

ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO E DESIGUALDADES: O PAPEL DA AÇÃO SINDICAL NA SUPERAÇÃO DAS DINÂMICAS DE EXPLORAÇÃO

Marcia Vasconcelos¹
Adalgisa Bozi Soares²

Introdução

O cuidado desempenha um papel fundamental para garantir o funcionamento da sociedade e da economia. A forma como ele se organiza define padrões que interferem diretamente na estruturação do mercado de trabalho e nas oportunidades que diferentes grupos sociais, atravessados por marcadores sociais de gênero, raça, etnia e classe social, têm de acessarem postos de trabalho, se inserirem nos setores mais estruturados da economia e terem acesso a melhores salários. Compreender a dinâmica de interação entre as esferas do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo – do trabalho de cuidado – nos auxilia a identificar esses padrões e, a partir dessa identificação, refletir sobre os desafios da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e as ações para alcançá-la.

Neste ensaio, apresentamos o papel da organização social do cuidado nas dinâmicas de produção e reprodução de desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social no mercado de trabalho e propomos uma reflexão sobre o papel do movimento sindical e da ação sindical na construção de uma arquitetura institucional do cuidado capaz de contribuir para uma melhor distribuição das responsabilidades pelo trabalho de cuidado, e, dessa forma, para uma maior igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho. Como diz Silvia Federici, é central incorporar nos debates do movimento sindical e em sua ação o tema da “reprodução da vida humana e da força de trabalho, bem como as hierarquias de gênero erguidas sobre ela, como elementos-chave do processo de acumulação”³. É fundamental superar a limitação das análises que enxergam “o trabalho e a exploração apenas diante da presença de salário”⁴.

Com as reflexões aqui apresentadas buscamos demonstrar que a incor-

1 Mestre em Sociologia pela Universidade de Brasília.

2 Mestre em Estudos do Desenvolvimento, Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID).

3 FEDERICI, S. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo, volume 1. São Paulo: Boitempo, 2021. p.152.

4 Ibidem. p. 28.

poração do tema do trabalho de cuidado na ação sindical contribui para romper com a dinâmica de produção e reprodução de desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social no mercado de trabalho, promovendo avanços relativos à garantia dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, à igualdade de oportunidades e tratamento e à igualdade de remuneração.

O que é a organização social do cuidado?

O cuidado é o elemento central dos processos de reprodução social. Ele é peça fundamental na garantia da existência e manutenção das sociedades, da força de trabalho e do bem-estar geral de cada indivíduo e do conjunto da sociedade. A própria existência de cidadãos independentes e autônomos, e de trabalhadores e trabalhadoras produtivos, depende da oferta de cuidado. Ele é responsável, portanto, por garantir a organização da sociedade, o funcionamento dos demais setores da economia e a sustentabilidade da vida⁵.

Todas as pessoas, em diferentes momentos de seu ciclo de vida, possuem necessidades físicas, psicológicas, cognitivas e emocionais que requerem graus variados de cuidado e apoio. Adultos e crianças, idosos e jovens, pessoas com diferentes graus de dependência por questões de saúde ou plenamente saudáveis necessitam de cuidado. O cuidado reúne, portanto, um conjunto de atividades e relações que garantem o atendimento dessas necessidades em diferentes momentos da vida e em diferentes contextos⁶.

As atividades de cuidado são realizadas a partir da oferta direta ou indireta de cuidado e atendem a necessidades de curto prazo – como o cuidado de pessoas doentes – ou de longo prazo – como o cuidado de crianças, pessoas com deficiência ou idosas. Podem também ser realizadas de forma remunerada ou não remunerada.

A demanda por cuidado é relativamente constante na sociedade. Não sofre alterações pela lacuna na oferta de serviço ou pelo aumento de preço desses mesmos serviços. Apenas mudanças nas dinâmicas demográficas e epidemiológicas têm impactos nesse sentido, aumentando a demanda por cuidado.

Os padrões que orientam a forma como as responsabilidades pelo cuidado são distribuídas na sociedade se estabelecem conforme determinada *organização social do cuidado*. Entende-se por *organização social do cuidado* a forma como as sociedades respondem às necessidades relacionadas ao cuidado, gerindo demanda e oferta, distribuindo responsabilidades e estabelecendo hierarquizações a partir de padrões culturais e marcadores sociais de gênero, raça, etnia e classe social.

