



A UGT NA DEFESA DA

ECONOMIA
DO CUIDADO

VALORIZAR O CUIDADO É CUIDAR DO FUTURO



EXPEDIENTE

DIRETORES RESPONSÁVEIS

Ricardo Patah
Cássia Bufelli Macari
Márcia Regina Rodrigues Caldas Fernandes
Cleonice Caetano Souza

JORNALISTA RESPONSÁVEL

Mauro Ramos

COLABORADORAS

Maria Edna Medeiros
Fabiana Campelo – DIEESE
Jussara Conceição Silva

PESQUISA E TEXTO

Maria Lúcia Ferreira da Silva
Cássia Bufelli Macari
Débora Bacani
Gustavo Pádua

PROJETO GRÁFICO CAPA E MIOLO

Luiz Amaral

IMAGENS

Freepik

IMPRESSÃO



A marca da gestão florestal
responsável - FSC® C110427



Filiada a:



Parceria:



Bélgica

parceiro para o Desenvolvimento

SUMÁRIO

1- EDITORIAL	4
2 - O QUE É ECONOMIA DO CUIDADO	5
3- QUANTO VALE O TRABALHO DO CUIDADO	6
3.1 - O CUIDADO COMO MOTOR DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	7
3.2 - O PAPEL DAS EMPRESAS NA VALORIZAÇÃO DO CUIDADO	7
4 - ALIANÇA GLOBAL PELO CUIDADO	8
5 - DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	9
6 - O TRABALHO INVISÍVEL.....	10
6.1 - QUANTO VALE O SALÁRIO (\$\$\$) DE UMA DONA DE CASA?.....	10
7 - O QUE É CONSIDERADO TRABALHO NÃO PAGO NO BRASIL.....	11
8 - DO TRABALHO INVISÍVEL À MUDANÇA SOCIAL.....	12
9 - VELHOS E NOVOS PARADIGMAS	12
10- BEM VIVER PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA NOVA SOCIEDADE.....	13
11- SOCIEDADE DE BEM ESTAR SOCIAL.....	14
11.1 - PROTAGONISMO PATERNO E PERMANÊNCIA NO EMPREGO.....	15
12 - A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO COMO DESAFIO À IGUALDADE DE GÊNERO	16
12.1 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CONVENÇÃO 156, DA OIT	17
12.2 - CONHECENDO O TEXTO DA CONVENÇÃO 156, DA OIT	19
12.3 - SUBALTERNIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO ÂMBITO DO CUIDADO E A BUSCA POR SUPERAÇÃO	20
13 - FINANCEIRIZAÇÃO DO CUIDADO OU FINANCEIRIZAÇÃO DA VELHICE	22
14 - UGT E O TRABALHO DE CUIDADO: POR UMA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS	23
15 - A UGT CONSTRUINDO UMA SOCIEDADE DO CUIDADO APOIANDO A CAMPANHA CONTINENTAL DA REDE INSPIR NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE.....	24
16 - IMPORTÂNCIA DE UM SISTEMA NACIONAL E INTEGRAL DE CUIDADO	25
17 - OS 5 RS DO CUIDADO: PRINCÍPIOS ORIENTADORES	26
18 - AUTONOMIA DAS MULHERES COMO CATALIZADOR PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	27
19 - A IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	28
20 - UGT APOIA A CAMPANHA: “COLOCANDO A ECONOMIA DO CUIDADO NO LUGAR, SINDICATOS EM AÇÃO EM TODO O MUNDO”	30
21 - A SUSTENTABILIDADE COMEÇA COM O CUIDADO!.....	31

CAROS COMPANHEIROS E COMPANHEIRAS!

A luta dos trabalhadores e trabalhadoras do cuidado, deve ser a luta de todos. A igualdade historicamente perseguida é luta que revela injustiças sociais. O que precisamos saber é que poder implica em cuidado e responsabilidade. Mas, o que ainda se vê, unicamente, sob o ângulo da produção e do lucro é a invisibilidade das pessoas idosas, crianças, pessoas com deficiência e mulheres.

No entanto, é hora de cuidar daqueles que não tem salários e daqueles que mesmo tendo o salário não dá para uma vida digna. Precisamos cuidar dos nossos aposentados e aposentadas mais empobrecidos a cada dia, das crianças, dos doentes e todos que precisam do cuidado.

A colocação das coisas nos seus devidos lugares tem que ser obra de todos, sem exclusão alguma. A sociedade que queremos deve ter como pilares fundamentais a justiça social, o humanismo, a solidariedade, a fraternidade, a cooperação e, a igualdade entre todos os seres humanos.

Por conta do compromisso que assumimos, elaboramos essa revista inaugurando a campanha



RICARDO PATAH
Presidente da UGT

29 de outubro - Dia Internacional do Cuidado, da CSI – Confederação Sindical Internacional. Trata-se de uma campanha de sensibilização cujo objetivo é dar visibilidade à importância da economia do cuidado visando compartilhar conhecimento e luta pelos trabalhadores/as do cuidado rumo a justiça social e **um mundo melhor para todos!**

Para a UGT, a esperança, a

utopia e os sonhos são essenciais para o ser humano, porque o impulsiona na luta por sociedades mais justas, democráticas, por um país com direitos, respeito, fraternidade, paz e prosperidade para todos. No entanto, nem sempre o real se aproxima do ideal desejado. Mas, é necessário porém, continuar acreditando que todas as realidades podem ser melhoradas, sempre podemos ir além.

BOA LEITURA!



O QUE É ECONOMIA DO CUIDADO

A economia do cuidado, foi definida pela Organização das Nações Unidas (ONU)¹ como atividades econômicas destinadas ao bem-estar e à sobrevivência das pessoas, como afazeres domésticos, preparação de alimentos, cuidados com a saúde e a educação. Tem sido usada para descrever o

trabalho **não remunerado** invisível que é realizado majoritariamente por mulheres.

A OIT- Organização Internacional do Trabalho² define, o trabalho de cuidado como aquele que envolve atividades diretas, como alimentar um bebê ou cuidar de um idoso, e atividades indiretas, como limpar ou cozinhar.

No entanto, esses trabalhos podem ser feitos de forma **remunerada**

como no caso das trabalhadoras domésticas, enfermeiras, assistentes sociais ou **não remunerada**. Em ambos os contextos são as mulheres, as responsáveis pela maior parte do trabalho de cuidado no mundo todo, realizando jornadas duplas, triplas de trabalho remunerado ou não remunerado, prejudicando a saúde e o bem-estar desses trabalhadores e trabalhadoras do cuidado e limitando sua prosperidade econômica ao ampliar diferenças de gênero no emprego e nos salários.

Quando os serviços de cuidado são remunerados, a sua importância é expressa pelo valor que é pago pela sua prestação. E, a forma que se organiza este trabalho, tem grande impacto na economia.

A relevância da exploração do tema **economia de cuidado** reside na parcela das atividades não remuneradas, que são invisíveis ao mercado. Portanto, quando o papel econômico do cuidado não é reconhecido muitos indicadores sobre o cuidado não são compilados

Em 2023, 748 milhões de pessoas (com 15 anos ou mais) não participavam na força de trabalho global devido a responsabilidades de cuidados, representando um terço de todas as pessoas em idade ativa fora da força de trabalho. Desse total, 708 milhões eram mulheres e 40 milhões eram homens. Resumo Estatístico da OIT, 2024

¹ Fonte: <https://ufmg.br/comunicacao/eventos/sexta-as-15h-mulheres-na-ciencia-debate-a-economia-do-cuidado>

² Fonte: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/artigo-de-opini%C3%A3o-economia-do-cuidado-um-pilar-para-justi%C3%A7a-social>

QUANTO VALE O TRABALHO DO CUIDADO



Segundo o IPEA, em nenhum país os homens e as mulheres contribuem com esforços iguais de cuidado não remunerado. Estima-se que, na média, as mulheres representam 76,2% do total de trabalho de cuidado não remunerado, segundo (OIT, 2018a)¹.

Também a revista Forbes², de novembro de 2023, revela e confirma esses dados. As mulheres teriam contribuído com US\$ 10,9 trilhões para a economia global em 2020 se recebessem um salário mínimo pelas tarefas domésticas que realizam.

Segundo a Oxfam, “as mulheres realizam mais de três quartos do trabalho de cuidado não remunerado no mundo – 12,5 bilhões de horas todos os dias”.

No Brasil, em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, segundo IBGE³.

Um estudo do FGV IBRE, divulgado em outubro de 2023, as mu-

lheres dedicam até 25 horas por semana a afazeres domésticos e cuidados, enquanto os homens dedicam cerca de 11 horas.

Nos países com maior igualdade de gênero, a disparidade diminui, mas ainda existe. Na Noruega e na Suécia, as mulheres completam, respectivamente, 42 e 50 minutos a mais de trabalho não remunerado por dia do que os homens. No outro extremo, no Egito, as mulheres têm 5,4 horas de trabalho não remunerado diariamente, enquanto os homens têm apenas 35 minutos.

Para a CEPAL⁴ - Comisión Económica para América Latina y el Caribe, a sociedade do cuidado prioriza a sustentabilidade da vida, articulando o cuidado das pessoas e do planeta. É um caminho para reverter a desigualdade social e de gênero em sinergia com a dimensão ambiental e o desenvolvimento econômico. Contrapõe-se à precarização dos cuidados e visibiliza os efeitos multiplicadores da economia do cuidado.

16,4 bilhões de horas/dia são dedicadas ao trabalho de cuidado não remunerado no mundo todo.
OIT, 2019

É como se existissem 2 MILHÕES DE PESSOAS trabalhando 8 horas por dia sem receber salário digno, OIT, 2019

Isto mostra como a economia do cuidado é essencial para a humanidade. Todos nós precisamos de cuidados para existir. E a sociedade, os empregadores que contratam pessoas, a gestão pública, as universidades, todas

as demais esferas se aproveitam desse trabalho que é gratuito ou mal remunerado.

Os estudos sobre a economia do cuidado são importantes para reverter a desigualdade social e reconhecer os direitos de quem a

exerce, geralmente as mulheres, tanto na dimensão da formalidade, quanto na da proteção social. Visibilizar, redistribuir e remunerar o trabalho de cuidado é fundamental, já que este é um dos principais recursos da economia atual.

¹Fonte: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11441/1/Economia_Cuidado_cap01.pdf | ²Fonte: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/11/economia-do-cuidado-mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-do-trabalho-nao-remunerado/> | ³Fonte: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> | ⁴Fonte: <https://www.cepal.org/pt-br/subtopicos/economia-cuidado#>

O CUIDADO COMO MOTOR DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Algumas das metas desafiadoras propostas pela **ONU – Organização das Nações Unidas** para o planeta, nos próximos seis (6) anos, são: acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente

e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. Por isso, não podemos esquecer do cuidado com os povos originários, quilombolas, ribeirinhos, isso é o que significa desenvolvimento

sustentável. A Economia deve estar centrada nas pessoas. Afinal, os recursos do planeta devem ser para todos! **Não vamos deixar ninguém para trás.**

O PAPEL DAS EMPRESAS NA VALORIZAÇÃO DO CUIDADO¹

As mulheres cuidam de filhos, pais idosos e outras pessoas dependentes, o que afeta sua saúde mental e interfere no desempenho profissional. Essa desigualdade na distribuição do trabalho de cuidado tem um impacto importante na competitividade das organizações. E, se por um lado, as empresas são parte do problema, elas podem e precisam fazer parte da solução.

