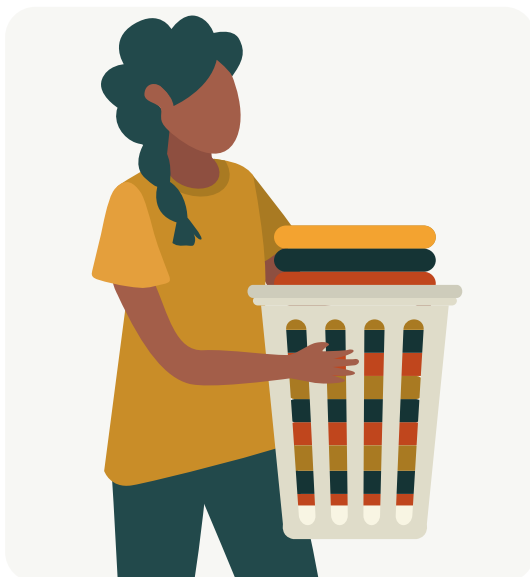
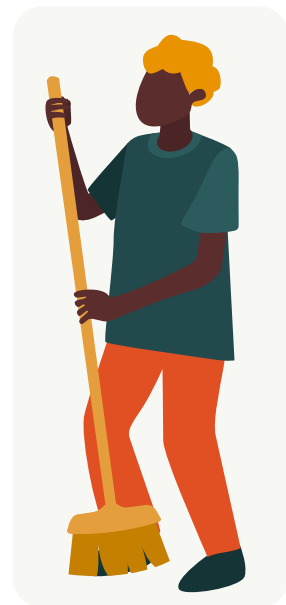




Inclusão produtiva e economia do cuidado: principais desafios e alavancas para o fortalecimento dessa agenda no Brasil

Síntese de Evidências e Recomendações



Idealização e realização



Execução



Inclusão produtiva e economia do cuidado: principais desafios e alavancas para o fortalecimento dessa agenda no Brasil

Síntese de Evidências e Recomendações

Fundação Arymax

Vivianne Naigeborin

Matheus Magalhães da Silva

Autoria

Gabriela Solidario de Souza Benatti

Bruno Graebin de Farias

Pedro Gomes

Camila de Cássia do Socorro da Silva

Diagramação e capa

Estúdio Cori

Número ISBN: 978-65-89059-53-0

Título: Inclusão produtiva e economia do cuidado: principais desafios e alavancas para o fortalecimento dessa agenda no Brasil

Formato: Livro Digital

Veiculação: Digital

Sumário

03 INTRODUÇÃO

05 CAPÍTULO 1 Caracterização da economia do cuidado

28 CAPÍTULO 2 Principais desafios relacionados à economia do cuidado no Brasil

41 CAPÍTULO 3 Principais alavancas para fortalecer a economia do cuidado no Brasil

60 CONSIDERAÇÕES FINAIS

63 REFERÊNCIAS

Introdução

Nas últimas décadas, tem-se observado um aumento global nas demandas por serviços de cuidados. As tendências e projeções de crescimento global nas demandas por cuidados estão relacionadas a diversos fatores, como envelhecimento populacional e transição demográfica, aumento da prevalência de condições crônicas de saúde, alteração da composição das famílias e mudanças nos arranjos de gênero e de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) estima que 2,3 bilhões de pessoas precisarão de serviços de cuidado até 2030, entre adultos, idosos, crianças e pessoas com deficiência.

Apesar da importância do trabalho de cuidados para o bem-estar dos indivíduos e para a própria sustentabilidade dos sistemas sociais e econômicos, o trabalho de cuidado continua amplamente invisibilizado, subvalorizado e mal remunerado. Esse contexto se intensifica particularmente quando se observam as formas informais de cuidado, muitas vezes não remuneradas e exercidas na sua maioria por mulheres (IPEA, 2021).

No Brasil, a rápida expansão da participação feminina no mercado de trabalho, que passou de 18% nos anos 1970 para cerca de 50% atualmente, não foi acompanhada pela criação de políticas públicas capazes de redistribuir de forma equitativa as responsabilidades de cuidado. A concentração das responsabilidades de cuidado sobre as famílias, em especial sobre as mulheres, sem infraestrutura de cuidados suficiente, reforça desigualdades nas oportunidades de emprego formal, renda, autonomia econômica e de gênero. A concentração das responsabilidades de cuidado sobre as famílias e sobre as mulheres, com escassa infraestrutura de cuidado, somada ao envelhecimento populacional e transição demográfica, produz no país uma crise de cuidados, caracterizada pela sobrecarga das famílias, pela insuficiência de serviços públicos e pela precarização do trabalho remunerado de cuidadoras (Queiroz, 2021).

Observa-se nos últimos anos, entretanto, uma tendência de redução do trabalho não remunerado na área do cuidado e aumento do trabalho de cuidados remunerado. Destaca-se o crescimento da demanda por serviços remunerados especializados, como assistência domiciliar em saúde, preparo de alimentos, cuidado de crianças e idosos, assistência social e serviços domésticos (Addati et al., 2022), cuja expansão deve se manter até 2030 (WEF, 2025). De acordo com estimativas da Organização Internacional do Trabalho, a economia do cuidado possui o potencial de gerar cerca de 300 milhões de empregos no mundo até 2035 (OIT, 2018). Desse modo, ações voltadas ao fortalecimento e desenvolvimento da economia do cuidado no Brasil podem gerar oportunidades de dinamizar a economia, gerar empregos de qualidade, aumentar a renda das famílias e ampliar a base tributária, ao mesmo tempo em que se reduz desigualdades.

A busca por uma estruturação mais consistente da agenda de cuidados no Brasil ganhou força em 2024, com a instituição da Política Nacional de Cuidados (Brasil, 2024), que será implementada a partir do Plano Nacional de Cuidados (PNC). O Plano reconhece o cuidado como direito universal e bem público essencial e estabelece como objetivos: i) garantir o acesso a serviços de qualidade; ii) reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado; iii) promover trabalho decente para profissionais

do setor; iv) enfrentar desigualdades estruturais de gênero, raça, classe, território, deficiência e idade; e v) fomentar uma mudança cultural em torno da divisão social e sexual do cuidado. Assim, a Política Nacional de Cuidados apresenta uma janela de oportunidade para o desenvolvimento de ações sistêmicas e centradas no princípio da corresponsabilização do cuidado, que podem contribuir para o fortalecimento da economia do cuidado no país.

A partir desse contexto, com execução do Instituto Veredas e apoio da Fundação Arymax, o objetivo dessa Síntese de Evidências e Recomendações é sistematizar evidências para a compreensão da economia do cuidado no Brasil, identificando os principais desafios e alavancas para a promoção da inclusão produtiva na economia do cuidado. As perguntas norteadoras são as seguintes:

1. Quais são os principais segmentos e atores-chave que compõem o ecossistema da economia do cuidado no Brasil?

2. Quais são os principais desafios/barreiras para o desenvolvimento da economia do cuidado no Brasil?

3. Quais são as alavancas necessárias para fortalecer a economia do cuidado e ampliar a oferta de oportunidades de trabalho remunerado e digno, especialmente para populações em vulnerabilidade e nos principais segmentos identificados?

Do ponto de vista metodológico, esta pesquisa combina revisão bibliográfica e documental com entrevistas em profundidade com atores-chave. A revisão foi conduzida nas bases Google Acadêmico, SciELO, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Google Scholar, além de busca livre no repositório “Who Cares” do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), a partir de descritores em português, inglês e espanhol relacionados à economia do cuidado. As estratégias de busca resultaram, após leitura de títulos, resumos e aplicação de critérios de pertinência temática, em 78 estudos selecionados diretamente nas bases. Ao longo da escrita, esse corpus foi complementado por referências adicionais, totalizando 95 documentos incluídos para a síntese de evidências.

