem permanecia prioritariamente vinculado ao trabalho remunerado (OIT, 2022). A Lei nº 15.371/2026 estabeleceu a alteração do regime jurídico da licença-paternidade, com ampliação gradual a partir de 2027, prevendo dez dias a partir de 2027, quinze dias em 2028 e vinte dias em 2029, mudança que amplia a proteção, embora o período final ainda permaneça distante da licença assegurada às mães[3] (Brasil, 2026).

A ampliação da licença-paternidade representa um avanço para a participação masculina no cuidado, mas a redistribuição efetiva das responsabilidades familiares depende da existência de períodos suficientes, remunerados e preferencialmente intransferíveis para cada responsável, evitando que toda a licença disponível seja utilizada pela mulher (OIT, 2022). As experiências internacionais demonstram que as licenças reservadas individualmente incentivam a participação paterna e reduzem a compreensão do cuidado masculino como ajuda eventual, fortalecendo a corresponsabilidade desde os primeiros meses de vida da criança (Duvander; Johansson, 2012; OIT, 2022).

Além das licenças parentais, a oferta pública de creches interfere diretamente na organização social do cuidado, pois permite que parte das responsabilidades tradicionalmente concentradas nos domicílios seja assumida por uma infraestrutura coletiva e profissionalizada (ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

[3] A Lei nº 15.371/2026, originária do PL nº 3.935/2008, também instituiu o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social. Ver: Brasil (2026), art. 11.

O Plano Nacional de Educação aprovado pela Lei nº 13.005/2014 estabeleceu a meta de atender, no mínimo, 50% das crianças de até três anos em creches, reconhecendo a expansão da educação infantil como compromisso estatal relacionado ao desenvolvimento das crianças e às necessidades das famílias (Brasil, 2014).

O monitoramento da Meta 1 do Plano Nacional de Educação demonstrou que, em 2022, somente 37,3% das crianças de zero a três anos frequentavam creches ou instituições de ensino, percentual inferior à meta de 50%, enquanto a cobertura alcançou 44,3% na região Sudeste e 20,4% na região Norte, apresentando uma diferença de 23,9 pontos percentuais; a desigualdade também se manifestou segundo a renda, visto que o atendimento chegou a 53,6% entre os 20% mais ricos e permaneceu em 28,2% entre os 20% mais pobres, mantendo uma distância de 25,4 pontos percentuais e restringindo o acesso das famílias economicamente vulneráveis (Inep, 2024).

A ausência de vagas, a oferta restrita a determinados períodos e a insuficiência de unidades em tempo integral obrigam muitas famílias a desenvolver soluções privadas, recaindo a responsabilidade cotidiana principalmente sobre as mulheres (IBGE, 2023). Quando o Estado não oferece infraestrutura adequada de cuidado, a conciliação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo continua sendo resolvida dentro dos domicílios, restringindo a permanência feminina no emprego, a ampliação das jornadas remuneradas e as oportunidades de progressão profissional (ONU Mulheres; CEPAL, 2021; OIT, 2022).

A insuficiência das políticas de educação infantil não representa, por conseguinte, uma deficiência administrativa isolada, pois interfere na autonomia econômica das mulheres e mantém a organização privada e feminina do cuidado (ONU Mulheres; CEPAL, 2021). A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho reposicionou as responsabilidades familiares no campo da igualdade de oportunidades, reconhecendo que os encargos de cuidado podem produzir discriminação e conflitos entre a vida profissional e a familiar (OIT, 1981).

No direito brasileiro, a Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024, instituiu a Política Nacional de Cuidados e reconheceu o direito de cuidar, de receber cuidado e de exercer o autocuidado. Os artigos 2º e 4º estabelecem a responsabilidade compartilhada entre Estado, famílias, setor privado e sociedade civil, incluindo o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado de cuidado.

A norma oferece uma base jurídica interna para enfrentar a sobrecarga feminina independentemente da conclusão do processo de ratificação da Convenção nº 156 (Brasil, 2024).

2.4 A Convenção nº 156 da OIT e as experiências internacionais

A Convenção nº 156 foi adotada em 1981 e entrou em vigor internacionalmente em 1983, estabelecendo que os Estados devem desenvolver políticas destinadas a permitir que pessoas com responsabilidades familiares exerçam uma atividade profissional sem discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre o emprego e o cuidado (OIT, 1981). O texto também prevê medidas relacionadas aos serviços comunitários, à seguridade social, à orientação profissional e às condições de trabalho, reconhecendo que a igualdade depende de intervenções públicas capazes de remover barreiras concretas à participação profissional (OIT, 1981).