5 ILO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: International Labour Office, 2018.

6 Ibidem.

Culturalmente, às mulheres é atribuída a função de “cuidar”, como se as mulheres fossem “naturalmente aptas” para esse tipo de trabalho. Há uma crença arraigada na sociedade de que o trabalho de cuidar é uma atribuição natural das mulheres e, portanto, não requer habilidade e treinamento. Este-reótipos de gênero definem as mulheres e meninas como as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado e estabelecem as bases para a *divisão sexual do trabalho*, ou seja, a distribuição social de papéis, tarefas e responsabilidades, de acordo com o sexo da pessoa⁷.

Essa construção sociocultural se articula com o racismo persistente nas sociedades, e aspecto estruturante da vida social e econômica no Brasil. Essa crença na hierarquização de grupos de acordo com a raça⁸, com brancos no topo e indígenas, negros e não brancos em geral em uma posição de desvantagem, têm consequências concretas e perniciosas. Justificou, por séculos, a exploração de negros e indígenas em relações de escravização no período colonial e reproduz uma estrutura exploratória de negros e indígenas no mercado de trabalho, nos dias atuais, revelada pela significativa concentração desses grupos sociais em ocupações precárias, caracterizadas pela informalidade e pelas baixas remunerações, além de sua exclusão e discriminação em diferentes instituições. Como um desdobramento dessa lógica, mulheres indígenas e negras vêm realizando trabalhos de cuidado para outras famílias desde o período colonial, geralmente em situação de exploração.

Essas concepções culturais organizam a forma como o trabalho de cuidado é realizado, seja ele remunerado ou não remunerado. Os estereótipos de gênero estão na base da *divisão sexual do trabalho*, que, por sua vez, cria um modelo hegemônico de distribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado, baseado na noção de que as mulheres são as responsáveis exclusivas ou principais pelo trabalho de cuidado, e de que o trabalho de cuidado é de responsabilidade das famílias, ou seja, uma questão privada. A divisão racial do trabalho no Brasil naturaliza a ocupação das pessoas negras e indígenas nos trabalhos mais desvalorizados e desprotegidos, fazendo com que grande parte das trabalhadoras do cuidado, nas ocupações mais precárias, sejam mulheres negras.

O impacto do trabalho de cuidado não remunerado dentro das famílias, não recai sobre todas as mulheres da mesma forma. Mulheres pobres, mulheres negras, mulheres migrantes, mulheres chefes de famílias monoparentais são mais sobrecarregadas pelo trabalho de cuidado. As mulheres que não possuem os recursos econômicos que permitam *terceirizar* o trabalho de cuidado – ou seja, que não podem contratar pessoas (geralmente outras mulheres) ou serviços de apoio ao cuidado – são as que mais realizam trabalho de cuidado não remunerado.

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

8 MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Tradução. Niterói: EDUFF, 2004.

A ideia de que o trabalho de cuidado deve ser realizado pelas mulheres dentro das famílias está na base da privatização do cuidado na sociedade. Se o cuidado é entendido como uma responsabilidade das famílias e, dentro delas, das mulheres, as soluções para garantir a oferta de cuidado são privadas: contratação de trabalhadoras domésticas, cuidadoras, creches e outros serviços. Essas soluções estão atreladas à disponibilidade de recursos econômicos. No caso das famílias que não dispõem de tais recursos, a privatização do cuidado gera uma sobrecarga de trabalho não remunerado e escassez de tempo, acarretando perda de oportunidades educacionais e de autonomia econômica para as mulheres pobres. Assim, a privatização do cuidado atua não somente para reproduzir as desigualdades de gênero, mas também de raça, etnia e classe social, além de contribuir para retirar o tema da agenda pública de discussão⁹.

Observamos, então, uma estrutura na qual o trabalho de cuidado é entendido como responsabilidade das famílias, uma questão privada, e, dentro delas, das mulheres. Soma-se a isso a invisibilidade, a desvalorização e o não reconhecimento da importância econômica do cuidado, o que impõe o desafio de desenvolver instrumental adequado para calcular a contribuição econômica do trabalho de cuidado e para abordar de forma sistemática todos os aspectos que compõem a economia do cuidado. A tradicional divisão entre o que atualmente se considera trabalho econômico e trabalho não econômico resulta em uma significativa marginalização e subvalorização do trabalho de cuidado não remunerado. Essas atividades – ditas não econômicas e, portanto, não remuneradas – são excluídas da chamada *esfera produtiva* e, por isso, não são capturadas pelas medidas clássicas de produção, como o Produto Interno Bruto (PIB).