Complementando a revisão documental, foram realizadas cinco entrevistas com representantes do setor público, da sociedade civil, de entidade de classe das trabalhadoras de cuidado, de organização ofertante de cursos de formação e de organização multilateral, cujos insumos foram triangulados com a literatura para identificar desafios, alavancas e recomendações para o fortalecimento da economia do cuidado no Brasil.

O documento está organizado em três principais seções. Na primeira é realizada uma caracterização da economia do cuidado, partindo da definição conceitual e trazendo dados sobre o mercado de trabalho de cuidados de uma forma geral, do trabalho doméstico remunerado e não remunerado, do segmento de cuidado de pessoas idosas e do segmento de cuidado infantil. A segunda seção apresenta os principais desafios relacionados à economia do cuidado. Na terceira seção são apresentadas as alavancas que podem apoiar no enfrentamento aos principais desafios e contribuir para o fortalecimento da economia do cuidado. Ao final do documento são apresentadas considerações finais.



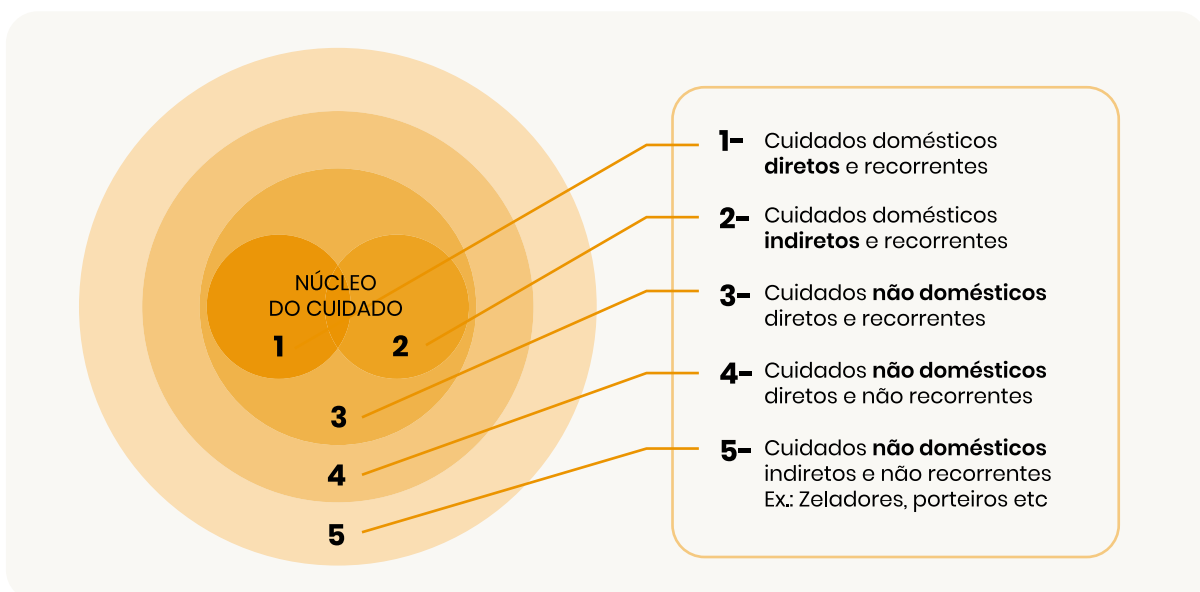
**Caracterização
da economia
do cuidado**

Não existe uma definição única sobre cuidado, mas sim múltiplas aproximações, que podem considerar tanto a dimensão produtiva como também o trabalho não remunerado. Inicialmente, o debate sobre trabalho doméstico e de cuidado se concentrava exclusivamente nas atividades não remuneradas realizadas por mulheres dentro de suas próprias casas. Com o avanço das pesquisas empíricas, tornou-se evidente que essa associação restrita era insuficiente para explicar a complexidade das dinâmicas de cuidado. A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e a maior visibilidade do trabalho doméstico remunerado evidenciaram as limitações dessa compreensão. Assim, a noção de trabalho reprodutivo passou a incluir também o trabalho doméstico e de cuidados realizado mediante remuneração, refletindo a diversidade de formas pelas quais o cuidado é produzido e sustentado socialmente (Duffy, 2005). O trabalho de cuidado não remunerado integra, portanto, o conceito de trabalho reprodutivo, que inclui o trabalho doméstico não pago realizado majoritariamente por mulheres dentro das famílias e que sustenta o trabalho produtivo.

Esse trabalho forma um pilar central da economia, ainda que permaneça amplamente invisibilizado (IPEA, 2016).

No debate sobre a economia do cuidado, dois modelos teóricos ajudam a compreender a amplitude e a heterogeneidade do setor. O “halo do cuidado” sistematiza 70 ocupações distribuídas em cinco categorias, levando em conta o contexto de trabalho, o nível de interação pessoal e a recorrência das atividades (Guimarães; Pinheiro, 2023). O modelo também evidencia como gênero, raça e renda estruturam essas ocupações. Complementando essa perspectiva, o “halo da regulação do cuidado” analisa o grau de proteção jurídica associado a cada tipo de ocupação. A classificação demonstra que quanto mais próximo do núcleo do cuidado, marcado por interações diretas, contínuas e frequentemente realizadas em ambientes domésticos, menor é a proteção trabalhista disponível. O cuidador pessoal ocupa o centro desse halo, seguido pelas trabalhadoras domésticas (Guimarães; Pinheiro, 2023; Rubal, 2024). A Figura 1 ilustra o halo:

FIGURA 1 | O halo do cuidado e os seus cinco círculos



Fonte: Wajjnman (2022)

O Plano Nacional de Cuidados (PNC) entende o conceito como atividades cotidianas realizadas para o sustento da vida e para o bem-estar das pessoas. Nessa perspectiva, inclui cuidado remunerado e não remunerado, além de formas informais (família, comunidades) e formais (trabalho profissional, instituições), diretas (envolvendo interação face a face) e indiretas (abrangendo atividades de suporte, manutenção e gestão que viabilizam o cuidado direto) (Brasil, 2025). Para esta pesquisa, adota-se um entendimento alinhado com o do PNC, com ênfase na dimensão produtiva do cuidado.

Assim, esta pesquisa se insere no debate sobre a economia do cuidado, considerando o conjunto de atividades de cuidado diretas e indiretas, remuneradas ou não, exercidas em contextos formais ou informais e relacionadas a três segmentos:

- i) trabalho doméstico (remunerado e não remunerado),
- ii) cuidado de pessoas idosas e
- iii) cuidado infantil.

Mercado de trabalho de cuidado no contexto internacional

A economia do cuidado reúne um volume expressivo de postos de trabalho, indicando sua importância para a reprodução social e para a produtividade econômica. O trabalho doméstico remunerado é parte central da economia do cuidado e mostra a amplitude desse universo. No cenário internacional, o núcleo ocupacional do cuidado corresponde a uma parcela significativa do emprego global. Estimativas da OIT indicam que 215 milhões de pessoas trabalham em ocupações de cuidado direto, como saúde, educação e apoio pessoal. Essa parcela é equivalente a 6,5% do emprego mundial, com 142,8 milhões de mulheres e 72,5 milhões de homens (ILO, 2024). Além disso, a infraestrutura global do cuidado depende de um amplo contingente de atividades de suporte que garantem o funcionamento de outros serviços. Há 23,5 milhões de profissionais de cuidado empregados fora dos setores tradicionais (0,7% do emprego global), o que evidencia o transbordamento do cuidado para arranjos produtivos diversos (Addati et al., 2018). Esses dados mostram que o cuidado constitui um dos maiores motores de geração de trabalho no mundo e um campo estratégico para políticas de trabalho decente, redução de desigualdades e promoção de crescimento inclusivo.