O processo de apreciação da Convenção nº 156 no Brasil avançou em 2026 com a aprovação do texto pela Câmara dos Deputados e o encaminhamento do Projeto de Decreto Legislativo nº 996/2026 ao Senado Federal em 2 de setembro. Em 26 de novembro de 2026, a proposição permanecia em tramitação e a base NORMLEX não registrava a ratificação brasileira (Senado Federal, 2026; OIT, 2026).

A eventual ratificação da Convenção nº 156 deverá ser distinguida da aprovação parlamentar do seu texto, pois, nos termos do artigo 11, a vigência para cada Estado ocorre doze meses após o registro da ratificação. Até a conclusão desse procedimento, a convenção oferece parâmetros internacionais para avaliar as políticas nacionais de conciliação entre trabalho e família, sem produzir para o Brasil as obrigações convencionais próprias dos Estados que a ratificaram (OIT, 1981).

A existência formal de instrumentos jurídicos destinados à proteção da maternidade ou ao apoio familiar não garante, isoladamente, uma redistribuição efetiva do trabalho reprodutivo, visto que normas protetivas podem preservar a centralidade feminina no cuidado quando não incluem mecanismos voltados à corresponsabilidade (OIT, 2022). Diante de tal limitação, a comparação com experiências internacionais permite compreender como diferentes arranjos institucionais influenciam a participação masculina nas atividades familiares e a permanência das mulheres no mercado remunerado (Duvander; Johansson, 2012; Fortin; Godbout; St-Cerny, 2012).

A Suécia desenvolveu um sistema de licença parental com 480 dias remunerados por criança, compartilhados entre os responsáveis, mantendo parte do período reservada individualmente para cada um e impedindo a transferência integral dos dias reservados (Duvander; Johansson, 2012; Försäkringskassan, 2024). A reserva individual incentiva os pais a utilizar diretamente uma parcela da licença, pois os dias correspondentes são perdidos quando o beneficiário não exerce o direito, reduzindo a tendência de concentração de todo o afastamento na mãe (Duvander; Johansson, 2012).

O modelo sueco não elimina automaticamente a desigualdade doméstica, porém cria condições institucionais mais favoráveis à participação masculina e reconhece o cuidado infantil como responsabilidade compartilhada, em vez de tratá-lo como obrigação feminina acompanhada por colaboração paterna eventual (Duvander; Johansson, 2012). A experiência de Quebec, no Canadá, também demonstra a relação entre a infraestrutura pública de cuidado e a participação profissional das mulheres, pois a província implementou, a partir de 1997, um sistema de serviços subsidiados de educação e cuidado destinado às crianças pequenas (Fortin; Godbout; St-Cerny, 2012).

A redução dos custos e a ampliação do acesso transferiram parte das responsabilidades anteriormente concentradas nas famílias para uma rede institucional, criando condições para que mais mães ingressassem ou permanecessem no mercado remunerado (Fortin; Godbout; St-Cerny, 2012).

Fortin, Godbout e St-Cerny (2012) estimaram que o programa levou aproximadamente 70 mil mães adicionais ao emprego em 2008, correspondendo a um aumento de 3,8% no número de mulheres empregadas. O resultado observado em Quebec demonstra que a oferta pública de cuidado interfere na distribuição do tempo entre o emprego e as responsabilidades domésticas, pois reduz a necessidade de que um integrante da família, geralmente a mulher, interrompa ou limite sua atividade profissional para cuidar das crianças.

A infraestrutura de cuidado amplia as condições de inserção feminina na esfera produtiva e produz efeitos econômicos que ultrapassam as famílias diretamente atendidas, visto que o crescimento do emprego aumenta a renda, a arrecadação tributária e a atividade econômica (Fortin; Godbout; St-Cerny, 2012). A experiência canadense confirma que os serviços de cuidado devem ser compreendidos como parte da infraestrutura social necessária à igualdade de oportunidades, e não como

benefícios periféricos destinados exclusivamente às famílias de baixa renda (Fortin; Godbout; St-Cerny, 2012; ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

Butler (2004) também contribui para a compreensão dos limites das normas formais quando examina como os sujeitos se tornam reconhecíveis dentro de estruturas regulatórias que delimitam quais formas de vida, dependência e vulnerabilidade recebem proteção social. Aplicada à dupla jornada, a contribuição permite perceber que a existência de normas genéricas de igualdade não modifica automaticamente práticas institucionais orientadas pela expectativa de que as mulheres continuarão assumindo a maior parte das responsabilidades familiares.