O trabalho de cuidado, especialmente aquele realizado de forma não remunerada, representa uma transferência de recursos das mulheres e meninas para a sociedade e a economia. De acordo com relatório produzido pela Oxfam sobre o tema, em todo o mundo, mulheres e meninas, especialmente as que vivem em situação de pobreza, dedicam cerca de 12 milhões e 500 mil horas diárias ao trabalho não remunerado de cuidado. Esse trabalho agrega pelo menos US\$10,8 trilhões à economia¹⁰.

Impactos da organização social do cuidado na organização do mercado de trabalho e na igualdade de oportunidades

A organização social do cuidado impacta diretamente a forma segundo a qual as mulheres ingressam no mercado de trabalho e nele se mantêm, bem como suas oportunidades de nele progredir, estabelecendo padrões de reprodução das desigualdades de gênero, potencializados pelas questões raciais,

9 BIROLI, F. Op. cit.

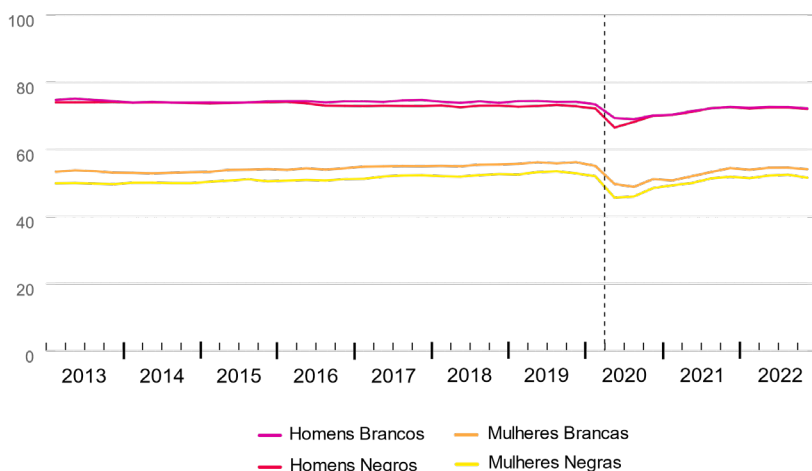
10 OXFAM. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. 2020.

Disponível em: <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms/files/115321/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf>. Acesso em 05/04/2024.

étnicas e de classe social.

A relação entre a esfera do trabalho dito produtivo, realizado no mercado de trabalho, e a esfera do trabalho não remunerado de cuidado, trabalho reprodutivo, realizado nos domicílios é um aspecto estruturante das sociedades e das economias em todo o mundo, e interfere de forma concreta na estruturação do mercado de trabalho. Esse modelo rígido de divisão de papéis, baseado em estereótipos de gênero, estabelece uma tensão entre a esfera pública, onde se realiza o denominado *trabalho produtivo*, e a esfera privada, onde se realiza o denominado *trabalho reprodutivo*, trabalho de cuidado. Além disso, estabelece barreiras adicionais para que as mulheres – especialmente as negras e as pobres – tenham acesso a melhores oportunidades de trabalho e emprego, e contribui para uma maior concentração de mulheres em um leque menos diversificado de ocupações: aquelas associadas às atividades de cuidado.

Taxa de participação das pessoas de 14 anos ou mais de idade,
segundo sexo e cor/raça
Brasil, 1º tri 2013 - 4º tri 2022

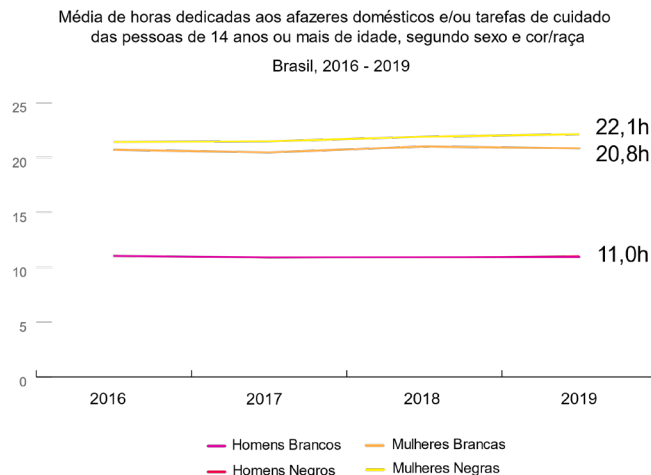


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C)