O cuidado prestado no interior dos domicílios – trabalho doméstico remunerado – representa um contingente expressivo e subcontado, especialmente feminino. Mesmo adotando a definição estatística restrita da OIT (apenas empregados por famílias, excluídos menores de 15 anos e contratados por provedores), estimam-se 70,1 milhões de trabalhadores domésticos no mundo (49,2 milhões de mulheres e 20,9 milhões de homens), equivalentes a 2,1% do emprego global e 3,8% do emprego feminino, com variações regionais que refletem déficits de provisão pública e diferentes modelos de organização do cuidado (Addati et al., 2018). Na tabela 1 são apresentadas as estimativas da força de trabalho de cuidados no mundo.

TABELA 1 | Estimativas da força de trabalho global do setor de cuidados

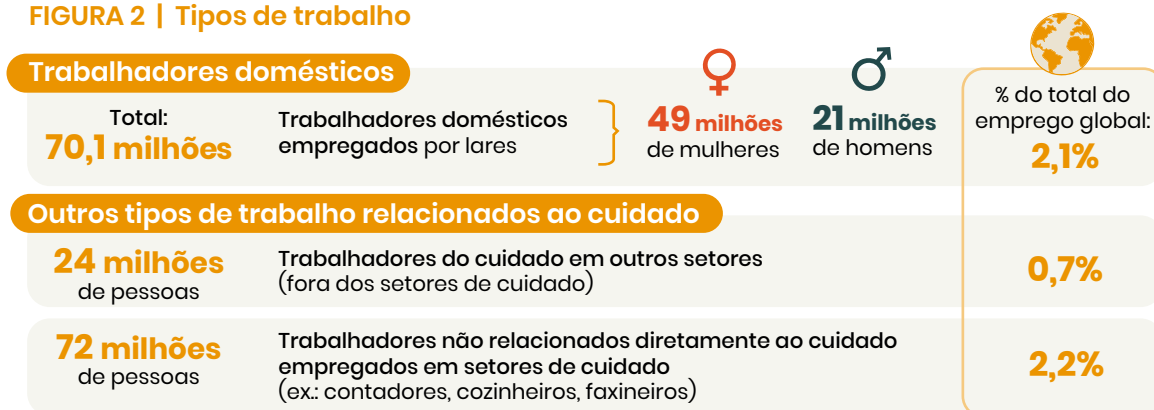
| Categoria de trabalhadores de cuidado | Total (milhões) | % do emprego global total | Mulheres (milhões) | Homens (milhões) | Taxa de feminização (%) | Observações |
|---|-----------------|---------------------------|--------------------|------------------|-------------------------|---|
| Profissionais de cuidado direto (setor de cuidados) | 215 | 6,50% | 142,8 | 72,5 | 66,40% | Inclui médicos, enfermeiros, professores, terapeutas e cuidadores pessoais |
| Profissionais de cuidado em outros setores | 23,5 | 0,70% | 13,8 | 9,7 | 58,70% | Ex.: enfermeira em fábrica, professora em creche do empregador |
| Trabalhadores domésticos empregados por famílias | 70,1 | 2,10% | 49,2 | 20,9 | 70,20% | Estimativa subdimensionada; exclui menores de 15 anos e prestadores terceirizados |
| Trabalhadores de apoio não assistenciais (setores de saúde, assistência e educação) | 72 | 2,20% | 43 | 28,9 | 59,70% | Inclui funções como limpeza, cozinha e administração |
| Total da força de trabalho global do setor de cuidados | 381 | 11,50% | 248,9 | 132,1 | 65,30% | Corresponde a 19,3% do emprego feminino global e 6,6% do masculino global |

Fonte: Adaptado de ILO. Decent Work and the Care Economy: Report VI. Geneva: International Labour Organization, 2024.

A participação feminina é majoritária no trabalho de cuidado em todo o mundo, e cresce onde o setor tem maior peso no emprego total. Globalmente, aproximadamente dois terços da força de trabalho do cuidado são mulheres. Nas Américas e na Europa e Ásia Central, a feminização supera 76% e o cuidado chega a compor quase um quinto do emprego total e mais de um terço do emprego feminino, com perfis setoriais distintos entre regiões (Addati et al., 2018). Essa distribuição genderizada indica que, mesmo com países com realidades socioeconômicas e arranjos sociais diversos, a permanência da estrutura precarizada da divisão e valorização social do trabalho do cuidado invisibiliza e mantém o potencial econômico na esfera privada.

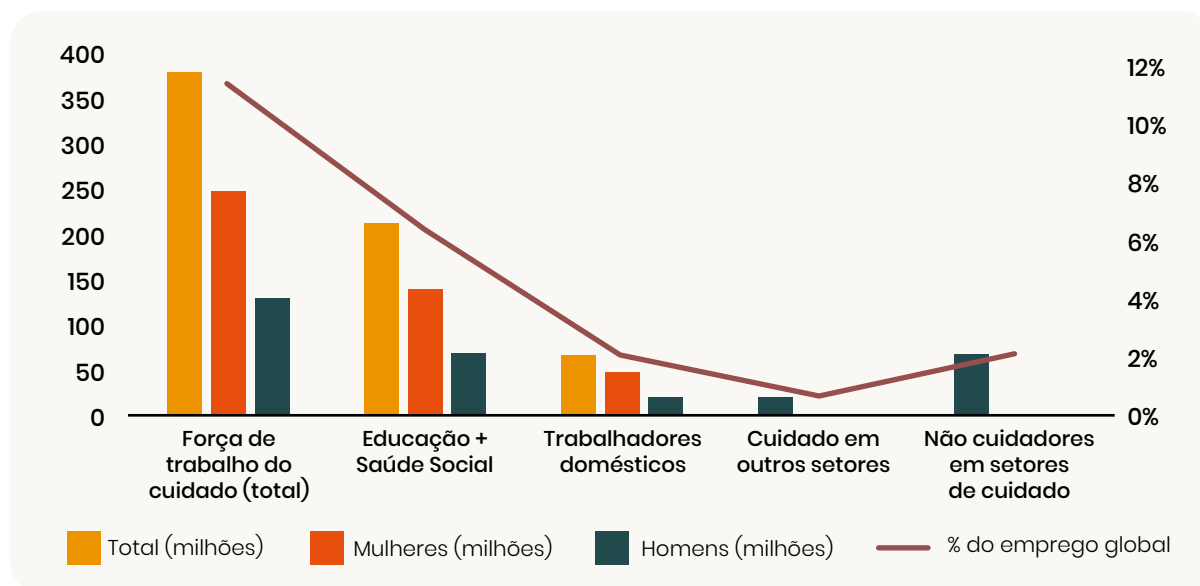
A infraestrutura do cuidado depende também de ocupações de apoio não assistenciais, que ampliam a base de empregos do setor. Trabalhadores não-cuidadores em saúde, assistência e educação – como administrativos, cozinheiros e faxineiros – somam 72 milhões de pessoas (2,2% do emprego global), dos quais 43 milhões são mulheres e 28,9 milhões são homens; considerados em conjunto com os demais grupos, a força de trabalho global do cuidado alcança 381 milhões (248,9 milhões de mulheres e 132,1 milhões de homens), isto é, 11,5% do emprego total, 19,3% do feminino e 6,6% do masculino (ILO, 2018). Os dados sobre gênero e tipos de trabalho podem ser visualizados na Figura 2 e no Gráfico 1 a seguir.

FIGURA 2 | Tipos de trabalho



Fonte: Cálculos da OIT com base em microdados de pesquisas sobre força de trabalho e domicílios (2024)

GRÁFICO 1 | Composição da força de trabalho global do cuidado, por setor e gênero



Fonte: ILO. *Decent Work and the Care Economy: Report VI*. Geneva: International Labour Organization, 2024.