Entretanto, sem medidas estruturais, a legislação protetiva pode reduzir determinados riscos relacionados à maternidade sem alterar a expectativa de que a mulher será a principal responsável pelas necessidades familiares (Correll; Benard; Paik, 2007; OIT, 2022). A concentração das atividades domésticas também interfere na presença feminina nos espaços de decisão, pois reduz o tempo disponível para a participação política, a construção de redes profissionais e a dedicação exigida por cargos de liderança (Biroli, 2018; IBGE, 2024).

2.5 Autonomia econômica, participação pública e corresponsabilidade

É nesse sentido que Biroli (2018) relaciona a divisão sexual do trabalho às limitações da democracia, demonstrando que a distribuição desigual das responsabilidades familiares produz condições distintas de participação pública e restringe a autonomia das mulheres. Os indicadores brasileiros confirmam a permanência da desigualdade nos espaços decisórios, visto que as mulheres ocupavam 39,3% dos cargos gerenciais em 2022, embora correspondessem a mais da metade da população brasileira (IBGE, 2024).

A sub-representação feminina também interfere na formulação das políticas públicas, pois grupos menos presentes nos espaços decisórios encontram maiores dificuldades para inserir suas experiências e necessidades nas agendas institucionais (Biroli, 2018). Forma-se, com isso, um ciclo de reprodução da desigualdade, no qual a sobrecarga doméstica limita a participação das mulheres e sua menor presença nas instâncias de decisão reduz a capacidade de transformação das estruturas que concentram nelas o trabalho de cuidado (Biroli, 2018; IBGE, 2024).

A democratização dos espaços públicos necessita de mudanças na distribuição das responsabilidades privadas, visto que a igualdade política depende das condições

materiais de tempo, renda e autonomia necessárias à participação (Biroli, 2018). A interpretação da dupla jornada como resultado de escolhas pessoais ou de dificuldades individuais de organização oculta as estruturas econômicas e institucionais responsáveis pela distribuição desigual do tempo (Fraser, 2016; Federici, 2013).

A sobrecarga feminina decorre da maneira como o Estado, o mercado e as famílias distribuem os custos da reprodução social, fazendo com que as mulheres absorvam as demandas não atendidas pelos serviços públicos e pelas políticas empresariais (Fraser, 2016; ONU Mulheres; CEPAL, 2021). A administração das tarefas domésticas não corresponde, portanto, a uma questão exclusivamente privada, pois reflete decisões políticas relacionadas ao financiamento do cuidado, à duração das jornadas, às licenças parentais e à oferta de equipamentos públicos (OIT, 2022; ONU Mulheres; CEPAL, 2021). O debate sobre o cuidado desloca a análise do campo da moralidade individual para a esfera das responsabilidades coletivas, reconhecendo a dependência como condição comum da vida humana e não como característica excepcional de determinados grupos (Tronto, 1993).

Tronto (1993) sustenta que o cuidado precisa ser compreendido como atividade pública e política, pois todas as pessoas necessitam dele em diferentes momentos da vida e participam, de alguma maneira, das relações responsáveis pela manutenção do mundo compartilhado. A organização democrática do cuidado exige, dentro de tal formulação, que Estado, mercado, comunidade, famílias, homens e mulheres dividam responsabilidades, evitando que a sustentação da vida permaneça apoiada no trabalho gratuito de um único grupo social.

A centralidade pública do cuidado também questiona a concepção neoliberal de autonomia individual, visto que nenhuma trajetória profissional ou econômica se desenvolve sem relações de dependência, suporte doméstico e reprodução cotidiana da força de trabalho (Tronto, 1993; Fraser, 2016). O reconhecimento da interdependência permite compreender que as atividades reprodutivas não são externas à economia, pois garantem as condições humanas e sociais necessárias à produção, ao consumo e à continuidade das instituições (Fraser, 2016; Federici, 2013).

A crise contemporânea do cuidado, intensificada pelas transformações demográficas, pela maior participação feminina no mercado remunerado e pela insuficiência dos serviços públicos, reforça a necessidade de tratar o cuidado como

bem comum e responsabilidade coletiva (ONU Mulheres; CEPAL, 2021; OIT, 2022). Mesmo possuindo escolaridade média superior à dos homens, as mulheres continuavam recebendo rendimentos inferiores e ocupando uma parcela menor dos cargos gerenciais, indicando que a qualificação formal não elimina as barreiras relacionadas à divisão sexual do trabalho e à discriminação profissional (IBGE, 2024).