A taxa de participação no mercado de trabalho é um dos principais indicadores para avaliarmos a igualdade de gênero em uma sociedade. Como podemos observar no gráfico acima, a desigualdade na taxa de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho é significativamente alta e persistente, o que demonstra seu caráter estrutural. As mulheres negras e brancas apresentam taxas de participação significativamente menores que a dos homens negros e brancos - uma diferença de cerca de 20 pontos percentuais - que se mantém constante ao longo de toda a série histórica.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ingressar no mercado de trabalho têm impacto direto sobre elas, sobre suas famílias e sobre o conjunto da sociedade. Afeta a autonomia econômica das mulheres e torna as famílias, especialmente aquelas chefiadas por mulheres, mais vulneráveis à pobreza. Gera, ainda, um desperdício de força de trabalho, de talentos e habilidades, o que afeta negativamente a trajetória de crescimento e desenvolvi-

mento do país.

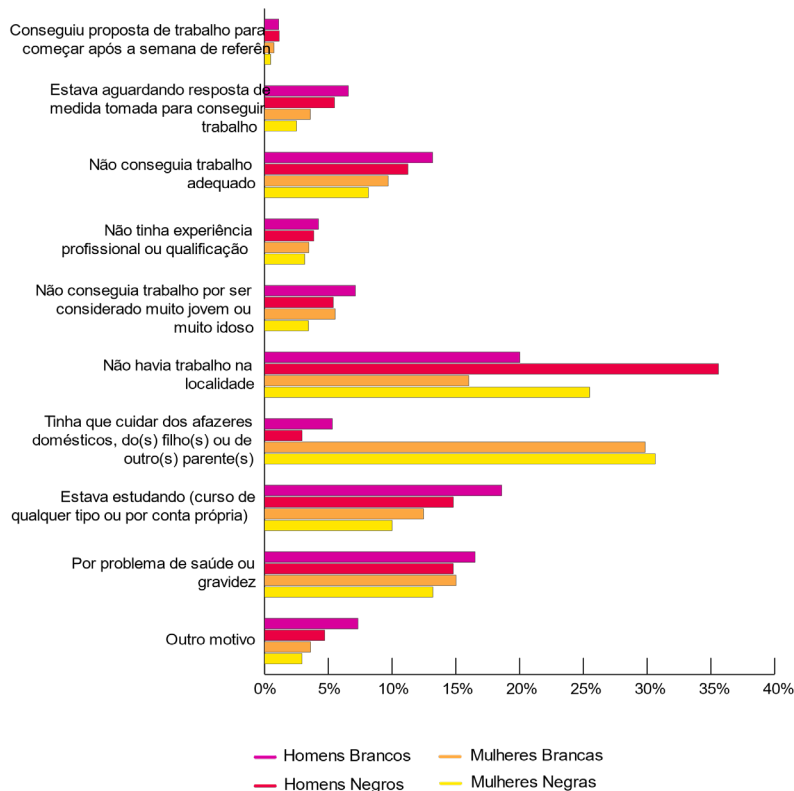


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C)

As mulheres dedicam, em média, o dobro de horas semanais ao trabalho não remunerado de cuidado, sendo esta, inclusive, a principal razão para não buscarem atividades remuneradas, como podemos observar no gráfico a seguir.