Mercado de trabalho de cuidado no contexto brasileiro

No contexto brasileiro, a estrutura do cuidado pode ser compreendida a partir de três dimensões: o contexto em que o cuidado ocorre, a natureza da relação entre quem cuida e quem recebe cuidado e a recorrência das atividades. Pelas classificações da PNAD Contínua e da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o contexto diz respeito ao local de realização das atividades, distinguindo o cuidado prestado dentro dos domicílios, como no emprego doméstico, do cuidado prestado fora deles. A natureza da relação diferencia o cuidado direto, caracterizado por interação pessoal com a pessoa cuidada, do cuidado indireto, que envolve tarefas de suporte como cozinhar e limpar. A recorrência, por fim, expressa a intensidade do cuidado, que aumenta conforme cresce o nível de dependência de quem recebe assistência. A maior parte da força de trabalho está alocada em segmentos menos recorrentes e fora do domicílio (IBGE, 2019; Guimarães; Pinheiro, 2023).

Estima-se que cerca de 24 milhões de pessoas atuem em atividades de cuidado no Brasil, o que corresponde a 25,2 por cento das pessoas ocupadas no país (FAPESP, 2024; Guimarães; Pinheiro, 2023; DIEESE, 2023). Esse peso relativo é muito superior ao observado no cenário internacional, de 11,5%. A diferença é ainda mais evidente quando se compara a participação do trabalho doméstico remunerado: enquanto esse segmento representa 2,1 por cento do emprego global, no Brasil alcança 5,9 por cento da população ocupada (ILO, 2018; DIEESE, 2023). A proporção de participação feminina observada no Brasil é de 91,4 por cento, o que indica uma especialização feminina mais intensa no contexto nacional (DIEESE, 2023). Em síntese, enquanto o cenário global apresenta uma participação feminina ampla, porém menos concentrada, o Brasil combina maior peso das atividades de cuidados no emprego total e maior dependência do trabalho doméstico. O quadro abaixo sintetiza indicadores brasileiros sobre a economia do cuidado.

QUADRO 1 | Indicadores do trabalho de cuidado e do trabalho doméstico no Brasil

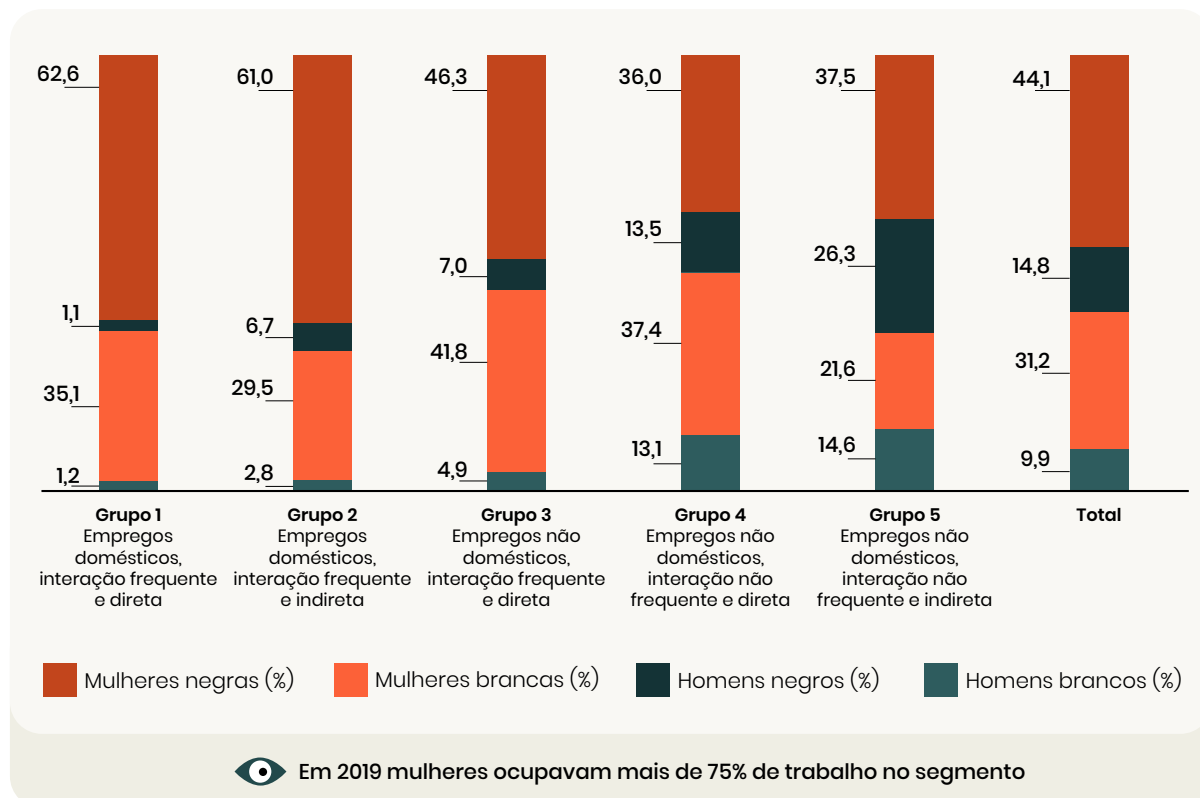
| Indicador | Valor/ Informação | Fonte |
|--|---|---------------|
| Total de trabalhadores do cuidado | 24 milhões | FAPESP (2024) |
| Proporção da população ocupada | 25,2% | DIESE (2023) |
| Trabalhadores domésticos | 5,8 milhões (5,9% da população ocupada) | |
| Gênero | 91,4% mulheres | |
| Raça/cor | 67,3% negras | |
| Contribuição previdenciária | Apenas 35,3% contribuem | |
| Inserção econômica | Parte na economia formal e parte na economia informal | FAPESP (2024) |

Observação: O trabalho doméstico é uma parcela significativa do trabalho de cuidado e reflete desigualdades de gênero, raça e proteção social

Fonte: Adaptado de Pasqualeto e Ghiradi (2025) e ILO (2024b).

Quanto mais específicas são as pesquisas e os segmentos do cuidado observados no Brasil, mais se confirma a forte feminização e a racialização do setor, especialmente se analisadas as dimensões do cuidado, a recorrência e a remuneração. Com base na PNAD (2019), identifica-se que 75,3% das ocupações são exercidas por mulheres e 58,9% por pessoas negras em todo o agregado do cuidado. Esse padrão se intensifica nos circuitos mais associados ao cuidado domiciliar e de alta recorrência. (PNAD, 2019; Guimarães; Pinheiro, 2023). O gráfico 2 apresenta uma divisão dos trabalhadores de cuidado por categorias de gênero, raça e cor (IBGE, 2019).

GRÁFICO 2 | Trabalhadores do cuidado por gênero, raça e cor (2019)



Fonte: IBGE-PNAD-C (2019)/ Nadya Guimarães e Luana Pinheiro. Alexandre Affonso/Revista FAPESP

As diferenças de rendimento consagram a desvantagem de gênero e raça no interior do setor, com penalidades mais agudas no cuidado menos qualificado e não doméstico. Considerando o total do setor, as mulheres recebem em média 72 por cento do rendimento dos homens. Pessoas negras recebem 59,8 por cento do rendimento de pessoas brancas. Quando se observa especificamente a remuneração de mulheres negras, essa proporção cai ainda mais, chegando a 42,3 por cento do rendimento de homens brancos. Esses resultados mostram que, mesmo quando exercem as mesmas funções, mulheres e pessoas negras enfrentam barreiras persistentes para alcançar rendimentos equivalentes, o que reflete processos históricos de desvalorização das atividades de cuidado (PNAD, 2019; Guimarães; Pinheiro, 2023). As médias salariais evidenciam um gradiente nítido de remuneração atrelado ao local de prestação e ao grau de recorrência do cuidado. Os menores valores concentram-se nos segmentos domésticos e de baixa qualificação.