Empresas que oferecem suporte com responsabilidades de cuidado tendem a ter uma força de trabalho mais engajada e produtiva². Um estudo realizado pela McKinsey & Company (2020) mostra que companhias que investem em infraestrutura de cuidado para seus trabalhadores e

trabalhadoras têm uma taxa de retenção 25% maior.

Segundo Marina Spínola, professora do Centro de Inteligência em Médias Empresas da FDC, a falta de suporte adequado para responsabilidades de cuidados pode levar ao aumento do absenteísmo e à redução da produtividade. De acordo com a pesquisa conduzida pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), trabalhadores que possuem apoio na área de cuidados faltam ao trabalho 30% menos do que aqueles que não possuem.

¹ Fonte: <https://sejarelevante.fdc.org.br/o-que-as-empresas-tem-a-ver-com-a-economia-do-cuidado/> | ² Fonte: <https://sejarelevante.fdc.org.br/o-que-as-empresas-tem-a-ver-com-a-economia-do-cuidado/>

Por isso mesmo é importante para as empresas contribuírem para a economia do cuidado de diversas formas, como:

- Reconhecendo e valorizando o trabalho de cuidado, criando planos de carreira que contemplem a economia do cuidado, conciliando e flexibilizando as rotinas.
- Promovendo a equidade de gênero, podem adotar medidas para promover uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado entre homens e mulheres (**Convenção 156, da OIT**).
- Investindo em infraestrutura, podem investir em equipamentos físicos e social que facilite o cuidado individual e o trabalho doméstico.



Uma pesquisa da Gallup publicada em junho de 2024, nos Estados Unidos, indica que apenas 21% dos trabalhadores e trabalhadoras acreditavam que suas organizações realmente se importavam com seu bem-estar.

As empresas têm a responsabilidade de gerar programas para orientar trabalhado-

res/as, não apenas porque é algo bom para a sua imagem, mas porque gera trabalhadores e trabalhadoras mais saudáveis e produtivos.

Como sindicalistas precisamos refletir se as ações corporativas ajudam a alcançar verdadeiramente a qualidade de vida, esse pode ser um primeiro passo para o diálogo e para a negociação coletiva.

ALIANÇA GLOBAL PELO CUIDADO

Segundo a ONU Mulheres, no **Fórum Geração Igualdade**, realizado em Paris, em 2021, o Governo do México, representado pela presidente do Instituto Nacional da Mulher (INMUJERES), Nadine Gasman, lançou a **Aliança Global pelo Cuidado**¹.

A pandemia COVID-19, revelou a importância econômica e social crítica do trabalho de assistência, em sua maioria não remunerado e feito por mulheres.

A **Aliança Global** tem como objetivo mobilizar políticas e ações que invistam na economia de assistência e garantam a economia com justiça e direitos para mulheres e meninas em todo o mundo. O fechamento de escolas e creches durante a pandemia levou os pais, principalmente as mulheres, a um ponto de ruptura.

A pesquisa da **ONU Mulheres** mostra que, em média, as mulheres agora gastam quase tanto tempo em trabalho de cuidado não remunerado quanto em um trabalho remunerado em tempo integral. Esses impactos são

mais pronunciados em países em desenvolvimento da América Latina, Ásia e África. As mulheres também foram forçadas a deixar o trabalho reduzindo o progresso em direção à igualdade de gênero.

Em sua fala Nadine Gasman deixou claro “...criamos a **Aliança Global de Cuidado** como um chamado para ações urgentes por parte de governos, sociedade civil, setor privado e organizações internacionais; ações que vão mudar a forma como o trabalho é distribuído”, e acrescentou “...Precisamos de reforma jurídica, mais serviços, espaços físicos para atendimento e campanhas de conscientização. **Esta é uma transformação sociocultural que sabemos, será revolucionária**”.

A **embaixadora da Boa Vontade das Mulheres da ONU, Anne Hathaway**, afirmou que mudar a forma como o mundo trata a prestação de cuidados é um passo vital para mudar as oportunidades para o desenvolvimento das mulheres, dizendo: “*O trabalho de cuidados merece ser devidamente reconhecido e tornado visível. Ele precisa ser seguro e pago de forma justa. Todos nós precisamos ser capazes de fazer escolhas que sejam melhores para nós e nossas famílias. Precisamos estabelecer amplas parcerias para reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado de cuidados e promover condições de **trabalho decente** para os prestadores e as prestadoras de cuidados. É preciso políticas inovadoras, financiamento e investimentos em infraestrutura de cuidados. Isto pode se tornar um divisor de águas para a*

criação de empregos, crescimento inclusivo, redução da pobreza e empoderamento econômico das mulheres”.

Por sua vez, **Guy Ryder, diretor-Geral da OIT** – Organização Internacional do Trabalho, disse “*Acreditamos firmemente que os investimentos na economia de cuidados têm o potencial de criar empregos decentes para trabalhadores de cuidados, especialmente para mulheres; e contribuir para a realização de vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, incluindo aqueles relacionados à educação, saúde, igualdade de gênero e crescimento, facilitando uma recuperação [de COVID-19] que seja inclusiva e resiliente*”.

No Canadá, o governo deve investir 30 bilhões em um plano de cinco anos para desenvolver **um sistema de creche acessível em todo o país**.

O **Brasil**², que também aderiu a **Aliança Global pelo Cuidado**, fundamenta a sua adesão, ressaltando sua importância, porque serve para que sejam criadas iniciativas para reduzir as desigualdades, garantir o reconhecimento, a redução e redistribuição do trabalho de cuidado, e também apela à representação e remuneração das pessoas trabalhadoras do cuidado.

Sobre o trabalho doméstico remunerado, Elizabeth Tang, secretária geral da **Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos**³, disse: “como trabalhadoras domésticas, cuidamos das famílias de outras pessoas, mas é importante lembrar que devemos ter tempo e capacidade para cuidar de nossas próprias famílias.”

¹Fonte: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/16798/>

²Fonte: <https://x.com/mdsgovbr/status/176365831113531505>

³Fonte: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/16798/>



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO¹

Historicamente, foram impostos papéis sociais para homens e mulheres através das construções culturais que estabeleceram, ao longo do tempo, comportamentos pré-determinados, a partir do discurso da “natureza” dos sexos. Neste contexto, as relações se tornaram hierarquizadas, atribuindo ao homem uma posição superior

em relação à mulher, pautando-se principalmente nas diferenças biológicas entre os corpos feminino e masculino (LIMA et al., 2010).

A divisão sexual do trabalho é baseada em papéis de gênero tradicionais, que associam os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva. É também um dos pilares sobre o qual se assenta

o capitalismo, sendo fundamental para o seu funcionamento, numa relação que une a exploração de sexo e classe².

Essa divisão está na base da opressão e da desigualdade. É preciso destacar também, que ela foi sendo construída mas não é imutável. É influenciada por diversos fatores:

Machismo estrutural

Normas e práticas sociais que perpetuam a crença na superioridade masculina e na subordinação feminina.

Impossibilidade de conciliar maternidade e emprego

A falta de políticas públicas que estimulem a mulher ao trabalho em tempo integral.

Concentração de mulheres em determinados setores laborais

As mulheres estão concentradas em setores com ocupações de menor remuneração.

Atribuição prioritária das mulheres à esfera reprodutiva

Os homens são designados à esfera produtiva.

Captação de funções de forte valor social agregado pelos homens

Os homens captam as funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.).

Essa divisão histórica está presente em todas as sociedades conhecidas e tem como consequência:

- Uma distribuição desigual de homens e mulheres nos diferentes ramos da atividade econômica;
- A concentração de um sexo em determinado ramo, o que é chamado de discriminação horizontal;
- Uma desigual repartição entre os sexos em todas as esferas da vida;
- Uma relação de poder e dominação entre os sexos.

Alguns exemplos da divisão sexual do trabalho no mundo³ são:

- Mais de 90% das pessoas que fazem serviço doméstico e cuidam de crianças são mulheres;
- 70% dos profissionais de saúde no mundo são mulheres, mas 3/4 dos cargos de liderança no setor são ocupados por homens;
- As mulheres são 97% da força de trabalho na educação infantil e 81,5% na Educação Básica, mas são menos da metade no Ensino Superior (especialmente nas instituições públicas, mas também são menos da metade no privado).
- No atual ranking dos cientistas mais influentes do mundo, uma lista com mais de 6 mil cientistas do mundo todo, de 21 áreas de conhecimento, a participação de mulheres gira em torno de uma média de 20%, variando muito por área de atuação, onde é possível ir de uma participação de 23% nas Ciências Sociais até 7,7% em Física e Astronomia.

¹ Fonte: LIMA, Luanda de Oliveira. *Práticas Invisíveis: Mulheres e Sindicalismo no Brasil*. 2008. Bolsista da CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior | ²Fonte: SAFFIOTI, Heleieth I. B. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976. | ³Fonte: <https://qgfeminista.org/o-que-e-divisao-sexual-do-trabalho/>

O TRABALHO INVISÍVEL

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua)¹ sobre Outras Formas de Trabalho 2019, revela que a mulher tem peso importante no Brasil, sobretudo no que se refere a afazeres domésticos, enquanto a produção para consumo próprio é atividade mais masculina.

A desigualdade entre os gêneros se dá também e principalmente na área do cuidado, que

consome o dobro de tempo da vida das mulheres em relação à dos homens.

Quando falamos em trabalho invisível, estamos nos referindo às tarefas não reconhecidas e frequentemente subestimadas que contribuem para o funcionamento da vida diária. Em economia do cuidado estamos falando de planejar, administrar e realizar as tarefas domésticas, de

criar e cuidar de crianças, idosos, doentes e pessoas com deficiência e de garantir que todas as atividades ligadas à vida e ao bem-estar daqueles que nos cercam, aconteçam.

Para qualquer sociedade funcionar e para a economia girar, o cuidado deve acontecer primeiro.

¹Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>

QUANTO VALE O SALÁRIO (\$\$\$) DE UMA DONA DE CASA?

Donas de casa são mulheres que ficam em casa em tempo integral cuidando dos filhos, vistas como “pessoas que não trabalham”, porque não estão em nenhum emprego formal.

Essas mulheres acumulam uma série de funções que nem sempre (ou quase sempre) **são percebidas como trabalho**. Elas desempenham funções de babá, cozinheira, empregada doméstica e outras responsabilidades. **E se essas atividades fossem remuneradas, qual seria o salário dessas trabalhadoras?**

Em pleno século XXI, as mulheres ainda carregam sozinhas o peso de cuidar dos afazeres do lar. Apesar de contribuir para a economia de suas casas com empregos formais e informais, muitas enfrentam duplas, triplas e até quádruplas jornadas devido à divisão desigual dos afazeres domésticos e do cuidado com crianças e idosos.

Segundo a advogada Gabriela Kuster¹, especialista em Direito de Família, “esse cálculo, basicamente, leva em conta o salário de uma trabalhadora doméstica, duas babás que teriam que se revezar para cuidar das crianças em tempo integral, e uma terceira para cobrir a folga das duas. Só aí já são quatro salários mínimos, que somam R\$ 5.648. Isso sem levar em conta as despesas com gastos trabalhistas,

que aí seriam acrescentados 2.600 reais, em média”. Não estamos falando ainda da cozinheira, da que organiza e limpa a casa, lava e passa as roupas, cuida dos mais velhos muitas vezes, etc.