Distribuição da população desocupada de 14 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça e principal motivo por não ter tomado providência para procurar emprego na semana de referência

Brasil, 4º tri 2022

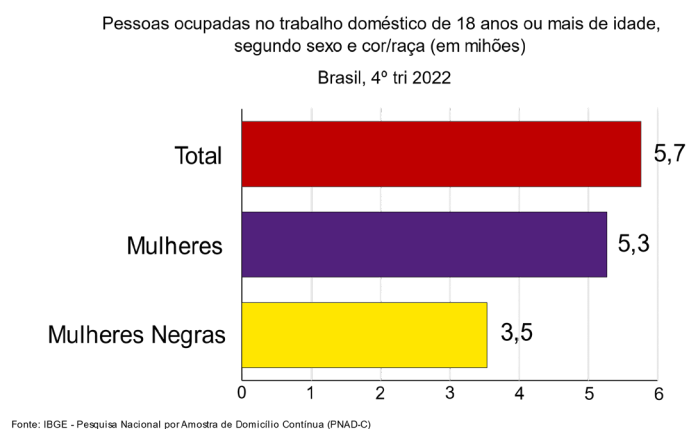


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C)

As mulheres também são a maioria entre as trabalhadoras remuneradas do cuidado, ou seja, trabalhadoras que atuam nos setores de educação, serviço social, saúde e trabalho doméstico remunerado. Dentro da denominada *economia do cuidado* no Brasil, é comum que os postos de trabalho mais precarizados, com pior remuneração e maior taxa de informalidade – ou seja, com maior déficit de Trabalho Decente¹¹ – sejam ocupados por mulheres, especialmente por mulheres negras.

No Brasil, em 2019, cerca de 25% da força de trabalho atuava no setor dos cuidados. Essa força de trabalho é majoritariamente feminina e negra, e desempenha funções que garantem a manutenção da vida e o funcionamento dos demais setores da economia. Nela estão incluídas: a) trabalhadoras domésticas, cuidadoras, babás, professoras de creches, enfermeiras etc., que prestam serviços de cuidado a partir da interação direta e em uma situação que envolve dependência; b) médicas(os), professoras(es) do ensino fundamental, assistentes sociais, entre outras, que prestam serviços de cuidado voltados para o desenvolvimento físico, emocional e social, sem necessariamente uma relação de dependência; c) preparadoras(es) de comida, zeladoras(es) e responsáveis pela manutenção e limpeza de edifícios, vendedoras(es) de alimentos, passadeiras e lavadeiras etc., que são atividades relacionadas à reprodução da vida, não havendo relação de dependência ou de desenvolvimento de capacidades¹².

Um olhar especial deve ser lançado para o trabalho doméstico remunerado. No Brasil, o trabalho doméstico remunerado desempenha um papel central na *organização social do cuidado*. É realizado principalmente por mulheres negras em situação de pobreza, possuindo, portanto, um marcador de gênero, de raça e de classe social.



11 Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o conceito de Trabalho Decente busca reunir os aspectos relacionadas à missão da Organização, sendo entendido, portanto, como um trabalho produtivo e de qualidade, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, e sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (Informações retiradas do site da OIT <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>).

12 PINHEIRO, L.; TOKARSKY, C. P.; POSTHUMA, A. C. (Orgs). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidado no Brasil**. Brasília: IPEA; OIT, 2021.

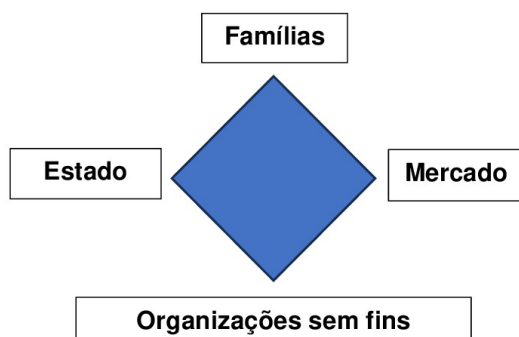
Como discutido anteriormente, a atual *organização social do cuidado* privatiza o trabalho de cuidado, ou seja, trata-o como uma questão a ser resolvida dentro das famílias e não como uma questão a ser debatida na arena das políticas públicas. Frente a um cenário de falta de serviços acessíveis e de qualidade para o cuidado com crianças, idosos e outros adultos que precisam de cuidados, as famílias que dispõem de recursos financeiros costumam contar com o trabalho doméstico remunerado para atender à demanda de cuidado.

O trabalho doméstico remunerado é fonte de renda para uma parcela significativa da força de trabalho feminina no Brasil e permite que outra parte considerável da força de trabalho tenha tempo para se dedicar ao trabalho remunerado fora de casa. Entretanto, esse arranjo se baseia, em grande parte, na desvalorização e na precarização do trabalho doméstico remunerado, ao mesmo tempo em que reforça a privatização do trabalho de cuidado e mantém inalterada as estruturas de raça, etnia, gênero e classe social que organizam a distribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado no Brasil.