A partir dessa caracterização geral do mercado de trabalho de cuidados no mundo e no Brasil, as próximas seções se dedicam a caracterizar os segmentos selecionados para essa pesquisa:

- 1) trabalho doméstico remunerado,
- 2) trabalho doméstico não remunerado,
- 3) cuidado de pessoas idosas e
- 4) cuidado infantil.

Trabalho doméstico remunerado

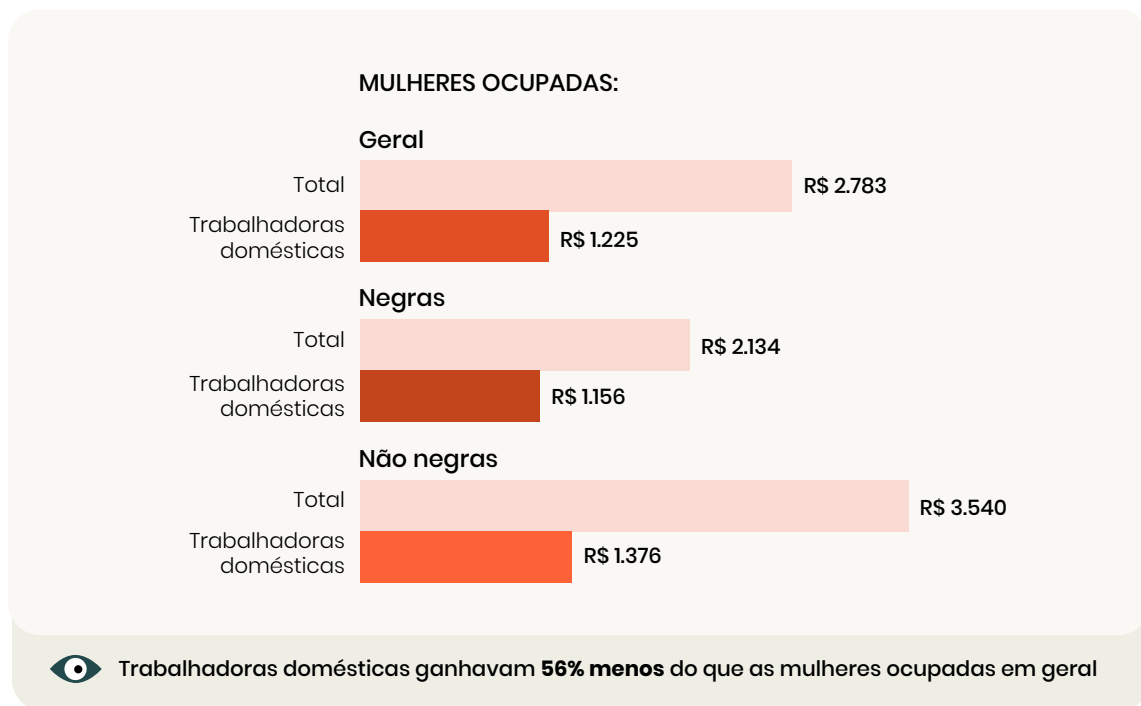
O trabalho doméstico é o maior segmento da economia do cuidado no Brasil em termos de mão de obra e, em 2024, 5,9 milhões de pessoas estavam ocupadas como trabalhadoras domésticas remuneradas (IBGE, 2025). O trabalho doméstico remunerado no Brasil designa o conjunto de atividades de manutenção da casa e de cuidado direto às pessoas realizado mediante pagamento em domicílios privados, configurando-se como o principal grupamento profissional das mulheres e como um espaço marcado por forte segmentação de gênero, raça e classe e por elevada precariedade. Segundo a definição utilizada pela PNAD (2019), trata-se do trabalho exercido de forma remunerada, em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares, abrangendo não apenas empregadas domésticas mensalistas, mas também diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros e outros profissionais contratados para cuidar dos domicílios e das famílias empregadoras (Pinheiro et al., 2019). Esse conjunto de ocupações garante a sustentação e o bem-estar de inúmeros lares e envolve aproximadamente 6 milhões de mulheres, permanecendo como a maior categoria ocupacional ainda aberta para as trabalhadoras e como uma das principais portas de entrada das mulheres no mercado de trabalho (Pinheiro; Tokarski; Posthuma, 2021; Guimarães; Pinheiro, 2023).

O emprego doméstico, somando trabalho doméstico direto e indireto, concentra cerca de um quarto das ocupações do setor de cuidados. Representa 31% dos postos femininos nesse setor, de modo que, a cada 100 brasileiras ocupadas, aproximadamente 14 eram trabalhadoras domésticas em 2019 (Guimarães; Pinheiro, 2023). Na pandemia houve perda de 1,7 milhão de postos de trabalho doméstico feminino entre o fim de

2019 e o terceiro trimestre de 2020, com recuperação posterior ainda insuficiente para retornar aos níveis pré-pandêmicos e com redução líquida de cerca de 500,7 mil pessoas ocupadas entre o quarto trimestre de 2019 e o primeiro de 2022, além de importante migração de trabalhadoras domésticas para a inatividade (Matias; Araujo, 2023; Camarano; Fernandes; Silva, 2023).

As evidências mostram que o trabalho doméstico remunerado se concentra majoritariamente nas mulheres negras, com baixa escolaridade e oriundas das camadas de menor renda (Pinheiro; Tokarski; Posthuma, 2021; Pinheiro et al., 2019). Nessa configuração, o trabalho doméstico remunerado permanece associado a baixos rendimentos, baixa proteção social e práticas recorrentes de discriminação e assédio, além de se somar à alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados que recai sobre as mesmas mulheres em seus próprios lares (Pinheiro et al., 2019; Camarano; Pinheiro, 2023).

FIGURA 3 | Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas (4º trimestre de 2024)



Fonte: DIEESE, 2024.

QUADRO 2 | Evolução dos indicadores do trabalho doméstico remunerado no Brasil (2013–2022)

| Categoria | Indicador | 2013 | 2022 |
|---|--------------------------------|-------------|-------------|
| População ocupada no trabalho doméstico | Total de trabalhadores(as) | 5,8 milhões | 5,8 milhões |
| | Proporção da população ocupada | 6,30% | 5,90% |
| Composição por gênero | Mulheres | 93,50% | 91,40% |
| Composição por raça/cor | Mulheres negras | 63,90% | 67,30% |

Fonte: Adaptado de IBGE – PNAD Contínua (2013; 2022)

Os dados da PNAD Contínua (2025) também mostram que o trabalho doméstico remunerado no Brasil combina baixa formalização, rendimentos concentrados em faixas salariais reduzidas e regimes de contratação bastante diferenciados entre mensalistas e diaristas.