Em 2022, as mulheres recebiam aproximadamente 78,9% do rendimento obtido pelos homens e ocupavam 39,3% das posições gerenciais, diferenças que não podem ser explicadas somente pela escolaridade ou pela experiência individual (IBGE, 2024). A responsabilidade predominante pelo cuidado ajuda a compreender parte da desigualdade, pois interfere na duração das jornadas remuneradas, nas interrupções profissionais e na disponibilidade exigida por determinados cargos, enquanto a penalização da maternidade acrescenta barreiras relacionadas às avaliações e expectativas dos empregadores (Correll; Benard; Paik, 2007; IBGE, 2024).

A dupla jornada deve ser compreendida, diante de todos os elementos apresentados, como uma engrenagem estrutural da reprodução social, e não como simples resultado de valores culturais antigos ou de negociações domésticas malsucedidas (Hirata; Kergoat, 2007; Fraser, 2016). A sobrecarga feminina também decorre da forma como o aparato institucional regula o tempo de trabalho, organiza as licenças, financia os serviços de cuidado e distribui as responsabilidades familiares, produzindo condições desiguais de participação profissional (OIT, 1981; OIT, 2022).

A igualdade material assegurada pela Constituição Federal exige uma atuação positiva do poder público, com medidas destinadas à remoção das barreiras que impedem homens e mulheres de participar do mercado de trabalho em condições equivalentes (Brasil, 1988). A Convenção nº 156 oferece um parâmetro internacional para a concretização da referida obrigação quando reconhece que as responsabilidades familiares podem restringir a igualdade de oportunidades e determina a formulação de políticas que permitam conciliar o emprego e o cuidado sem discriminação (OIT, 1981).

Em vista disso, a redução da sobrecarga feminina depende de reformas institucionais articuladas, envolvendo a ampliação das licenças parentais, a universalização dos serviços de cuidado, a valorização das atividades reprodutivas e a revisão das práticas que penalizam profissionalmente as mulheres com responsabilidades familiares (OIT, 2022; Correll; Benard; Paik, 2007).

A superação da dupla jornada exige uma reorganização das relações entre produção e reprodução, reconhecendo que o funcionamento da economia depende de atividades de cuidado que precisam ser distribuídas de maneira justa entre o Estado, o mercado, a comunidade e as famílias (Fraser, 2016; Tronto, 1993).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação demonstrou que a dupla jornada limita a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro mediante três mecanismos articulados: a redução do tempo disponível para a atividade remunerada e a qualificação, a interrupção das trajetórias profissionais diante das demandas familiares e a penalização da maternidade nos processos de contratação e ascensão. A distribuição desigual do cuidado, evidenciada pela diferença de 9,6 horas semanais entre homens e mulheres em 2022, sustenta a hipótese de que a igualdade jurídica não elimina, isoladamente, as barreiras materiais à participação profissional feminina.

No plano jurídico, a Constituição Federal estabelece garantias de igualdade e de proteção ao trabalho, cuja concretização exige a remoção das desigualdades relacionadas às responsabilidades familiares. A Convenção nº 156 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil no encerramento da pesquisa, oferece diretrizes para a conciliação entre emprego e cuidado. A Política Nacional de Cuidados e a ampliação gradual da licença-paternidade indicam avanços normativos, embora a efetividade de tais medidas dependa da cobertura dos serviços públicos, do financiamento e da participação dos homens nas atividades familiares.

Conclui-se que o enfrentamento da dupla jornada exige a corresponsabilidade entre o Estado, as famílias, a sociedade civil e o setor privado, com a ampliação das creches e dos serviços de atenção às pessoas dependentes, a adoção de medidas contra a discriminação profissional e a redistribuição das licenças e das atividades domésticas. A natureza bibliográfica e documental do estudo não permite mensurar isoladamente o efeito causal de cada política sobre o emprego feminino, apontando a necessidade de pesquisas empíricas que acompanhem sua implementação e seus resultados.