Uma ação sindical para a justa distribuição do trabalho de cuidado é possível?

A distribuição desigual do trabalho de cuidado, que sobrecarrega as famílias e dentro das famílias, as mulheres, e que naturaliza a ocupação precária e a baixa remuneração das mulheres, especialmente das mulheres negras, ocupadas no setor do cuidado, é uma das formas de reprodução de desigualdades no mundo do trabalho. Promover mudanças efetivas, que contribuam para a redistribuição justa do trabalho de cuidado na sociedade passa, portanto, por mudanças nas políticas e instituições que regem e regulam o mundo do trabalho.

Repensar a arquitetura institucional do cuidado pode ser um primeiro passo para a construção de alternativas. Razavi¹³ propõe pensar o cuidado a partir de quatro vértices de um *diamante do cuidado*, composto por Famílias, Estado, Mercado e Organizações sem Fins Lucrativos.



No arranjo que temos hoje, o trabalho não remunerado de cuidado representa a maior parte da oferta de cuidado no mundo; e, portanto, as famílias são as maiores provedoras de cuidado. Porém, como vimos, esse modelo não tem se mostrado suficiente para atender às demandas de cuidado e tampouco tem mostrado resiliência a crises – como observado nos períodos mais críticos da pandemia da Covid-19. Além disso, como discutido aqui, este é um modelo que reproduz desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social e estabelece certa dinâmica do mercado de trabalho que reforça essas desigualdades.

Razavi¹⁴ enfatiza que o Estado participa do diamante de cuidado como provedor de cuidado, ao estabelecer serviços como creches e políticas públicas de bem-estar social, e como tomador de decisão a respeito da própria arquitetura institucional dos cuidados. Por meio de decisões sobre orçamento público, o Estado avalia se há espaço fiscal para o estabelecimento de creches, por exemplo, determinando assim se ocupará seu lugar no compartilhamento das responsabilidades pelo trabalho de cuidado ou se esse trabalho será deixado para as famílias e demandado das mulheres.

Razavi¹⁵ também aborda o vértice do Mercado como um provedor de serviços de cuidado. Porém, é possível entender o Mercado também como um tomador de decisões sobre a arquitetura institucional do cuidado, embora não no mesmo nível que o Estado, mas com capacidade para influenciar como as trabalhadoras, trabalhadores e suas famílias se relacionam com as demandas de cuidado. Isso porque as empresas e organizações têm o poder de estabelecer políticas institucionais que promovam licenças, combatam a discriminação no trabalho, implementem flexibilidade nas jornadas de trabalho para possibilitar o equilíbrio entre vida laboral e as responsabilidades pelo cuidado e incentivem a plena participação dos homens no trabalho de cuidado.

O quarto vértice inclui Organizações sem Fins Lucrativos, que podem ser organizações da sociedade civil, sindicatos, movimentos sociais, ONGs, associações locais e outros grupos que por meio de sua ação política ou filantrópi-

14 Ibidem.

15 Ibidem.

ca ofereçam serviços de cuidado como creches, cozinhas comunitárias, entre outros.

A ação sindical tem potencial para atuar de forma efetiva na construção de uma nova arquitetura do cuidado, que promova uma distribuição mais igualitária das responsabilidades pelo trabalho de cuidado entre homens e mulheres e uma maior corresponsabilidade social pelo cuidado por parte do Estado, do Mercado e de Organizações sem Fins Lucrativos. Um possível mapa do caminho para esta atuação está disponível no marco dos 5 Rs, proposto pela OIT¹⁶, construído após décadas de contribuições da economia feminista¹⁷ (marco dos 3Rs), que atribui centralidade para o conceito do Trabalho Decente e enfatiza o papel a ser desempenhado por organizações de trabalhadores e trabalhadoras no reordenamento mais justo do trabalho de cuidado. Os 5 Rs podem ser resumidos em:

1. Reconhecer o valor do trabalho de cuidado.
2. Redistribuir o trabalho de cuidado entre mulheres e homens.
3. Reduzir o trabalho de cuidado das famílias, reconhecendo o direito de todas as pessoas de cuidar, cuidar-se e serem cuidadas.
4. Recompensar as pessoas que cuidam, garantindo maior acesso ao Trabalho Decente para os trabalhadores e trabalhadoras do cuidado.
5. Garantir a representação dos trabalhadores e trabalhadoras que oferecem serviços de cuidado.