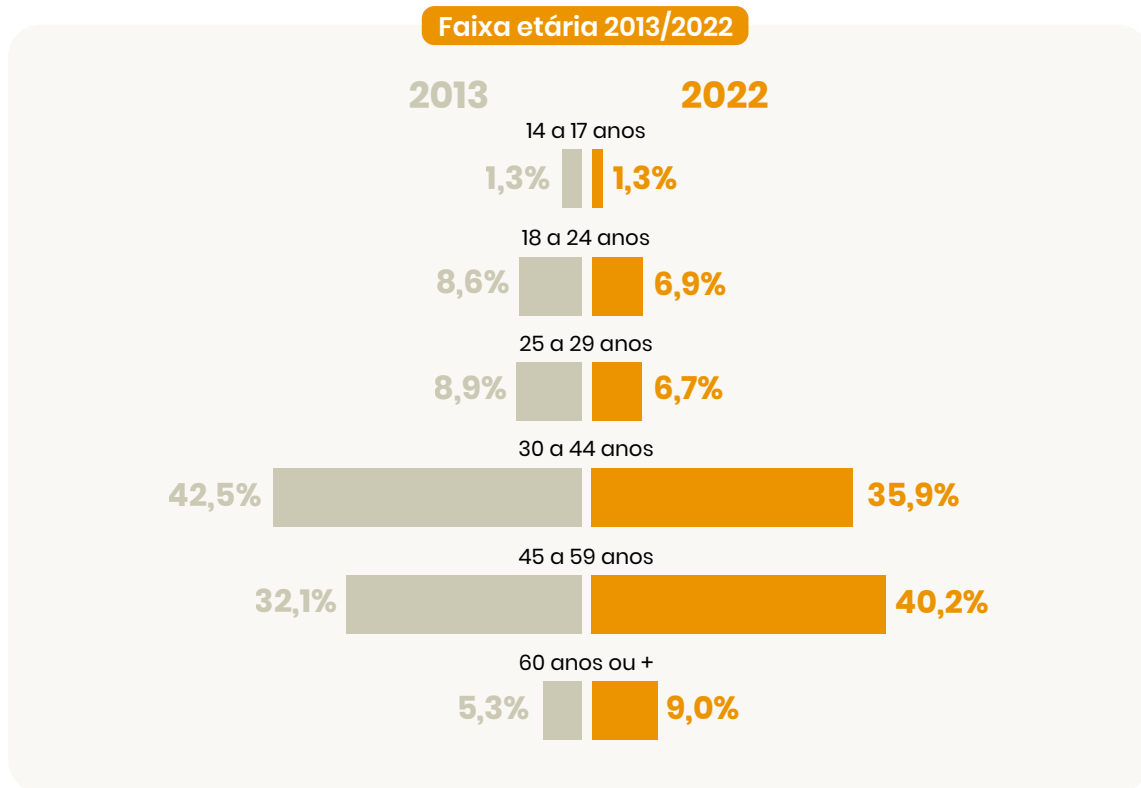
respectivamente, 56,4% e 43,6% em 2022, o que indica um crescimento da figura das diaristas no país (IBGE, 2022). Esses indicadores de formalização, faixas de rendimento e regimes de contratação compõem um panorama em que a combinação entre baixa proteção, salários reduzidos e forte presença de arranjos informais segue estruturando o trabalho doméstico remunerado no país (Pinheiro et al., 2019; Matias; Araujo, 2023; IBGE, 2025).

No mesmo sentido, os dados de escolaridade também indicam que o trabalho doméstico remunerado no Brasil se concentra majoritariamente entre trabalhadores com baixa e média escolaridade, com participação residual de pessoas com ensino superior. 61% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico remunerado não concluíram a educação básica, enquanto 40% apresentavam ensino fundamental incompleto e 21% ensino médio incompleto, o que significa que mais da metade da categoria se encontra em níveis educacionais até o ensino fundamental (IBGE, 2022). Nos níveis intermediários, 9,6% tinham ensino médio incompleto e 32,9% ensino médio completo, configurando um contingente expressivo de trabalhadores com escolaridade média, porém ainda distante de uma maior difusão do ensino superior. Já a presença de pessoas com ensino superior é bastante reduzida: apenas 1% possuíam ensino superior incompleto e 2% superior completo, o que reforça o caráter fortemente concentrado do trabalho doméstico remunerado em segmentos de baixa e média escolaridade (IBGE, 2025).

Uma tendência recente é o processo de envelhecimento da força de trabalho doméstico remunerado. De acordo com a análise do DIEESE (2023), a participação de trabalhadoras domésticas nas faixas de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos cai de forma consistente entre 2013 e 2022: a primeira recua de 2,6% para 1,3%, enquanto a segunda passa de 8,6% para 6,9%, sugerindo menor ingresso de jovens nesse segmento ocupacional (DIEESE, 2023). No mesmo período, também se observa uma leve redução nas faixas intermediárias - 25 a 29 anos (de 8,9% para 6,7%) e 30 a 44 anos (de 42,5% para 35,9%) - ao passo que os grupos de 45 a 59 anos e de 60 anos ou mais ampliam sua participação relativa, passando, respectivamente, de 32,1% para 40,2% e de 5,3% para 9,0% (DIEESE, 2023). Como sintetizado na figura abaixo, a faixa de 60 anos ou mais apresenta crescimento relativo de cerca de 70% entre 2013 e 2022, o que reforça a presença crescente de trabalhadoras mais velhas no emprego doméstico remunerado e se articula com resultados de estudos anteriores, nos quais a média de idade do conjunto das trabalhadoras domésticas já se situava em torno de 43 anos (DIEESE, 2023). As evidências mais recentes confirmam a tendência do envelhecimento da categoria, que conta com 42,9% das trabalhadoras na faixa etária de 45 a 49 anos; 32,1% na faixa de 30 a 44 anos; enquanto 11,3% estão na faixa de 60 anos ou mais (IBGE, 2025).

O envelhecimento da força de trabalho inserida nessa economia abre espaço para pensar políticas de inclusão produtiva adaptadas ao ciclo de vida.

FIGURA 4 | Comparação das faixas etárias do trabalho doméstico remunerado brasileiro em 2013 e 2022



Fonte: DIEESE (2023)

A realidade brasileira espelha e, em muitos aspectos, acentua a configuração latino-americana em que a provisão de cuidados se apoia em uma engrenagem desigual. Em escala latino-americana, estima-se a existência de cerca de 18 milhões de trabalhadores domésticos, que representam 11,3% dos empregos da região e são majoritariamente mulheres (76,2%), com taxa de informalidade de 77,5% (Tokarski et al., 2023). Nesse contexto regional marcado por forte desigualdade de renda, o cuidado no domicílio torna-se fenômeno sem precedente em escala internacional, sendo uma particularidade latino-americana, sustentado pela distância entre os rendimentos das famílias que contratam serviços e os baixos salários das trabalhadoras, muitas delas negras, indígenas, migrantes e oriundas de classes populares (Guimarães; Hirata, 2020).

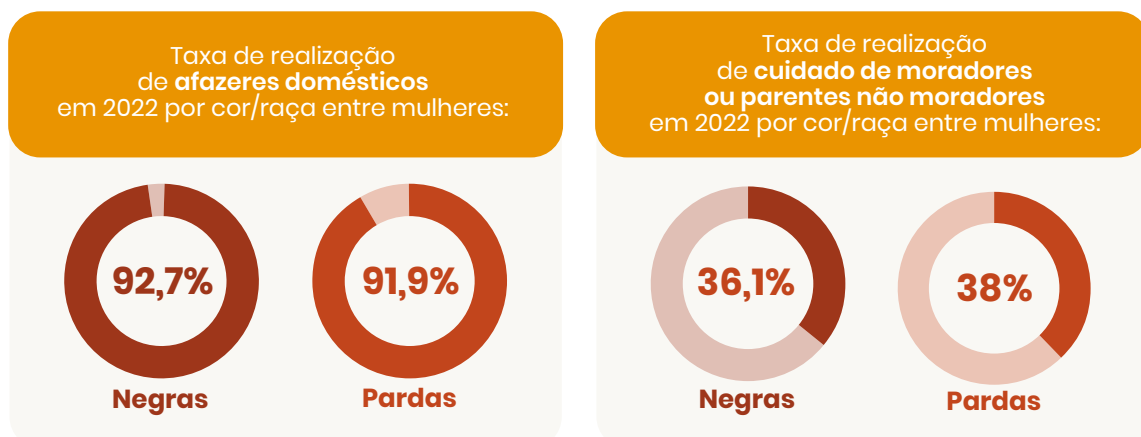
No Brasil, de um lado, famílias de renda média e alta que contratam trabalhadoras domésticas para organizar a vida cotidiana e suprir lacunas de serviços; de outro, mulheres racializadas e de baixa renda vendem sua força de trabalho em condições frequentemente informais (Guimarães; Hirata, 2020; Pinheiro et al., 2019). Ao mesmo tempo, metade das mulheres com crianças pequenas permanece fora do mercado de trabalho na região em razão das responsabilidades de cuidado, frequentemente sem autonomia econômica e com cobertura previdenciária limitada, o que configura o trabalho doméstico não remunerado, que será caracterizado a seguir (CEPAL, 2016; OIT, 2018a).