E mais, as tarefas domésticas, muitas vezes desvalorizadas pelos familiares e pela sociedade, podem causar um nível de estresse tão grande a ponto de desencadear síndrome de **burnout em donas de casa**². Embora a Organização Mundial da Saúde (OMS) defina **burnout** como um transtorno relacionado ao ambiente de trabalho, o acúmulo de tarefas domésticas também pode levar a esse estado.

Alguns dos sintomas do burnout são:

- Insônia
- Irritação
- Perda de memória
- Dores de cabeça persistentes
- Alterações no apetite
- Falta de foco
- Dificuldade para aprender

O burnout em donas de casa pode se manifestar de maneira se-

melhante ao observado em ambientes de trabalho tradicionais. Porém, os desafios e os “gatilhos” que causam as crises costumam variar.

Donas de casa frequentemente enfrentam uma carga pesada de responsabilidades domésticas, que podem incluir cuidar da casa, da família e, às vezes, até mesmo gerenciar finanças e questões administrativas do lar. Isso pode levar a um estado de exaustão física e emocional, assim como sentimentos de desânimo e falta de realização profissional. É como se a vida não fizesse sentido, pois quase ninguém valoriza seu esforço ou percebe como é difícil cuidar de um lar.

¹Fonte: <https://www.portaltemponovo.com.br/se-maternidade-fosse-paga-qual-seria-o-salario-de-uma-mae/>

²Fonte: <https://unolife.com.br/burnout-em-donas-de-casa/>



CLEONICE CAETANO SOUZA
Vice-presidente da UGT

O QUE É CONSIDERADO TRABALHO NÃO PAGO NO BRASIL¹

No Brasil, a produção doméstica de serviços para consumo próprio da família é denominada trabalho não pago e consiste basicamente dos afazeres domésticos e dos cuidados com as pessoas.

Essas atividades são fundamentais para a reprodução da vida, para gerar e garantir bem-estar e qualidade de vida aos membros da família, além de ser imprescindível para garantir a disponibilidade de mão de obra para as empresas em atividades remuneradas.

No Brasil o trabalho doméstico não remunerado, vale 11% do PIB². Mensurar e atribuir valor ao trabalho doméstico não remunerado é bandeira, inclusive, da ONU Mulheres

Para que alguém esteja disponível em atividades remuneradas no mercado, alguém tem que cuidar das crianças, cuidar da alimentação, da roupa e da casa de forma adequada.

Acrescente-se a isso, o fato de o trabalho não pago ser um substituto dos **gastos públicos com creches, instituições de cuidados e escolas de tempo integral**. Os cuidados dispensados pelas famílias a crianças, idosos e enfermos substitui a necessidade de o Estado disponibilizar esses serviços.

As estatísticas também mostram que as mulheres são as maiores responsáveis pelo **trabalho não pago** - trabalho realizado no interior das famílias e também são as responsáveis pela reprodução da vida humana. As tarefas envolvidas nessas funções demandam tempo, deixando as mulheres com desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho pago.



A não inclusão do valor dessas tarefas domésticas e cuidados nos indicadores econômicos torna a política econômica discriminatória em relação às mulheres, consideradas mão-de-obra secundária.

Com o apoio da **Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República**, em conjunto com o IBGE, a partir dos anos 2000, no Brasil, foi desenhada e aplicada uma pesquisa-piloto sobre **uso do tempo**³. (Santos; Simões, 2018; Saboia; Soares, 2007).

A pesquisa sobre **uso do tempo** é essencial para a mensuração (valoração) do trabalho não pago (afazeres domésticos e cuidados), permitindo a visibilização do trabalho não pago e a definição de políticas públicas de combate às desigualdades de gênero.

A proposição pela Organização das Nações Unidas (ONU), responsável pela definição de uma metodologia usada pelos países para a mensuração do produto agregado (PIB), da criação de uma conta satélite do trabalho não remunerado, foi muito bem vinda.

A conta satélite é a forma estatisticamente coerente para a incorporação do valor do trabalho não pago no valor do PIB, sem criar distorções no Sistema de Contas Nacionais. A criação, pelos países, de uma conta saté-

lite do trabalho não pago é parte dos objetivos propostos pela ONU como metas para o milênio (ONU, 2015; 2016).

A criação de um indicador social do trabalho não pago para o Brasil, a ser incorporado ao Sistema de Contas Nacionais (SCN), é fundamental para reduzir as desigualdades sociais.

Ao recomendar a incorporação da conta satélite, a ONU reconhece a importância das **políticas públicas** como ferramenta importante para a redução das desigualdades, inclusive a desigualdade de gênero.

Como as definições de **políticas públicas** utilizam os dados das Contas Nacionais para a análise e tomada de decisão, a inclusão do valor do produto gerado pelo trabalho não pago, bem como a visibilidade do tempo necessário para sua realização (disponível através das pesquisas de uso do tempo), possibilitam que as decisões de política econômica sejam mais ajustadas à realidade⁴.

¹Fonte: <https://nucleogeneroeconomia.uff.br/mensurar-o-trabalho-nao-pago-no-brasil-uma-proposta-metodologica/440/>

²Fonte: <https://www.cartacapital.com.br/economia/trabalho-domestico-nao-remunerado-vale-11-do-pib-no-brasil/>

³Fonte: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/mgKPK77mpq64FJXx7mBrDXQ/?lang=pt>

⁴<https://www.scielo.br/j/ecos/a/mgKPK77mpq64FJXx7mBrDXQ/?lang=pt>

DO TRABALHO INVISÍVEL À MUDANÇA SOCIAL

Segundo o IPEA¹, mudanças estruturais estão em curso, transformando a oferta e demanda para cuidados na América Latina. O papel tradicional das mulheres, de realizar o cuidado não remunerado, para membros da família está sendo impactado pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho e pela redução no tamanho das famílias, tendo como consequência menos pessoas para cuidar de idosos e demais dependentes.

Ao mesmo tempo, a transição demográfica para uma sociedade com mais idosos e as necessidades de cuidado com bebês, crianças e pessoas com deficiência estão gerando maiores demandas para um leque de serviços de cui-

dado, incluindo cuidados de longo prazo prestados, por exemplo, por enfermeiras, assistentes sociais, serviços de saúde e hospitais.

O envelhecimento da população é um fenômeno mundial e estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS)² apontam que, em aproximadamente três décadas, o número de pessoas idosas será equivalente ao número de crianças. No Brasil, o Censo de 2022, apontou que a população idosa no país alcançou o número de 31,2 milhões, representando 14,7% dos brasileiros. O aumento foi de 39,8% no período de 2012 a 2021.

De acordo com o último relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse universo

deverá ser de 2,3 bilhões de pessoas em 2030 – há cinco anos, eram 2,1 bilhões.

Estima-se uma força de trabalho global no cuidado de 381 milhões de pessoas, sendo 249 milhões de mulheres e 132 milhões de homens.

O envelhecimento da população³ e as novas configurações familiares, com mulheres mais presentes no mercado de trabalho e menos disponíveis para assumir encargos com parentes sem autonomia, têm levado os países a repensar seus sistemas de atenção a populações vulneráveis.

¹*Economia_Cuidado_cap01 PDF (repositorio.ipea.gov.br) |* ²<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202310/crescimento-da-populacao-idosa-traz-desafios-para-a-garantia-de-direitos> | ³<https://revista-pesquisa.fapesp.br/economia-do-cuidado/>

VELHOS E NOVOS PARADIGMAS

O modelo econômico global falhou com os **trabalhadores, trabalhadoras**, com os **povos originários** e com o **meio ambiente**.

O poder e a ganância de grandes corporações globais **capturam governos**, que estão agindo contra os direitos e a segurança de seus próprios trabalhadores e trabalhadoras.

Nas cadeias de suprimentos globais, 94% da força de trabalho global é uma força de trabalho oculta, onde a obscuridade dos contratos comerciais facilita a exploração e a opressão. Por exemplo, os trabalhadores de aplicativos, os trabalhadores e trabalhadoras a domicílio do setor têxtil.

Conforme relatório da OIT, de novembro de 2023¹, o mundo hoje, é três vezes mais rico do que há

vinte anos, mas **70% das pessoas não têm proteção social universal, 84% das pessoas dizem que o salário mínimo não é suficiente para viver e 81% dos países permitiram violações ao direito de viver com dignidade**.

Nesta publicação, pretendemos oferecer subsídios apresentando alguns princípios, possibilidades e paradigmas, além de experiências práticas alternativas ao modelo dominante de sociedade. Paradigmas que podem nos mostrar saídas, nos inspirar, mas que implicam uma mudança profunda de perspectiva.

Temos saídas?

A mídia corporativa, em sua maioria aliada ao capital, impõe às sociedades a discussão sobre

saídas para crise atual sob a ótica exclusiva do **capitalismo**, como se **não houvesse uma alternativa** de sociedade a ser considerada.

Para que possamos pensar uma nova sociedade, em primeiro lugar, a ciência deve estar voltada para impulsionar o desenvolvimento social, utilizando estes novos padrões tecnológicos para o interesse da sociedade, da humanidade, do meio ambiente e do planeta, não só do capital.

É preciso, também, desconstruir todos os conceitos tradicionais da economia e da tecnologia. É preciso reinventar o capital/dinheiro como caminho para uma nova economia, focada na **VIDA** e não no **LUCRO**.

¹*Fonte: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Panorama Laboral 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.*

BEM VIVER PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA NOVA SOCIEDADE

Bem Viver significa uma alternativa para se imaginar **Outro Mundo Possível**, defendida por Alberto Acosta¹, economista e Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, do Equador que conseguiu colocar os direitos da natureza na Constituição do Equador e da Bolívia, em 2008 e 2009.

Gerou uma enorme expectativa, mas apesar de estar nas Constituições desses países, o poder vampirizou esta proposta, esvaziou seu conteúdo e a transformou num instrumento de poder e propaganda.

Bem Viver, não é uma teoria, mas a coletânea de muitas experiências e práticas que existem em muitas comunidades com memória ancestral potente, como as comunidades indígenas.

Bem Viver² exige outra economia, sustentada nos princípios de solidariedade e reciprocidade. Os padrões de consumo não estão no consumismo e nos descartáveis, de curto prazo, mas são de um prazo longo, de sustentabilidade, dentro dos limites ecológicos. **A lógica não está na acumulação do capital, mas na formação do social/ambiental. A Sociedade do Bem Viver não se caracteriza pela superioridade do ser humano sobre os demais seres, animais e plantas.**

Os princípios do bem viver são fundamentais porque reconhece as origens ancestrais do conceito, **“sua proposta de harmonia com a Natureza, reciprocidade, relacionalidade, complementaridade e solidariedade entre indivíduos e comunidades, com sua oposição ao conceito de acumulação perpétua”**

As comunidades indígenas têm ainda, como proposta para se pensar outra sociedade, a reflexão, em primeiro lugar, sobre **DESCOLONIALIDADE**.

Descolonialidade é um conceito-ação no enfrentamento da

cultura colonial que segue invisibilizando e subalternizando minorias, cosmovisões e saberes dos povos.

Nos convoca a olhar para nosso país e territórios a partir de outras perspectivas, que problematizam as leituras euro-centradas da nossa história e das nossas mais profundas questões.

Não podemos esquecer que em nossos países tanto na América do Sul e Central a **conquista e colonização** ainda não acabaram. Apesar disso há excelentes propostas que têm a ver com o bem comum.

Os seres humanos devem viver em harmonia com os seres humanos e com a natureza, esta é a essência do Bem Viver.

Sem negar o individual, porque antes de tudo somos indivíduos, mas é vital recuperar o **comunitário e o coletivo**.