Há diversos pontos de entrada para que a ação sindical atue decisivamente na redistribuição justa do trabalho de cuidado e promova materialmente a igualdade de gênero. Propomos que o fundamento de uma ação sindical que se pretenda transformadora desses mecanismos de reprodução das desigualdades sociais tão arraigados às estruturas de organização do mercado de trabalho seja a noção de *desprivatização do cuidado*.

Desprivatizar o cuidado significa reconhecer o cuidado como uma atividade que garante a criação, desenvolvimento e manutenção das capacidades humanas. Reconhecer que seus benefícios vão muito além das pessoas que recebem cuidados e alcançam o conjunto da sociedade e da economia. Ou seja, significa entender o cuidado como bem público.

Uma ação sindical estruturada a partir dessa compreensão reconhece que o trabalho de cuidado é o responsável pela reprodução da força de trabalho e que trabalhadores e trabalhadoras apenas estarão disponíveis para o mercado e para a própria ação sindical se o trabalho de cuidado tiver sido realizado. Reconhece, ainda, que este trabalho vem sendo realizado de forma des-

16 OIT, 2018.

17 ELSON, D. **The Three R's of Unpaid Work**: Recognition, Reduction and Redistribution, paper apresentado ao Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-Being, UNDP, Nova York, 2008.

proporcional pelas famílias, e, dentro delas, pelas mulheres, o que estabelece uma dinâmica de reprodução de desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social e uma determinada organização do mercado de trabalho que reproduz essas desigualdades.

Romper com essa lógica implica reconhecer o cuidado como um direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras e que, para garanti-lo, é necessário incluí-lo como prioridade nos processos de formação política de dirigentes e participantes do movimento sindical, para que a perspectiva do cuidado seja incorporada organicamente à ação sindical. Como desdobramento dessa incorporação, os processos de negociação coletiva atuam de forma a provocar um maior engajamento do Mercado com esses temas a partir de programas e ações voltados a promover transformações na arquitetura do cuidado. Da mesma forma, a ação sindical estaria mais atenta ao engajamento em discussões sobre o direcionamento de recursos públicos para políticas públicas de apoio ao cuidado, agindo como ator estratégico na pressão junto ao Estado.

A formação política de dirigentes e participantes do movimento sindical pode contribuir para o reconhecimento, a redistribuição e a redução do trabalho de cuidado, ao mesmo tempo em que fornece as bases teóricas e conceituais para uma ação sindical que garanta Trabalho Decente e representação às pessoas que cuidam. Ademais, reconhecer o trabalho de cuidado a partir do movimento sindical implica olhar para o trabalho de cuidado como a “fonte (aliás, o ‘segredo’) da reprodução da força de trabalho¹⁸”, como o elemento que permite tanto a reprodução social quanto a própria existência dos sindicatos e organizações de trabalhadores. Isso significa valorizar o trabalho que as mulheres que participam ou não do movimento sindical realizam, seja de forma remunerada ou não remunerada, e reconhecer que esse trabalho garante que a ação sindical possa acontecer. Redistribuir o trabalho de cuidado significa, nesse contexto, educar e incentivar a justa redistribuição do trabalho de cuidado dentro das famílias, promovendo uma leitura crítica dos estereótipos masculinos com relação ao cuidado e propondo a definição de novos padrões e expectativas de comportamento, assentados na noção de corresponsabilidade pelo trabalho de cuidado. A redução do trabalho de cuidado das mulheres demanda a criação de iniciativas que ofereçam acesso a serviços de cuidado, efetivamente contribuindo para diminuir os obstáculos enfrentados por mulheres e famílias trabalhadoras para sua participação política e para acessar postos de trabalho.