Trabalho doméstico não remunerado

O trabalho doméstico não-remunerado constitui um dos pilares invisíveis da reprodução social e da própria atividade econômica, mas segue amplamente subestimado nas estatísticas oficiais e na formulação de políticas públicas. O trabalho doméstico e de cuidados não remunerado é uma face da mesma moeda do trabalho remunerado. Esse cuidado “silencioso” e invisibilizado sustenta a força de trabalho remunerada ao prover as bases de bem-estar e reprodução social sem que seja contabilizado ou remunerado. Ao não integrar essas atividades aos sistemas de contabilidade nacionais, o sistema econômico oculta uma parcela vital da produção social e de valor que torna factível o capital humano e a atividade produtiva. Esse invisível “circuito do cuidado” reforça a desigualdade de gênero e torna mais difícil que se reconheça, formalize ou valorize o cuidado como atividade produtiva (Guimarães, Vieira, 2020). Em uma das entrevistas foi destacado que essa visão que valoriza o trabalho não remunerado é mais ausente no debate sobre inserção produtiva.

No Brasil, dados recentes evidenciam de forma contundente a desigualdade de gênero na distribuição dessas tarefas. Em 2022, cerca de 148,1 milhões de pessoas de 14 anos ou mais realizaram tarefas domésticas em seu domicílio ou de parentes, indicando que mais de quatro quintos dos brasileiros adultos estão engajados em atividades domésticas não remuneradas. As mulheres apresentam participação mais elevada tanto em afazeres domésticos quanto em cuidados. Em 2022, 91,3% das mulheres de 14 anos ou mais realizaram algum afazer doméstico, contra 79,2% dos homens. Entre as mulheres, praticamente 95% das adultas de 25 a 49 anos realizavam afazeres não remunerados. Mulheres com 14 anos ou mais dedicavam, em média, 21,3 horas semanais a afazeres domésticos e cuidados não remunerados, enquanto os homens dedicavam 11,7 horas. A diferença de 9,6 horas semanais persiste mesmo entre pessoas ocupadas, grupo no qual as mulheres trabalhadoras dedicam 6,8 horas a mais por semana às mesmas atividades que seus pares masculinos (IBGE, 2024). Essa sobrecarga interfere diretamente na participação no mercado de trabalho, reduzindo tempo disponível para atividades remuneradas, limitando oportunidades de progressão profissional e impactando negativamente a autonomia econômica feminina.

QUADRO 3 | Dados de realização de trabalho doméstico e de cuidados por cor/raça

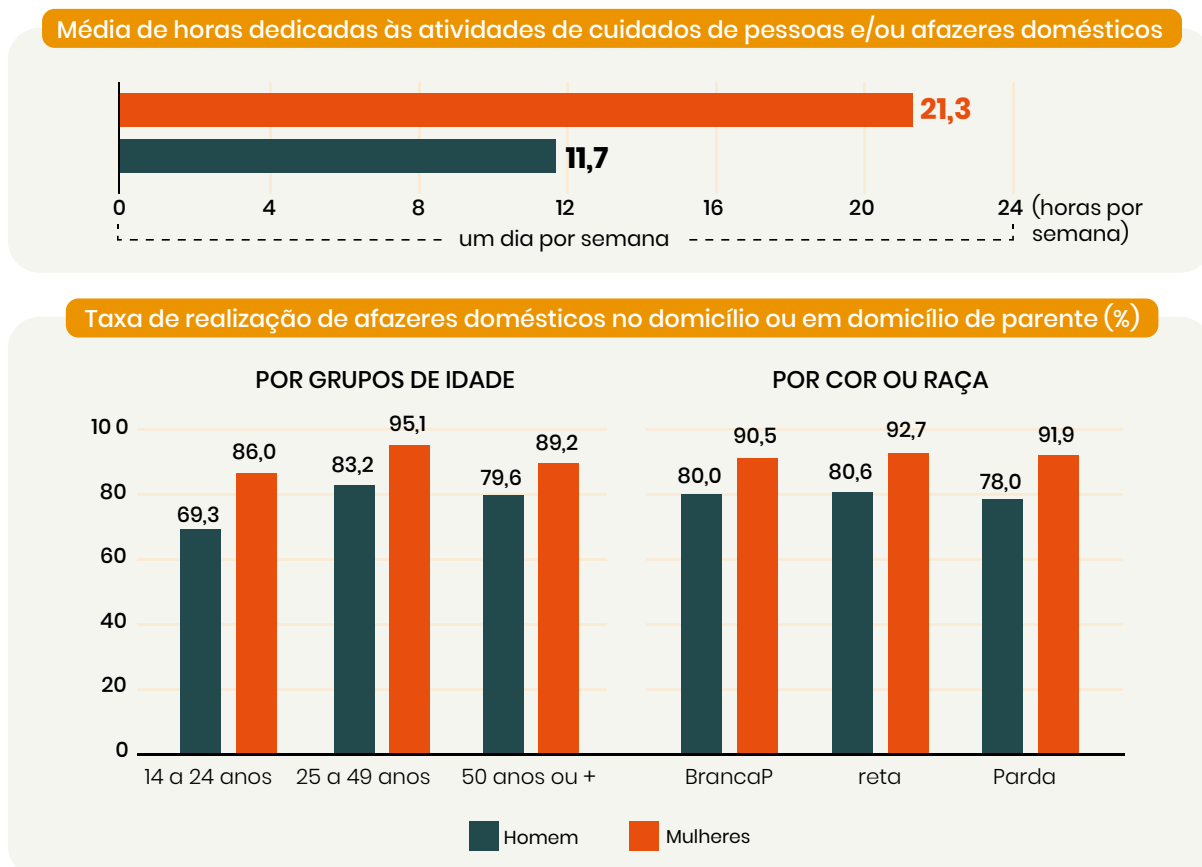


Fonte: IBGE, 2024; PNAD Contínua, 2022

Mulheres pretas ou pardas dedicaram em média 1,6 hora a mais por semana às tarefas de cuidados e afazeres domésticos do que mulheres brancas. Entre homens, não há diferença estatisticamente significativa por cor/raça nessa média de horas. A carga total de trabalho, que combina o tempo destinado ao trabalho remunerado e ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, revelou uma diferença persistente entre homens e mulheres. Em média, os homens dedicaram 52,1 horas semanais às atividades produtivas e reprodutivas, enquanto as mulheres alcançaram uma média de 54,4 horas semanais, ou seja, 2,3 horas a mais por semana (IBGE, 2024; PNAD Contínua, 2022).