Bem mais do que em qualquer outra época de sua história, a humanidade tem hoje a chance de criar um mundo novo.

Para a UGT, a esperança, a utopia e os sonhos são essenciais para o ser humano porque o impulsiona na luta por sociedades mais justas, democráticas, por um país com direitos, respeito, paz e prosperidade para todos.

¹Fonte: <https://editoraelefante.com.br/produ-to/o-bem-viver-uma-oportunidade-para-imaginar-outro> | ²Fonte: <https://pindorama.org.br/saude-bemestar/sociedade-do-bem-viver/>



SOCIEDADE DE BEM ESTAR SOCIAL¹

“Mais que ser dirigida às vítimas do mercado de trabalho e antes que os destinar a transformar o trabalho visto como mercadoria, em trabalho visto como a base de um direito de cidadania industrial, o significado estratégico das políticas sociais passa a ser hoje o de uma arma para a modernização industrial competitiva”. Claus Offe, 1993

O Estado de Bem Estar Social, também é conhecido em inglês, como Welfare State. O estado de bem-estar social, ou Estado-providência ou Estado social, é um tipo de organização política, econômica e sociocultural que coloca o Estado como agente da promoção social e organizador da economia e provê aos cidadãos o acesso a serviços básicos. É o Estado que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, segurança, renda e seguridade a todos os cidadãos. Estes serviços são de caráter público e **reconhecidos como direitos universais**.

“O Estado de bem-estar social² visa reduzir as desigualdades sociais decorrentes do capitalismo para promover um modo de vida que leve uma condição mais humanitária às classes trabalhadoras e às camadas mais pobres da população.”

As origens do Estado de Bem Estar estão vinculadas à crescente tensão e conflitos sociais gerados pela economia capitalista de caráter “liberal” que propugnava a não-intervenção do estado nas atividades produtivas.

As crises econômicas mundiais das primeiras décadas do séc. 20 (mais conhecida a de 1929), provaram que a economia capitalista **livre de qualquer controle ou regulamentação estatal** gerava profundas desigualdades sociais.

Essas desigualdades provocavam tensões e conflitos, capazes de ameaçar a estabilidade política. Os direitos sociais surgem, por sua vez, para assegurar que as desigualdades de classe social não comprometam o exercício pleno dos direitos civis e políticos.

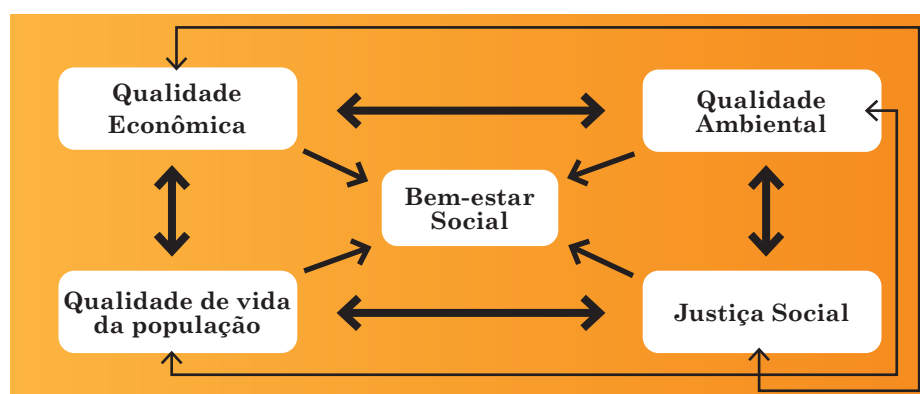
O Estado de Bem Estar Social está relacionado ao processo de industrialização e aos problemas sociais gerados após a 2^a. Guerra

Mundial e tornou possível compatibilizar capitalismo e democracia naquele momento. A estabilidade democrática dos países no pós-guerra vem acompanhada de uma mudança estrutural no capitalismo.

A **democracia** era mais forte no período em que os trabalhadores estavam mais organizados em seus sindicatos e no período em que as classes trabalhadoras eram mais ativas na política. É o período chamado de **anos dourados** com avanços significativos para o **Estado de Bem-Estar Social** na Europa: **sindicatos fortes**, aposentadorias dignas, **maior taxaço das grandes fortunas**, maior regulação das relações entre capital e trabalho, aumento de salários acompanhando o aumento da produtividade do trabalho.

¹Fonte: www.iea.usp.br/publicacoes/textos/fioribemestarsocial.pdf

²Fonte: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/estado-bem-estar-social.htm>



O Estado passou a organizar fortemente a área econômica, de modo a regulamentar praticamente todas as atividades produtivas a fim de assegurar a geração de riquezas materiais junto com a diminuição das desigualdades sociais.

Entre os países europeus, o Estado de Bem Estar francês é mais extenso que o inglês e este último foi mais extenso que o america-

no. A Grã Bretanha foi o estado que se destacou na construção do estado de bem estar social com a aprovação em 1942, de uma série de providencias nas áreas da saúde e escolarização. A eleição de Margaret Thatcher em 1979, representou um marco histórico do desmonte gradual do Estado de Bem Estar Social inglês a partir da política de privatização das

empresas públicas e a implementação do neoliberalismo.

Nas décadas seguintes outros países seguiram esta orientação e houve uma vertiginosa ampliação dos serviços assistenciais públicos, abarcando as áreas de renda, habitação e previdência social.

Os países nórdicos é o melhor exemplo que temos hoje de estado de bem estar social (Noruega, Suécia, Dinamarca, Finlândia, Islândia). No que diz respeito ao cuidado, nesses países, se reduziu a carga investindo em infraestrutura física e social que facilite o cuidado individual e o trabalho doméstico. Redistribuindo, assim, o trabalho por meio de políticas, como a licença parental compartilhada, que incentivam os homens a assumir o trabalho de cuidado na mesma proporção que as mulheres.

No entanto, segundo a Prof. Maria Paula Dallari Bucci (<https://jornal.usp.br/articulas/maria-paula-dallari-bucci/uma-cronologia-para-pensar-a-reconstrucao-do-estado-social/>), quando falamos de reconstrução do Estado Social, é importante considerar: “...A questão é como revitalizar os padrões da construção histórica do Estado social, que inspiram o presente por terem sido gerados em momentos de guerra e crise profunda. O ceticismo se deve ao fato de que a marca do Estado social é a

concertação política, econômica e social, escassa em tempos de polarização. Considerando que ele foi construído como resultado de pactos políticos, econômicos e sociais, em sucessivas ondas, em condições históricas específicas que tinham no centro a industrialização e organização dos trabalhadores. Diante do declínio da indústria e do trabalho, qual seria a base para essa pretendida renovação? Em que pesem as interrogações colocadas, a profundidade das crises é de tal magnitude, que parece estar em

curso um conjunto de reações, passando pela revitalização do Estado como instrumento de reerguimento econômico, de um lado, e de coesão social, de outro”.

Importante notar ainda que a questão do bem estar social está intimamente atrelada **as concepções utilitaristas da sociedade**. Melhor dizendo, a concepção utilitarista de sociedade como teoria filosófica, defende que as ações são moralmente corretas quando promovem o **bem-estar coletivo**.



Suécia: O país onde o tabu é não tirar licença-paternidade

Atualmente, os pais e mães da Suécia incluindo os solteiros, adotivos e LGBTQIA+ — têm direito legal a 480 dias de licença, um dos pacotes financiados pelo Estado mais generosos do planeta.

Nos primeiros 390 dias, a maioria dos pais pode pedir benefícios equivalentes a 80% do salário, até o teto mensal de 47.750 coroas (US\$ 4.650 ou cerca de R\$ 23,1 mil). Depois desse período, a lei estabelece uma remuneração diária de 180 coroas (US\$ 16, cerca de R\$ 79,50).

A política sueca traz muitas ideias para países ou empresas que procuram oferecer políticas de assistência às crianças com menos distinção de gênero. E existem cada vez mais pesquisas que destacam os impactos positivos da licença para o bem-estar dos pais e das mães.

Por outro lado, defensores da igualdade de gênero afirmam que, embora a política sueca possa parecer utópica para as observadoras feministas, quando o assunto é incentivar os casais a compartilhar a licença, seu sucesso nos últimos anos tem sido limitado.

Atualmente, a maioria dos ca-

sais heterossexuais não compartilha seus dias de licença subsidiados pelo Estado igualmente.

A normalização da licença-paternidade

Os movimentos pelos direitos das mulheres cresceram em todo o mundo nos anos 1960 e 1970. E essa ideologia entrou mais rapidamente na política da Suécia do que em muitos outros países.

Sucessivos primeiros-ministros sociais-democratas, especialmente Olof Palme (1927-1986), prometeram incentivar a igualdade de gênero e fortalecer o bem-estar oferecido pelo Estado, usando os impostos para financiar a mudança.

“Um dos objetivos declarados foi fazer com que os pais se envolvessem mais no trabalho de cuidar dos filhos em casa... e, ao mesmo tempo, possibilitar que as mães trabalhassem mais ou voltassem para o mercado de trabalho mais cedo”, explica a pesquisadora Ylva Moberg, do Instituto Sueco de Pesquisas Sociais da Universidade de Estocolmo. (Fonte: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cv2j9v79l3eo>)

PROTAGONISMO PATERNO E PERMANÊNCIA NO EMPREGO

A Pesquisa Radar Parentalidade, com apoio do Movimento Mulher 360 (Fonte: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/pesquisa-radar-parentalidade/>), revelou que, entre os homens, 69% entendem

que o oferecimento de uma **licença paternidade** estendida seria um fator relevante na decisão de um futuro pai por **permanecer ou trocar de emprego**. Para 91% deles e 95% das mães entre-

vistadas, o benefício estendido ajuda o pai a assumir um papel mais protagonista na criação dos filhos, além de colaborar para um equilíbrio entre os gêneros para as atividades familiares.

A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO REPRODUTIVO COMO DESAFIO À IGUALDADE DE GÊNERO

O trabalho reprodutivo é o “trabalho doméstico e do cuidado” comumente atribuído às mulheres. Surgindo em oposição ao conceito de **trabalho produtivo**, o **trabalho reprodutivo** engloba todas as tarefas geralmente associadas ao apoio da atual e futura força de trabalho. É geralmente não remunerado, não reconhecido econômica e socialmente e ainda é maioritariamente desempenhado por mulheres. E mais, o trabalho reprodutivo significa o conjunto de atividades que visam o sustento da vida e a sobrevivência humana, tanto na esfera doméstica como na reprodução da raça humana.

Algumas questões precisam de reflexão profunda. ¹Por que mulheres têm sido historicamente responsabilizadas pelo trabalho doméstico e pelo cuidado de crianças, idosos e enfermos no Brasil e no mundo?

De que modo a carência de assistência e cuidado têm requerido a extração desse recurso da periferia para o centro do capitalismo global?

Quem se beneficia do trabalho de mulheres empobrecidas e racializadas, e o que organiza esse sistema dentro da ordem capitalista, colonial, racista e patriarcal?

O trabalho reprodutivo, cons-

titui-se de formas de trabalho estruturada por relações sociais de sexo, classe e raça, e a ordem capitalista, colonial, racista e patriarcal se organizou para abastecer a crescente demanda por cuidado e assistência surgida em razão da queda do **Estado de Bem-Estar Social**, do envelhecimento populacional e da entrada de mulheres brancas e ocidentais no mercado de trabalho.