Com o objetivo de pautar a construção de uma nova arquitetura institucional dos cuidados a partir do reconhecimento da centralidade do cuidado para a promoção do Trabalho Decente, nos processos de negociação coletiva, o movimento sindical pode: defender os direitos de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, buscando garantir mecanismos que os protejam contra discriminação nos espaços de trabalho e a manutenção

de seus postos de trabalho; incluir nas pautas de negociação coletiva dispositivos como jornadas de trabalho flexíveis e licenças para atendimento de necessidades de cuidado; e incluir nas pautas de negociação coletiva os temas da ampliação da licença maternidade, da licença paternidade e a inclusão da licença parental. Ademais, cabe ao movimento sindical fortalecer a representação das trabalhadoras e trabalhadores do cuidado, incluindo trabalhadoras da saúde, da educação e da assistência social que estejam nos postos de trabalho com maior déficit de Trabalho Decente, bem como trabalhadoras domésticas, atuando, quando necessário, de forma solidária para assegurar a formação política e sindical, bem como a participação das trabalhadoras do cuidado nas negociações e discussões públicas que se refiram à agenda do cuidado e nas negociações relativas aos direitos e condições de trabalho das categorias representadas.

Conclusão

Historicamente, mulheres trabalhadoras estão na vanguarda das demandas sobre políticas de cuidado, como por exemplo, na luta por creches e equipamentos públicos de cuidado para crianças.¹⁹ Entretanto, buscamos argumentar, neste ensaio, que a demanda pela *desprivatização do cuidado* não é apenas uma luta das mulheres trabalhadoras, mas, sim, uma pauta central de um movimento sindical e de uma ação sindical que tenham por objetivo romper com a dinâmica de produção e reprodução de desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social, e garantir os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, bem como a igualdade de remuneração.

Uma ação sindical pautada pela promoção da justiça social não pode ignorar os mecanismos de exploração estabelecidos pela atual *organização social do cuidado*. A lógica de interação entre a esfera produtiva do trabalho remunerado e a esfera reprodutiva do trabalho de cuidado não remunerado imposta por essa organização tem efeitos perniciosos sobre a estruturação do mercado de trabalho, colocando um amplo grupo de trabalhadoras e trabalhadores em condições precárias de trabalho e ainda mais vulneráveis à pobreza.

Uma nova arquitetura do cuidado, que o reconheça como um direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras – o direito de cuidar, cuidar-se e ser cuidado – demanda ações articuladas em diferentes níveis. O movimento sindical tem, certamente, uma contribuição importante a dar, agindo como ator estratégico que provoque transformações no vértice do Mercado por meio da negociação coletiva; apoiando a organização de trabalhadoras e trabalhadores do cuidado e agindo como parceiro em lutas por direitos e Trabalho Decente, especialmente para trabalhadoras domésticas; pressionando o Estado para

19 TELES, M. A. de A.; SANTIAGO, F.; FARIA, A. L. G. de. **Por que a creche é uma luta das mulheres?** São Carlos: Pedro & João Editores. 2018.

a ampliação das alocações orçamentárias para políticas públicas de apoio ao cuidado; organizando e oferecendo serviços de apoio ao cuidado e espaços de discussão voltados para a desconstrução dos estereótipos de gênero com relação ao cuidado, incentivando a construção de novas masculinidades; e, finalmente, reconhecendo que a própria existência do movimento sindical está assentada sobre o trabalho de cuidado das mulheres.

Referências bibliográficas

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

ELSON, D. **The Three R's of Unpaid Work**: Recognition, Reduction and Redistribution, paper apresentado ao Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-Being, UNDP, Nova York, 2008.

FEDERICI, S. **O patriarcado do salário**: notas sobre Marx, gênero e feminismo, volume 1. São Paulo: Boitempo, 2021.

ILO. **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: International Labour Office, 2018.

MUNANGA, K. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Tradução. Niterói: EDUFF, 2004.

OXFAM. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. 2020. Disponível em: <https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms/files/115321/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf>. Acesso em 05/04/2024.

PINHEIRO, L.; TOKARSKY, C. P.; POSTHUMA, A. C. (Orgs). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade**: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidado no Brasil. Brasília: IPEA; OIT, 2021.

RAZAVI, S. **The political and social economy of care in a development context. Conceptual issues, research questions and policy options**. Gender and Development Programme. Geneva: UNRISD, 2007. (Paper Number 1).

TELES, M. A. de A.; SANTIAGO, F.; FARIA, A. L. G. de. **Por que a creche é uma luta das mulheres?** São Carlos: Pedro & João Editores, 2018.