4. REFERÊNCIAS

ÁVILA, Maria Betânia. Vida cotidiana e o uso do tempo pelas mulheres. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8., 2004,

Coimbra. **Anais [...]**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2004. Disponível em: https://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/MariaBetaniaavila.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **La domination masculine**. Paris: Éditions du Seuil, 1998.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 26 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941, a Consolidação das Leis do Trabalho e outros dispositivos legais. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024.** Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l15069.htm. Acesso em: 26 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026**. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm. Acesso em: 14 ago. 2026.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, Judith. **Undoing gender**. New York: Routledge, 2004.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, Stephen; PAIK, In. Getting a job: is there a motherhood penalty? **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 112, n. 5, p. 1297-1338, 2007. DOI: https://doi.org/10.1086/511799. Disponível em: https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/511799. Acesso em: 14 ago. 2026.

DUVANDER, Ann-Zofie; JOHANSSON, Mats. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? **Journal of European Social Policy**, London, v. 22, n. 3, p. 319-330, 2012. DOI: https://doi.org/10.1177/0958928712440201. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928712440201. Acesso em: 14 ago. 2026.

FEDERICI, Silvia. **Revolución en punto cero**: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Tradução de Carlos Fernández Guervós e Paula Martín Ponz. Madrid: Traficantes de Sueños, 2013. Disponível em: https://traficantes.net/libros/revoluci%C3%B3n-en-punto-cero. Acesso em: 14 ago. 2026.

FEDERICI, Silvia. **Wages against housework**. Bristol: Falling Wall Press; Power of Women Collective, 1975. Disponível em: https://caringlabor.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/11/federici-wages-against-housework.pdf. Acesso em: 26 nov. 2026.

FÖRSÄKRINGSKASSAN. **Social insurance in figures 2024**. Stockholm: Swedish Social Insurance Agency, 2024. Disponível em: https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/socialforsakringen-i-siffror. Acesso em: 14 ago. 2026.

FORTIN, Pierre; GODBOUT, Luc; ST-CERNY, Suzie. **Impact of Quebec's universal low-fee childcare program on female labour force participation, domestic income, and government budgets**. Sherbrooke: University of Sherbrooke, 2012. Disponível em: https://www.oise.utoronto.ca/home/sites/default/files/2024-02/impact-of-quebec-s-universal-low-fee-childcare-program-on-female-labour-force-participation.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

FRASER, Nancy. Contradictions of capital and care. **New Left Review**, London, n. 100, p. 99-117, jul./ago. 2016. Disponível em: https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care. Acesso em: 14 ago. 2026.

FRASER, Nancy. **Fortunes of feminism**: from state-managed capitalism to neoliberal crisis. London: Verso, 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. DOI: https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/. Acesso em: 14 ago. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: outras formas de trabalho 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?id=2102020&view=detalhes. Acesso em: 14 ago. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. (Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Relatório do 5º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2024**. Brasília, DF: Inep, 2024. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_quinto_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

LOPES, Sarah; GOMES, Franciele Aparecida; ABREU, Arlete Aparecida de. Estresse ocupacional: estudo com gestoras de uma instituição pública federal de ensino de um município no oeste de Minas Gerais. **ForScience**, Formiga, v. 12, n. 1, e001238, jan./jun. 2024. DOI: https://doi.org/10.29069/forscience.2024v12n1.e1238. Disponível em: https://forscience.ifmg.edu.br/index.php/forscience/article/view/1238. Acesso em: 14 ago. 2026.

ONU MULHERES. **Beyond COVID-19**: a feminist plan for sustainability and social justice. Nova York: ONU Mulheres, 2021. Disponível em: https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice. Acesso em: 14 ago. 2026.

ONU MULHERES; COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **Rumo à construção de sistemas integrais de cuidados na América Latina e no Caribe**: elementos para sua implementação. Santiago: ONU Mulheres; CEPAL, 2021. Disponível em: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/rumo_construcao_sistemas_integrais_cuidados.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C156: Workers with Family Responsibilities Convention, 1981**. Geneva: International Labour Organization, 1981. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care at work**: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: International Labour Office, 2022. DOI: https://doi.org/10.54394/AQOF1491. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Up-to-date conventions and protocols not ratified by Brazil.** Geneva: ILO, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102571. Acesso em: 26 nov. 2026.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Decreto Legislativo nº 996, de 2026.** Brasília, DF: Senado Federal, 2026. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/175720. Acesso em: 26 nov. 2026.

TRONTO, Joan C. **Moral boundaries**: a political argument for an ethic of care. New York: Routledge, 1993.

Contatos: vivivarea@gmail.com e cesar.nunes@mackenzie.br