1 Fonte: Alves, Clarissa Ferreira, O trabalho reprodutivo sob o capital: mulheres, classe e raça no trabalho doméstico e no cuidado, Ed. Letramento, 2021. Clarissa é doutora em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (PPGCJ/UFPB) e professora do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)



A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CONVENÇÃO 156, DA OIT

A trajetória das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é profundamente atravessada por desigualdades. Elas lideram os índices de desemprego, registrando as maiores taxas de desocupação, e, quando inseridas no mercado, enfrentam condições de trabalho mais instáveis e vulneráveis.

Essas desigualdades também se expressam nos diversos espaços e relações sociais. As mulheres seguem sobrecarregadas com as responsabilizações pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos e com a família. A lógica de relacionar as mulheres ao cuidado também é reproduzida no mundo do trabalho, pois, historicamente, a inserção feminina se dá, de forma majoritária, em setores que reproduzem, no ambiente laboral, as tarefas domiciliares, como: educação, saúde, asseio e limpeza. Além disso, enfrentam cotidianamente o preconceito, o assédio e a violência, encontram frequentes dificuldades de crescimento no ambiente de trabalho ou de aceitação de seu comando, quando em cargos de chefia – frutos do machismo e da misoginia, culturalmente sedimentados em nossa sociedade. A mudança da inserção feminina no mundo do trabalho, passa, necessariamente, por uma mudança de mentalidade social, motivada pela sensibilização em relação à desigualdade de gênero e por ações que consigam reverter a divisão sexual do trabalho nos âmbitos do trabalho produtivo e também do reprodutivo. A desnaturalização da desigualdade de gênero é processo essencial para cultivar uma nova cultura de compartilhamento das tarefas da casa e da família.

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), representa um avanço para reverter estas situações, especialmente para trabalhadores com responsabilidades familiares, com grande relevância para as mulheres. A Convenção reconhece que, embora a responsabilidade familiar seja um aspecto

importante na vida de muitas pessoas, ainda é comumente um fator de discriminação, particularmente contra mulheres, que enfrentam expectativas sociais de serem as principais cuidadoras. O objetivo desta norma é assegurar que os trabalhadores com responsabilidades familiares, sejam homens ou mulheres, não sejam discriminados em função de suas obrigações familiares. Busca, também, garantir que esses trabalhadores possam desempenhar suas funções profissionais sem prejuízo ao desenvolvimento de suas carreiras, promovendo a criação de condições de trabalho que ajudem a equilibrar vida pessoal e profissional. Em particular, a Convenção demanda que os países-membros promovam políticas públicas e práticas trabalhistas que facilitem a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares. Sendo assim, as mulheres seriam menos discriminadas no momento da contratação e demissão, seriam mais beneficiadas com horários mais flexíveis e acessíveis no trabalho e conseguiriam manter ou progredir em suas carreiras enquanto atendem às responsabilidades familiares.

No ambiente mais restrito do trabalho, a negociação coletiva é o grande instrumento pelo qual a classe trabalhadora e entidades representantes podem garantir direitos, conquistar melhorias de condições de trabalho e demandar que as empresas e entidades patronais possam contribuir para a construção de relações de emprego mais humanas e dignas. Os direitos assegurados por meio de negociação coletiva podem versar sobre outras áreas que afetam diretamente a inserção, permanência e progressão das mulheres no mercado de trabalho. Assim, buscou-se investigar como foram negociados temas atinentes à essa perspectiva.

A negociação de cláusulas relativas às mulheres trabalhadoras envolve um conjunto amplo de temas que podem afetar, direta ou indiretamente o trabalho das mulheres e dos homens e suas responsabilidades familiares, tais como:

Isonomia salarial | igualdade de oportunidades | discriminação | violência doméstica | assédio moral assédio sexual acompanhamento de filhos e dependentes | qualificação profissional | creche.



O DIEESE, a partir de metodologia desenvolvida pelo Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais do Dieese (SAIS-Dieese), fez uma sistematização de cláusulas regis-

tradas nos documentos firmados utilizando como base de dados do Sistema Mediador, um sistema responsável pelo registro e arquivamento de contratações coletivas sob a supervisão do Mi-

nistério do Trabalho e Emprego. Neste levantamento foram identificadas cláusulas que asseguram melhores condições de trabalho para as mulheres. Exemplos:

DO ABONO DE FALTAS

Os (as) empregados (as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou inválidos, comprovadas por atestado médico, limitadas a 20 (vinte) dias na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado (a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

LICENÇA MATERNIDADE AMPLIADA

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES ESCOLARES

O CPERS liberará o empregado para participar de atividades escolares de seus filhos, tais como reuniões, entregas de boletins e comemorações festivas, mediante comprovação e posterior recuperação das horas de ausência ao trabalho. O empregado deverá comunicar a Entidade da necessidade da licença com antecedência mínima de 24h.

ABONO DE FALTAS

Fica estabelecido o abono de faltas a mãe ou, na sua ausência, seu responsável legal, no caso de necessidade de consulta médica de filho, com até doze anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

AUXÍLIO-CRECHE

A empresa pagará, em caráter indenizatório e mediante processo de reembolso, às suas empregadas, bem como aos seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme Súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça – STJ, o valor mensal de R\$ 781,67 para período integral e R\$ 390,81 para meio período, por filho na idade entre 06 (seis) meses a 06 (seis) anos e 11 meses. O referido valor poderá ser utilizado como auxílio no pagamento de babás, em atendimento ao objetivo da lei, devendo a(o) empregada(o) beneficiada(o) atender ao contido na norma interna PF/RHU/0065 para fazer jus ao respectivo reembolso.

Para além de cláusulas mais comuns que visem e preservem o cuidado com filhos e com as pais, outros temas também são relevantes para contribuição na temática de cuidados familiares onde a negociação coletiva por meio de cláusulas sociais podem fazer diferença na qualidade de vida da classe trabalhadora. Temos como: ampliação da licença paternidade, jornada diferenciada para quem trabalha de home-office, acolhimento pré aposentadoria, creches com horário de funcionamento que atenda a demanda dos horários de trabalho.

Exemplo de cláusulas:

Cláusula 1 – Licença-paternidade ampliada

O empregado pai terá direito a mais 85 dias de licença remun-

nerada, além do período legal, totalizando 90 dias. Esse período deverá ser solicitado até 30 dias após o nascimento ou adoção e poderá ser usufruído consecutivamente à licença legal.

Cláusula 2 – Redução de jornada para pais/mães em regime remoto

Empregados com filhos de até 8 anos que atuam em home office poderão reduzir a jornada em 25%, sem prejuízo salarial, para assistência aos filhos, mediante acordo individual com a empresa.

A importância de uma Convenção que vise combater a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho ao defender a não discriminação de trabalhadores com responsabilidades familiares e

promover um ambiente inclusivo, contribui para que as mulheres possam ter uma carreira de forma plena, sem serem penalizadas por desempenharem o papel de cuidadoras. Dessa forma, a Convenção 156 é um passo importante para a construção de um mercado de trabalho mais justo, que reconheça e apoie a diversidade das realidades familiares e contribua para uma sociedade mais equitativa e inclusiva. Sua aplicação efetiva requer comprometimento dos governos e das empresas para promover mudanças nas normas de trabalho e conscientizar a sociedade sobre a importância de apoiar trabalhadores que conciliam emprego e responsabilidades familiares.

CONHECENDO O TEXTO DA CONVENÇÃO 156¹, DA OIT

A Convenção em seu Art. 1º se aplica, “aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a atividade econômica, de ascenderem a ela, de nela participarem ou progredirem.”

O item 2, amplia tal aplicação para o caso das responsabilidades dos trabalhadores de ambos os sexos sobre “*outros membros da família direta que suscitem necessidade manifesta dos cuidados e do amparo*”.

Artigo 2.º A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores.

Artigo 4.º - A fim de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, devem tomar-se todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego;
- b) Ter em conta as suas necessidades no que respeita as condições de emprego e à segurança social.

Artigo 8º - As responsabilidades familiares não podem, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.

O governo federal² enviou à Câmara dos Deputados o texto da Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (MSC 85/23).

A adesão brasileira aos preceitos da convenção é uma demanda antiga de mulheres e de sindicatos de trabalhadores e foi anunciada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher.

¹Fonte: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/convencao-156-recomendacao-165-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de>

²Fonte: <https://coad.com.br/home/noticias-detalle/118126/governo-envia-a-camara-a-convencao-156-da-oit-sobre-igualdade-para-homens-e-mulheres-no-trabalho>

No item 3, “visa impedir quaisquer discriminações de trabalhadores e de trabalhadoras em razão de suas responsabilidades familiares, propondo medidas que venham a impedir o conflito entre as responsabilidades profissionais e os encargos familiares”.

Artigo 3.º 1 - A fim de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objetivos de política nacional, ter em vista “permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares”.

Artigo 6.º - As autoridades e organismos competentes de cada país devem tomar medidas apropriadas para promover uma informação e uma educação que suscitem no público não só uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como também uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

Artigo 9.º - As disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções coletivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais, de decisões judiciais, ou por qualquer outro meio adequado, conforme com a prática nacional e que tenha em conta as condições nacionais.



SUBALTERNIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO ÂMBITO DO CUIDADO E A BUSCA POR SUPERAÇÃO¹

Quando pensamos em cuidado, automaticamente nos remetemos à figura feminina, haja vista que são séculos de subalternização das mulheres, mas que ainda se perpetua nas sociedades atuais. A subordinação do trabalho feminino encontra raízes no patriarcado, ao qual nós mulheres questionamos no passado e também cotidianamente.

E para entendermos a necessidade de criação de mais políticas públicas para o cuidado humano, partimos do pressuposto de que urge a necessidade de elencar quais são os pontos principais que colaboram com a subalternização do trabalho feminino, bem como problematizar este lugar de “cuidado” dado “naturalmente”, às mulheres.

Se a sociedade atual não modificar e entender que vivenciamos tempos aos quais é necessário que o trabalho feminino seja valorizado e visibilizado, as gerações que estão envelhecendo, ficarão sem cuidado. A pesquisadora Janine Melo de Oliveira, em estudo recente:

“ressalta que o envelhecimento populacional no Brasil ocorre mais rapidamente do que em outros países. Enquanto a França levou 140 anos para aumentar a proporção de idosos de 10% para 20%, o Brasil deve alcançar essa mesma marca em apenas 25 anos. Projeções para 2060 estimam que mais de 25% da população brasileira será composta por idosos. No último censo demográfico feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2022, os idosos representam 15,7% da população total, um aumento em relação a 2012, quando essa faixa etária correspondia a 11,3% da população geral (Brasil, 2022). Até 2050, a população brasileira deverá alcançar 253 milhões de habitantes, com 23,8% desse total representado por idosos. Janine, pondera que a família, tradicionalmente responsável pelos cuidados, tem passado por transformações estruturais devido à queda da natalidade, com uma média de 1,77 filhos por mulher, ao aumento da expectativa de vida, além de mudanças nos padrões de nupcialidade e à maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Acesso 21/10/24 Fonte: <https://jornal.usp.br/ciencias/maioria-dos-residentes-em-instituicoes-de-longa-permanencia-para-idosos-e-homem/>

Um dos pontos principais que queremos trazer é que cada vez mais as pessoas no mundo estão tendo mais longevidade, homens e mulheres centenários e nonagenários, participando cotidianamente e ativamente em sociedade. As descobertas da ciência têm revolucionado os tratamentos de saúde ao longo dos anos, fazendo com que as pessoas possam viver mais e com qualidade. Entretanto esses senhores e senhoras ainda requerem acompanhamento, ou seja, quase sempre precisam de alguém que realize esse trabalho, sobretudo algum familiar que supervisione e mantenha essa tarefa efetivamente concretizada diariamente.

Outro ponto é que diante des-

te cenário é evidente que quem se responsabiliza em geral é uma mulher. É a mulher quem renuncia inclusive a própria vida em prol do bem-estar da família, incluindo o cuidado com os idosos, o cuidado aos filhos, marido (quando possui), a casa e as atividades domésticas como: abastecimento das compras, agenda médica, limpeza e organização das roupas e refeições, etc. Sendo exatamente isto que é necessário problematizarmos, pois em paralelo a toda rotina familiar, existe uma mulher sobrecarregada, que enfrenta diariamente dupla e até tripla jornada de trabalho.

Daí decorre a necessidade de intervenção do Estado com intuito de

garantir que sejam minimamente criadas políticas públicas para a população que está envelhecendo, com objetivo de diminuição da sobrecarga feminina que fica muitas das vezes refém das exigências sociais a elas colocadas duramente ao longo dos anos.

Justamente por isso, muitas mulheres no mundo têm optado por escolhas diferentes nos últimos anos, evidenciando a opção primeiramente por suas carreiras, viagens e lazer, ao invés de escolherem constituir família e terem filhos, já que muitas delas vivenciaram a sobrecarga do trabalho feminino através de suas avós, mães, tias, etc

Neste sentido, em alusão às questões que trouxemos à luz, destacamos o quanto tem se tornado recorrente discutir a economia do cuidado, conforme reportagem do jornal, O Globo de 13/10/2024:

“América Latina registra a maior queda na fecundidade do mundo: ‘O mundo está muito difícil para trazer mais gente’

Para a colombiana Diana Prado, a maternidade está longe de ser um sonho. Aos 37 anos, a desenhista industrial acredita que “o mundo está muito difícil para trazer mais gente” e prefere cultivar outros planos, como fazer uma especialização, ajudar os pais e viajar. Embora por muito tempo o papel de mãe tenha sido a principal função esperada de uma mulher na sociedade, elas têm optado cada vez menos por seguir esse caminho na América Latina. De acordo com as Nações Unidas, a região e o Caribe registraram em 2024 a maior queda nos índices de fecundidade do mundo, com um declínio de 68% nos nascimentos hoje em comparação com os anos 1950, quando os índices eram similares ao da África. Até o final do século, a ONU projeta que as taxas da região serão equivalentes às da Europa.

— A maternidade é uma responsabilidade enorme, é algo muito bonito, mas nem todas as mulheres nasceram para ser mãe — conta Prado ao GLOBO, afirmando que prefere direcionar suas atenções a projetos pessoais e à sobrinha de 5 anos. — Trazer um filho ao mundo é muito caro, e é muito difícil encontrar emprego depois de dar à luz. Os salários na Colômbia já são desiguais, as mulheres ganham muito menos do que os homens. Se ela for mãe, é ainda pior”.

[...] Por outro lado, o envelhecimento populacional também adiciona novos obstáculos às mulheres, pontua Franco, já que são elas as maiores responsáveis pela assistência aos idosos. A disparidade de gênero na chamada economia de cuidado — conjunto de tarefas, remuneradas ou não, envolvidas no cuidado de outras pessoas — pode fazer com que certos avanços, que permitiram às mulheres vislumbrarem outras alternativas além da maternidade, retrocedam.

— Esse quadro de envelhecimento e demanda por cuidados é relevante em termos de equidade de gênero, considerando que as mulheres representam mais de 70% da força de trabalho de cuidados e, globalmente, gastam três vezes mais tempo com cuidados não remunerados e trabalho doméstico do que os homens — avalia a conselheira do BID. — A sobrecarga de cuidados não remunerados limita sua participação no mercado de trabalho, afeta sua saúde mental e tem efeitos negativos sobre os resultados educacionais e o desenvolvimento da carreira das mulheres.²

A incompatibilidade entre trabalho e vida pessoal experimentado por diversas mulheres, tem feito com que cada vez mais, uma grande parcela feminina da sociedade, no mundo, crie alternativas de trabalho, que não as impeçam de usufruir de sua feminilidade e de viverem suas vidas em harmonia, incluindo a opção por não serem mães.

Neste ano de 2024, no Brasil, foi divulgado pelo Ministério das Mulheres o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM):

“O primeiro indicador do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (Raseam) aponta que as mulheres são maioria no Brasil, sendo 104,5 milhões numa população de 203,1 milhões de pessoas”.

[...] elas são as que ocupam a maioria dos espaços que envolvem o cuidado, inclusive nas profissões. Os números mostram que as mulheres que se inserem no mercado de trabalho tendem a se concentrar em alguns grupos de atividades, tais como administração pública, defesa,

seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, que figuram entre as principais áreas de ocupação. Além disso, 12,7% atuam em serviços domésticos, setor predominantemente feminino. Fonte: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/ministerio-das-mulheres-apresenta-relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher>.

Contudo podemos perceber que ainda estamos distantes de concretizar mudanças expressivas com relação ao lugar da mulher no Mundo, já que a geração atual tem enfrentado e resistido em desmistificar a sociabilidade patriarcal³ na tentativa de desconstrução de tais bases, e para tanto se faz necessário a criação de políticas públicas no âmbito governamental e serviços que possam configurar uma mudança no cotidiano exercido por mulheres principalmente na América Latina e Brasil.

A superação da subalternização do trabalho feminino deve ser construída coletivamente por todos homens e mulheres, o protagonismo e

a responsabilidade sobre cada iniciativa de mudança, recairá sobre todos. E para finalizar, uma frase: *“(...) O momento que vivemos é um momento pleno de desafios. Mais do que nunca é preciso ter coragem, é preciso ter esperanças para enfrentar o presente. É preciso resistir e sonhar. É necessário alimentar os sonhos e concretizar o dia a dia no horizonte de novos tempos mais humanos, mais justos, mais solidários”.* (IAMAMOTO, Marilda Vilela. O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. 13 ed. — São Paulo. Cortez, 1998, p. 17).

¹Fonte: Silva, Jussara Conceição, Assistente Social na área da saúde há mais de treze anos, mestranda em Políticas Sociais pela Universidade Federal de São Paulo, pesquisadora na área do envelhecimento.

²Fonte: Realizado o acesso a reportagem no dia 20/10/2024, site: <https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2024/10/13/america-latina-registra-a-maior-queda-na-fertilidade-do-mundo-o-mundo-esta-muito-dificil-para-trazer-mais-gente.ghtml>

³A sociabilidade patriarcal é um sistema social em que os homens têm poder e domínio sobre as mulheres e sobre outros grupos que não se enquadram no padrão considerado. O patriarado é uma construção social que está diretamente ligada a desigualdade de gênero e pode ter consequências na esfera pública e privada, como na educação e na representação política.

FINANCEIRIZAÇÃO DO CUIDADO OU FINANCEIRIZAÇÃO DA VELHICE¹

Você, trabalhador e trabalhadora conhece o termo “**financeirização da velhice**”?

Pode-se descrevê-lo da seguinte forma: uma pessoa envelhece, passa a viver de aposentadoria, mas o dinheiro não é suficiente para comprar remédios e custear despesas com cuidados básicos. Diante dessa situação, esse idoso recebe uma proposta de **empréstimo consignado** e o seu salário que já é baixo, fica cada vez mais comprometido.

Já as empresas que oferecem empréstimos e demais serviços de cuidado, como os planos de saúde, lucram cada vez mais.

Segundo o Prof. Jorge Felix, em entrevista a **Outra Saúde**, há três principais frentes pelas quais, segundo suas pesquisas, o capital financeiro se lança sobre o bolso dos idosos no país:

1. A criação de Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPIs) controladas por empresas de capital aberto na bolsa de valores;
2. O aumento vertiginoso das mensalidades dos planos de saúde, respaldado pelo “viés pró-mercado” da ANS; e, principalmente,
3. O avanço descontrolado do crédito consignado sobre as aposentadorias – na maioria das vezes, buscando precisamente para arcar com os “gastos catastróficos” com cuidado e saúde.

A financeirização da velhice pode ser uma forma de explicar o endividamento da população idosa, principalmente para pagar por serviços de saúde e cuidado de longa duração.

Considerar a população idosa como um segmento a ser explorado financeiramente pode ser conceituado como **financeirização da velhice**.

O fenômeno social da transição demográfica avança no Brasil. De 2010 a 2022, o segmento dos maiores de 80 anos foi a faixa que mais cresceu na pirâmide etária brasileira em termos proporcionais, passando de 1,5% a 2,2% da população total. Consequentemente, também cresceu a necessidade de garantir a essas 4,5 milhões de pessoas, segundo o IBGE, os cuidados de saúde adequados à sua idade – que tendem

a ser maiores e mais específicos.

A oportunidade de vender esses **cuidados como uma mercadoria** não seria desperdiçada pelo empresariado em um país como o nosso, onde a saúde privada já se tornou um dos **três maiores oligopólios** da economia nacional. Por isso, multiplica-se a oferta de produtos como planos de saúde voltados especificamente para a terceira idade, serviços de home care e unidades residenciais para idosos com profissionais de saúde integrados.

¹Fonte: <https://outraspalavras.net/outra-saude/a-financeirizacao-da-velhice-assembly-o-brasil/>

Alguns exemplos de financeirização da velhice no Brasil são:

- O avanço do crédito consignado para aposentados;
- A venda de planos de saúde como garantia de bem-estar.

A população idosa pode perceber o Estado como um garantidor de suas condições financeiras, mas na verdade, esse modelo pode inseri-la de forma desqualificante no mercado financeiro.

Dentro dessa linha de análise, emergem categorias como “**financeirização do cuidado**” e/ou “**financeirização da velhice**”¹ como formas explicativas do processo de endividamento da pessoa idosa, sobretudo, para honrar as despesas de cuidado de longa duração ou para os gastos de saúde. O termo foi lançado pela antropóloga e professora da Unicamp Guita Grin Debert e Jorge Felix, pós-doutorando junto ao Pagu, Núcleo de Estudos de Gênero da Unicamp.

O enfrentamento à ofensiva da financeirização (sustentada na concepção neoliberal de que o Estado deve ser mero “fiador” da compra de serviços de saúde no mercado), passa pelo fortale-

cimento do papel do Estado em oferecer o cuidado, revertendo a tendência de jogá-lo para as famílias e o setor privado.

Neste sentido é importante dizer que quando falamos da criação de instituições de longa permanência para idosos e o avanço descontrolado do crédito consignado para os aposentados, estamos falando da necessidade e da importância de se criar uma política nacional do cuidado.

¹Fonte: Debert, Guita Grin e Jorge Felix, pós-doutorando junto ao Pagu, Núcleo de Estudos de Gênero da Unicamp.



UGT E O TRABALHO DE CUIDADO: POR UMA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS

CUIDAR DE QUEM CUIDA!

O Plenário do Senado Federal aprovou, recentemente, o parecer do senador Paulo Paim (PT/RS), favorável ao PL 5.791/19 que institui a Política Nacional de Cuidados. O parecer do relator destaca a importância da proposição para garantir o direito ao cuidado, especialmente para populações vulneráveis. A distribuição desigual dos cuidados afeta principalmente mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, como evidenciado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2022. O PL 5.791/2019 segue para sanção presidencial.

Avanço

A UGT e Secretaria Nacional da Mulher, reconhecem nesta aprovação um significativo avanço no combate a essas desigualdades. Compartilhamos o mesmo posicionamento expressado pelo senador Paim, ou seja, “a necessidade de se dar ênfase à inclusão de grupos, como crianças, idosos e pessoas com deficiência”.

Secretaria da Mulher

O posicionamento da Secretaria da Mulher da UGT conta, igual-



MÁRCIA CALDAS FERNANDES
Secretária da Mulher da UGT

mente, com o respaldo das suas (e dos seus) dirigentes pela implementação de uma Política Nacional de Cuidados ampla, democrática e com efetiva participação da sociedade. A política de cuidados também contribui com a economia, gera empregos, aumenta a renda das famílias e a arrecadação de im-

postos. Há muito tempo, as mulheres dirigentes sindicais lutam pela adoção de uma Política Nacional de Cuidados, como se constata nas agendas das lideranças da UGT que, com afinco, têm participado de fóruns de debates, do diálogo social para formatação de uma proposta que reflita os nossos anseios.

Neste sentido é preciso:

1. Garantir o direito ao cuidado.
2. Compartilhar responsabilidades entre homens e mulheres e levar em conta as desigualdades sociais.
3. Estimular a parceria do setor privado e sociedade civil, bem como, fomentar a relação do Estado na criação de políticas públicas que viabilize a adoção da Política Nacional de Cuidados.
4. Investir no Trabalho Decente para os profissionais da área.

Enfim, é tarefa de todos nós, garantir o acesso à Política Nacional de Cuidados e estruturar um Trabalho Decente apoiando o projeto de Lei que inova ao reconhecer a corresponsabilização social e de gênero no trabalho de cuidar e ao determinar o cuidado como um direito de todas as pessoas, Isto é: cuidar de quem cuida!

A UGT CONSTRUINDO UMA SOCIEDADE DO CUIDADO APOIANDO A CAMPANHA CONTINENTAL DA REDE INSPIR NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE

O trabalho de cuidado, essencial para a sustentabilidade da vida, inclui atividades voltadas ao bem-estar material, emocional e social das pessoas, especialmente daquelas em situação de dependência, como crianças, idosos ou pessoas com deficiências. Historicamente, essas tarefas, remuneradas ou não, recaíram majoritariamente sobre mulheres e meninas, perpetuando desigualdades estruturais. A pandemia de COVID-19 destacou o papel indispensável desse trabalho e evidenciou a necessidade urgente de avançar para uma sociedade do cuidado que valorize e redistribua essas responsabilidades.

A **Rede INSPIR América Latina** e Caribe articula mais de 32

organizações sociais e sindicais comprometidas com o direito à proteção social. Entre seus membros, destacam-se organizações de países como Brasil, Bolívia, Guatemala, Peru e República Dominicana. Essa rede constitui uma plataforma que conecta ativismo sindical, feminismo e a defesa dos direitos humanos e trabalhistas.

A **UGT – União Geral dos Trabalhadores**, como entidade parceira do **INSPIR** assumiu o compromisso com a construção de uma sociedade do cuidado e com isso apoia e estimula esta campanha junto aos nossos filiados cujo objetivo é dar visibilidade à importância da economia do cuidado visando compartilhar co-

nhecimento e a **luta dos trabalhadores/as do cuidado rumo a igualdade de gênero, a justiça social e um mundo melhor para todos!**

Para a **UGT**, o movimento sindical desempenha um papel estratégico nessa campanha, ao visibilizar o impacto do trabalho de cuidado no mundo do trabalho e exigir políticas públicas que promovam trabalho decente, igualdade de gênero e corresponsabilidade.

As alianças com organizações como a **CSA-CSI** e sua visão sindical sobre os cuidados têm enriquecido as estratégias regionais para a transição a sistemas de cuidado mais equitativos.

“O Cuidado é Proteção Social, Direito e Corresponsabilidade”

Essa campanha continental busca transformar o cuidado em um pilar transversal dos sistemas de proteção social, promovendo políticas públicas inclusivas que reconheçam seu valor social e econômico. Com foco na corresponsabilidade entre **governos, empresas e sociedade civil**, a campanha aspira a construir uma sociedade que garanta o direito ao cuidado, ao autocuidado e ao ser cuidado como direitos fundamentais.

Conexão com processos internacionais

A campanha contribui significativamente para compromissos globais relacionados ao cuidado e à igualdade de gênero, como:

1. Resoluções da OIT: A campanha está alinhada às diretrizes da **Organização Internacional do Trabalho**, que reconhecem o trabalho de cuidado, remunerado ou não, como essencial para a igualdade de gênero e o trabalho decente.

2. Beijing +30: Este marco, que celebra 30 anos da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, oferece uma oportunidade crucial

para integrar o cuidado nas agendas internacionais sobre igualdade de gênero, autonomia econômica das mulheres e direitos humanos.

3. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): A campanha promove o cumprimento de metas relacionadas à igualdade de gênero (**ODS 5**), ao trabalho decente (**ODS 8**) e à redução das desigualdades (**ODS 10**).

4. Autonomia econômica das mulheres: A colaboração com a CEPAL gerou insumos importantes, como o documento **“Transitar para a sociedade do cuidado para alcançar a autonomia econômica das mulheres na América Latina”**, que orienta políticas públicas baseadas na corresponsabilidade e sustentabilidade.

Um compromisso coletivo com o futuro

A campanha **“O Cuidado é Proteção Social, Direito e Corresponsabilidade”** é um chamado à ação para governos, sindicatos, empresas e cidadãos. Sua missão não é apenas transformar as dinâmicas de cuidado na região, mas também posicionar

essa agenda nos principais cenários internacionais, como Beijing +30 e as Conferências da CEPAL.

Consolidar uma sociedade do cuidado não apenas contribuirá para a equidade e a justiça social, mas também marcará um avanço histórico rumo a sistemas de proteção mais inclusivos e sustentáveis.

JUNTE-SE E CONSTRUA CONOSCO ESSA MUDANÇA!



IMPORTÂNCIA DE UM SISTEMA NACIONAL E INTEGRAL DE CUIDADO¹

Para a **UGT** uma **Política Nacional de Cuidados** promoveria uma mudança no cenário atual, em que as famílias são os atores proeminentes na provisão de cuidados, para um cenário mais igualitário e justo. E não só:

“As lacunas persistentes e significativas nos serviços e políticas de prestação de cuidados deixaram centenas de milhões de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares sem proteção e apoio adequados, mas atender a essas necessidades po-

deria criar quase **300 milhões de empregos até 2035**, de acordo com um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (Fonte: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/maior-investimento-em-cuidados-poderia-criar-quase-300-milhoes-de-empregos>)

Um **Sistema Nacional e Integral de Cuidados** pode ser definido como um conjunto de políticas destinadas a implementar uma nova organização social de cuidados com o objetivo de cuidar, assistir e apoiar as pessoas

que necessitam, assim como reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados, que hoje é realizado principalmente por mulheres, a partir de uma perspectiva de direitos humanos, gênero, interseccional e intercultural. (Fonte: www.onumulheres.org.br:rumo_construcao_sistemas_integrais_cuidados PDF)

¹Fonte:https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/12/rumo_construcao_sistemas_integrais_cuidados.pdf



Para os/as dirigentes sindicais Ugetistas é fundamental que haja um sistema nacional e integral de cuidado porque:

- Promove a justiça social, pois atende a todos os indivíduos;
- Cuida da pessoa como um todo, considerando todos os aspectos da saúde e do bem-estar;
- Reduz barreiras de acesso a distintos níveis de atenção;
- Integra ações e serviços em um mesmo nível do sistema de saúde;
- Organiza o fluxo de indivíduos de acordo com seu grau de fragilidade;
- Identifica o risco e a integralidade da atenção nos diferentes pontos da rede;
- Diminui a sobrecarga que recai sobre as famílias, em especial sobre as mulheres;
- Promove maior igualdade na distribuição e responsabilização pela oferta de cuidados.

Para **Cássia Bufelli Macari, Vice-Presidente da UGT**, “é preciso avançar em sensibilização de forma **TRIPARTITE** e na criação de políticas públicas, pois cada vez mais, há menos investimentos, com isso o aprofundamento da desigualdade recai sempre sobre as mulheres. Sabendo que o investimento em cuidado eleva a qualidade na saúde, educação e principalmente na proteção social, compartilhamos alguns exemplos exitosos no Brasil, quando conseguimos unificar, **GOVERNO, INICIATIVA PRIVADA e POPULAÇÃO**:

As **boas práticas** que queremos compartilhar: escola tempo integral, programa família na escola, creches tempo integral, creches para o idoso, transporte para essas atividades, lavanderia coletiva e restaurantes populares.

O Movimento Sindical foi imprescindível, fundamental para organizar, proteger e coordenar o interesse dos trabalhadores(as) desses setores.

OS 5 RS DO CUIDADO

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A Economia do cuidado foi pauta, da 112ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, na Suíça, entre os dias 3 e 14 de junho de 2024. Estiveram reunidos 187 Estados membros e o tema central foi justiça social.

A OIT, com a sua liderança histórica na promoção do **trabalho decente**, desempenha um papel fundamental no avanço da economia do cuidado.

Com isso os países podem e devem promover a criação de empregos formais, a melhoria das condições de trabalho e a representação adequada dos trabalhadores do setor, fortalecendo um sistema baseado nos direitos e no respeito à dignidade humana.

A abordagem da OIT, baseada nos 5 Rs¹ – reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar o trabalho de cuidados

é um roteiro claro para a mudança estrutural.

No entanto, para a UGT, ao analisarmos uma prática, processo, serviço, métrica, ou outra meta de melhoria, devemos perguntar se isso contribui para a criação de valor. Os princípios com foco no valor é essencial para qualquer organização. Significa entender o propósito e o valor das ações realizadas. Princípios orientadores para os 5 Rs:

Reconhecer: Visibilizar a contribuição do trabalho de cuidado não remunerado para a sociedade e a contribuição que as mulheres têm feito para a sua realização tendo como ponto de partida estudos que revelem o impacto deste trabalho e, assim, apoiar a formulação de políticas públicas.

Redistribuir: Distribuir de maneira justa e equilibrada entre homens e mulheres e demais atores, o trabalho de cuidado não remunerado e as responsabilidades domésticas.

Reduzir: Prover cobertura básica de cuidados que reduzam a carga de trabalho de cuidado não remunerado para as famílias, e especialmente as mulheres.

Recompensar: Contribuir para a construção de garantias de **trabalho decente e digno** por meio de igualdade salarial, ambientes de trabalho seguro, proteção para profissionais migrantes e outras medidas para os trabalhadores/as de cuidado.

Representar: Incentivar o **diálogo social e a negociação coletiva** dos trabalhadores/as, visando o **fortalecimento de direitos, a organização social e de sindicatos** que englobem inclusive os/as beneficiários/as do cuidado, entre outras ações. *(Fonte: ONU Mulheres)*

No âmbito da estratégia da organização sindical no cuidado, enfatizamos a importância das campanhas de ratificação e implementação dos Acordos Regionais e Internacionais e das Convenções e Recomendações da OIT, em especial as Convenções 149, 156, 183, 189 e 190, relacionadas à questão do **trabalho decente e da economia do cuidado**, e a urgência de avançar na reorganização social do cuidado por meio da corresponsabilidade entre os atores: Estados, famílias, empresas/classe trabalhadora e comunidades.

Esta luta deve ser incorporada a uma agenda integral e apropriada por toda a estrutura sindical, juntamente com os trabalhadores e trabalhadoras do setor de cuidados, principalmente nas mesas de negociação coletiva de forma a se contrapor às desigualdades de gênero, idade, condição migratória, raça entre outras.

Com isso estaremos fortalecendo a organização sindical dos setores do cuidado, assegurando o trabalho decente, salários dignos e igualitários, a profissionaliza-

ção e formalização das relações laborais nestes setores, principalmente os setores de saúde, educação, doméstico e de cuidados propriamente. É tarefa urgente.

A luta histórica das mulheres trabalhadoras e do sindicalismo em geral tem sido a de reconhecer e visibilizar os cuidados a partir de uma perspectiva de gênero, e interseccional buscando erradicar a cultura patriarcal.

¹Fonte: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/artigo-de-opini%C3%A3o-economia-do-cuidado-um-pilar-para-justi%C3%A7a-social>

AUTONOMIA DAS MULHERES COMO CATALIZADOR PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Segundo a **CEPAL- Comissão Econômica para a América Latina e Caribe**¹, a autonomia das mulheres, a igualdade de gênero e a construção de uma sociedade do cuidado são uma condição, um caminho e um catalisador para o desenvolvimento sustentável.

Diante de um modelo de desenvolvimento que está associado à crise de valores, a concentração da riqueza, à deterioração ambiental, à crise climática e do cuidado, à precariedade das condições de vida das mulheres e de sociedades marcadas pelo patriarcado, pelo racismo, pela violência, pela desigualdade e pela cultura do privilégio, as mulheres demonstraram e demonstram que sempre estiveram na linha de frente, tal como a resposta à pandemia causada pela COVID-19, lutando por seus direitos e de todos os trabalhadores (as).



E, nunca como agora, é destacada a importância do cuidado e da igualdade para a sustentabilidade da vida. “Precisamos de uma mudança urgente no modelo de desenvolvimento para avançar rumo a uma sociedade do cuidado em que se reconheça a interdependência entre as pessoas e o meio ambiente; a interdependência entre os processos produtivos e a sociedade; e

que coloque a sustentabilidade da vida humana e do planeta no centro”, diz Alicia Bárcena, Secretária-Executiva da CEPAL.

Por isso, as dirigentes sindicais da UGT, reafirmam o compromisso no sentido de continuar impulsionando políticas e alianças que permitam proteger os avanços na garantia dos direitos das mulheres, alcançados na última década, evitar retrocessos e promover uma recuperação transformadora com igualdade de gênero, com base nos princípios de redistribuição do poder, dos recursos, do trabalho e do tempo.

Para nós, mulheres Ugetistas e de organizações parceiras, nossa utopia deve ser, avançar rumo à construção de um modelo de desenvolvimento justo e igualitário. De construção de uma sociedade igualitária!² E como tal vemos a sociedade do cuidado como um salto civilizatório, como o horizonte mais promissor para uma recuperação transformadora, sustentável e com igualdade de gênero.

¹Fonte: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/autonomia-mulheres-igualdade-genero-construcao-sociedade-cuidado-sao-condicao-caminho>

²Sociedades igualitárias são aquelas que reconhecem e valorizam as diferenças entre as pessoas, mas não as hierarquizam ou as cristalizam em pontos específicos. Nestas sociedades, o poder circula e todos têm iguais possibilidades de participação política, social e econômica.



A IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA



Os **Programas de Preparação para a Aposentadoria**¹ são programas de educação que representam uma importante forma de prevenção e promoção de saúde dos(as) trabalhadores(as), onde possibilitam o desenvolvimento do autoconhecimento, eleva o acolhimento e trata de temas como saúde física e mental, gestão financeira e do tempo, entre outros aspectos impactados pela decisão de aposentar-se.

Conforme menciona **Maria Edna Medeiros**, Secretária Adjunta da Mulher da UGT este tema é de grande relevância se observarmos os dados do IBGE. Esses dados mostram que a tendência de envelhecimento vem se mantendo e dados do censo de 2022 mostram que a população maior de 65 anos aumentou e em contrapartida a de pessoas com menos de 14 anos diminuiu. A previsão é que esse número continue subindo nas próximas décadas, chegando a 73 milhões de pessoas idosas em 2060, o que representará 34,1% da população total. Índices que denunciam a necessidade

de a sociedade se (re)organizar a partir desta nova perspectiva.

Diante deste cenário, o envelhecimento com qualidade de vida delinea-se como desafio pessoal, societário e mundial, inclusive, considerando-se que a revolução tecnológica e cultural, associada às transformações econômicas e sociais, requer o constante empenho para acompanhar os processos de transformações e pela **efetivação dos direitos**.

Por isso mesmo, a preparação dos(as) trabalhadores(as) para esta etapa da vida é fundamental, porque a aposentadoria é vivida de forma heterogênea pelos indivíduos, ou seja, para alguns é vista como libertador não ter a obrigação do trabalho e horários e para outros é encarada como um momento de crise e tensão. O que definirá a concretização de uma aposentadoria bem-sucedida são os recursos que cada pessoa tem, desenvolve e transforma para lidar com este processo.

Desta forma, a preparação para a aposentadoria além de significar o planejamento do enve-

lhecimento, também se configura como oportunidade de reflexão, da ressignificação do que somos, do que gostamos e de como queremos envelhecer. Como forma de auxiliar e estruturar este planejamento, nos últimos anos tem sido implantado em organizações de diferentes setores do mercado de trabalho o Programa de Preparação para a Aposentadoria.

1Fonte: Projeto-PPA-2024 - PDF (ipresb.ba-rueri.sp.gov.br)



MARIA EDNA MEDEIROS
Secretária Adjunta da Mulher da UGT

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os(as) idosos(as), observando, na sua concessão, critérios de cálculo que preservem o valor real dos salários sobre os quais incidiram contribuição, nos termos da legislação vigente.

II - preparação dos(as) trabalhadores(as) para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos(as) ao trabalho é de responsabilidade da empresa prover a transição e a preparação do trabalhador para aposentadoria.

No entanto, embora prevista em Lei, segundo uma investigação realizada com 320 organizações brasileiras , apenas 18% adotavam o PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria, embora muitos dos seus principais executivos

(75%) tenham admitido que esses programas eram importantes para os(as) trabalhadores(as).

Nesse sentido, é necessário impulsionar políticas e ações adequadas que zelem pelos direitos da população idosa e que lidem

com a aposentadoria como um novo ciclo que pode ser realizador e próspero para quem o vivencia. E a UGT recomenda a seus filiados que este tema seja reforçado e encaminhado para as negociações coletivas.





UGT APOIA A CAMPANHA: “COLOCANDO A ECONOMIA DO CUIDADO NO LUGAR, SINDICATOS EM AÇÃO EM TODO O MUNDO”

O **Dia Internacional do Cuidado**, 29 de outubro, é uma campanha de sensibilização que visa dar visibilidade à importância da economia do cuidado. Nos convida a nos engajarmos para a conscientização sobre o cuidado e seu papel fundamental para a igualdade de gênero, o desenvolvimento sustentável e a manutenção das economias. A economia do cuidado é um pilar invisível da sociedade, mas é fundamental para a existência de qualquer atividade remunerada.

Para o sucesso da campanha foram propostos 3 eixos:

1. Aumento dos investimentos públicos no setor de cuidados: isso significa investimentos públicos na economia do cuidado, como parte do PIB, criando milhões de novos empregos;

2. Adoção de políticas de cuidado: políticas inclusivas

no mercado de trabalho, políticas locais de trabalho que sejam favoráveis à família e uma proteção social sensível às questões de gênero;

3. Trabalho decente para todos os profissionais de saúde: os empregos de prestação de cuidados têm de ser formais e dignos, com condições de trabalho seguras e adequadamente remunerados.. Os prestadores de cuidados devem ser livres para se organizar e negociar.

A **CSI – Confederação Sindical Internacional**, identificou a **economia do cuidado** como uma das principais prioridades políticas para acelerar a igualdade de gênero, a igualdade no mundo do trabalho e construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

A **UGT – União Geral dos Trabalhadores** considera

que a luta dos trabalhadores e trabalhadoras do cuidado, deve ser a luta de todos. A igualdade historicamente perseguida é luta que revela injustiças sociais. No entanto, é hora de cuidar daqueles que não tem salários e daqueles que mesmo tendo o salário não dá para uma vida digna. Precisamos cuidar dos nossos aposentados e aposentadas mais empobrecidos a cada dia, das crianças, dos doentes e todos que precisam do cuidado.

29 de outubro é agora o Dia Oficial da ONU para o Cuidado!

A Assembleia Geral da ONU adotou uma Resolução para o Dia Internacional do Cuidado e Apoio em 29 de Outubro, em Julho de 2023, com base no legado dos sindicatos. *Fonte: <https://www.ituc-csi.org/care>*

Referências bibliográficas:

1. SANTOS, C.; A. SIMÕES. *Estatísticas de uso do tempo: classificações e experiências nacionais e internacionais*. In: SIMÕES, A.; ATHIAS, L.; BOTELHO, L. (Org.). *Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais*. IBGE, 2018.
2. SOARES, Cristiane. *A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família*. *Revista Gênero*, v. 9, n. 1, 2º semestre 2008.
3. SABOIA, A. L.; C. SOARES. *Tempo, trabalho e afazeres domésticos: um estudo com base nos dados da pesquisa nacional por amostra de domicílios de 2001 a 2005*. Rio de Janeiro: IBGE. *Diretoria de Pesquisas*, 2007. 47p. (Textos para Discussão, n. 21).
4. Debert, Guita Grin e Jorge Felix, pós-doutorando junto ao Pagu, Núcleo de Estudos de Gênero da Unicamp.



CÁSSIA BUFELLI MACARI Vice-Presidente da UGT

A proposta desta revista é refletir sobre o cuidado e sua importância para a vida e para as relações na sociedade. Apresentar e debater a importância de uma abordagem sobre tempo, trabalho, trabalho reprodutivo e **economia do cuidado**.

Relembrando Paulo Freire, "Urge que assumamos o dever de lutar pelos princípios éticos fun-

damentais como o respeito à vida, dos seres humanos, à vida dos outros animais, à vida dos pássaros, à vida dos rios, das florestas. Não creio na amorosidade entre homens e mulheres, entre os seres humanos, se não nos tornamos capazes de amar o mundo. A ecologia ganha uma importância fundamental neste fim de século. Ela tem que estar presente em qual-

quer prática educativa de caráter radical, crítico ou libertador. Neste sentido me parece uma contradição lamentável fazer um discurso progressista, revolucionário e ter uma prática negadora da vida. Prática poluidora do mar, das águas, dos campos, devastadora das matas... "...De violência contra os fracos, os indefesos, contra as minorias ofendidas..." (**Pedagogia da Indignação, 2000: 66, 67, 132, 133**).

Por isso, a sociedade do cuidado deve priorizar a sustentabilidade da vida, articulando o cuidado das pessoas e do planeta. É um caminho para reverter a desigualdade social e de gênero em sinergia com a dimensão ambiental e o desenvolvimento econômico. Contrapõe-se à precarização dos cuidados e visibiliza os efeitos multiplicadores da economia do cuidado.¹

Queremos com isso, apresentar conceitos, alternativas, sugestões, para criarmos uma economia do cuidado efetiva, uma sociedade de bem estar social e ou uma sociedade do bem viver. Como construí-las, lembrando do que já conhecemos e refletimos sobre elas? É possível? Sonhar é possível.

¹Fonte: Cepal – Comisión Económica para América Latina y el Caribe

A SUSTENTABILIDADE COMEÇA COM O CUIDADO!





Bélgica

parceiro para o Desenvolvimento