Os indicadores agregados de participação no mercado de trabalho brasileiro evidenciam os impactos do trabalho doméstico não remunerado. Em 2019, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho foi de 54,5%, enquanto a masculina alcançou 73,7%. Entre mulheres de 25 a 49 anos com crianças, a taxa caiu para 54,6%, em contraste com 67,2% entre aquelas sem filhos. Para os homens, a presença de crianças não reduziu a participação laboral; ao contrário, foi ligeiramente maior entre pais. A divisão desigual persiste mesmo considerando apenas pessoas ocupadas no mercado de trabalho. Mulheres que trabalhavam fora ainda assim fizeram, em média, 6,8 horas semanais a mais que homens ocupados em atividades domésticas e de cuidado em 2022. O tempo dedicado ao cuidado variou segundo a renda: mulheres de menor rendimento dedicavam em média 24,1 horas semanais, contra 18,2 horas entre aquelas de maior renda. A desigualdade aparece ainda entre dependentes e cônjuges, com filhas e enteadas mais envolvidas nas tarefas domésticas que filhos e enteados, e mulheres realizando mais cuidados mesmo em arranjos conjugais (IBGE, 2022). Mesmo entre grupos com maior escolaridade e renda, como docentes universitários, padrões desiguais persistem, embora com sinais de divisão mais equilibrada, sugerindo que condições materiais e culturais adequadas podem transformar práticas sociais (Sales, 2022). A figura 5 ilustra esse panorama:

FIGURA 5 | Panorama de cuidados e afazeres domésticos



Fonte: PNAD Contínua Outras formas de trabalho - 2022

Além do contexto intrafamiliar, o cuidado não remunerado se expressa também em redes extrafamiliares e comunitárias, por meio das chamadas “ajudas”.

Essas formas de apoio, tradicionalmente desempenhadas por outras mulheres, como avós, tias, sogras, vizinhas e amigas, permitem que muitas mães permaneçam no mercado de trabalho. Em contextos de pobreza, essas redes são essenciais para a sobrevivência das famílias, especialmente

onde Estado e mercado não ofertam serviços de cuidado suficientes. Apesar de serem tratadas como obrigações naturais associadas ao papel feminino, essas ajudas constituem um trabalho estruturante, não registrado e não remunerado, que envolve contrapartidas materiais ou simbólicas, como favores, alimentos ou pequenas quantias em dinheiro (Guimarães; Vieira, 2020). Assim, o cuidado extrafamiliar e comunitário também movimenta tempo e recursos que permanecem fora das estatísticas econômicas, embora sustentem o funcionamento cotidiano de milhares de lares. O trabalho de cuidado intenso e contínuo, especialmente quando envolve pessoas dependentes com necessidades elevadas, produz perdas ocupacionais e provoca sobrecarga emocional, física e mental (Ribeiro; Medina, 2025).

A invisibilidade do trabalho de cuidado não-remunerado afeta também atividades integradas a cadeias produtivas. Pesquisas sobre pesca artesanal mostraram que mulheres desempenham funções essenciais, como preparo de equipamentos, alimentação, processamento e comercialização do pescado, mas esse trabalho é frequentemente classificado como simples “ajuda”, sem remuneração, apesar de ser parte estrutural da atividade econômica (Ribeiro; Medina, 2025). Essa invisibilidade reproduz desigualdades e dificulta o reconhecimento das competências envolvidas no cuidado.

As mulheres envolvidas com o cuidado não remunerado tendem a buscar formas de ocupação mais flexíveis, como o trabalho por conta própria ou o autoemprego.

Esses arranjos permitem acomodar as demandas intensas e contínuas do cuidado doméstico e familiar. Essa necessidade de flexibilidade, porém, frequentemente empurra essas mulheres para ocupações mais precárias, com menor proteção social e menos oportunidades de ascensão

econômica. Dados de 2018 sobre diversos países mostram que 62% das cuidadoras não remuneradas estavam inseridas na economia informal, proporção superior à observada entre mulheres sem responsabilidades de cuidado (56,8%). A informalidade também repercute diretamente na proteção social: apenas 47,4% das cuidadoras não remuneradas contribuíam para a previdência, enquanto entre as mulheres sem encargos de cuidado esse percentual chegava a 51% (OIT, 2018).

Em relação aos dados, a mensuração do trabalho doméstico não-remunerado ainda não é precisa ou padronizada entre países. Dezoito países da América Latina e Caribe realizam pesquisas de uso do tempo, mas em formatos variados que dificultam comparações. Esses levantamentos utilizam diários de 24 horas ou listas de atividades, cada qual com limitações específicas: diários são mais precisos, porém mais custosos, enquanto listas tendem a superestimar tempos ou invisibilizar tarefas simultâneas e atividades socialmente naturalizadas como obrigações femininas. No Brasil, a metodologia ainda se restringe ao indicador de horas semanais, sem incorporar perfis etários de produção e consumo, nem sistemas de contas nacionais de transferência de tempo. Estudos brasileiros estimaram que, entre 2001 e 2005, o trabalho doméstico não remunerado representava cerca de 11% do PIB, sendo 82% realizado por mulheres (Melo; Considera; Di Sabbato, 2007; 2016). Em 2011, a estimativa alcançou 13,4% do PIB. Uma padronização indireta utilizando dados da Colômbia indicou que, em 2013, o

valor econômico do trabalho doméstico não remunerado no Brasil corresponderia a 15,77% do PIB pelo método de custo de oportunidade, 10,44% pelo custo de substituição por especialista e 10,96% pelo custo de substituição por generalista. Esses resultados revelam a magnitude econômica do trabalho invisível e permitiriam estimar, por exemplo, que substituir integralmente o trabalho doméstico não remunerado exigiria contratar quase 8 milhões de trabalhadores adicionais (Jesus, 2018).

A caracterização do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado demonstra sua centralidade para a economia brasileira. Sua distribuição profundamente desigual entre gêneros e grupos socioeconômicos reforça padrões persistentes de desigualdade e limitações à autonomia econômica das mulheres, ao mesmo tempo em que evidencia a dependência do país de uma força de trabalho majoritariamente feminina cuja contribuição permanece desvalorizada e pouco reconhecida.

Tornar esse trabalho visível, mensurável e reconhecido é condição essencial para avançar em modelos de governança do cuidado que distribuam responsabilidades entre Estado, famílias, comunidade e mercado.

Cuidados de pessoas idosas

A transição demográfica em direção ao maior envelhecimento da população tem mobilizado diversos setores e atividades econômicas em torno da “economia da longevidade” ao ponto de direcionar até mesmo políticas industriais na produção de gerontotecnologias. A América Latina é uma das regiões que mais envelhece no mundo. Há cerca de 8 milhões de pessoas com 65 anos e mais que necessitam de apoio nas atividades diárias, e a estimativa é que esse número triplique para 23 milhões até 2050 (Stampini et al., 2025). Desse modo, o envelhecimento populacional não é apenas uma tendência, mas sim uma realidade em curso. A economia da longevidade consiste em um sistema econômico que olha para essa realidade e se concentra em equilibrar os campos de produção e distribuição de bens e serviços, conforme a demanda de gerações já em envelhecimento e aquelas já envelhecidas (Klimczuk, 2015). Vem se configurando, então, como um mercado transversal composto por diversos segmentos, como saúde, cuidados, mobilidade, tecnologias assistivas, teleassistência e robótica (Felix, 2024).

Cerca de 25 milhões de cuidadores não remunerados cuidam de idosos na região da América Latina, gastando em média 7,5 horas semanais nessa atividade. Para manter essa proporção em 2050, seriam necessários 60,5 milhões de cuidadores, algo inviável diante das famílias menores e maior participação feminina no mercado de trabalho. 60% das pessoas cuidadoras são mulheres, que dedicam mais horas e assumem tarefas mais pesadas e rígidas, como banho, alimentação e deslocamento para consultas. O nível educacional não altera significativamente o envolvimento com o cuidado, o que reforça o caráter estrutural e de gênero desse trabalho (Stampini et al., 2025).

Internacionalmente, a construção de estratégias para a economia da longevidade tem avançado como uma agenda estruturante de desenvolvimento, inovação e reorganização setorial. O primeiro país a organizar uma estratégia nacional

para a economia da longevidade foi a França, em 2013. O lançamento do relatório “*La Silver Économie, une opportunité de croissance pour la France*” (Bernard, Hallal e Nicolaï, 2013) resultou em uma iniciativa interministerial destinada a estruturar a economia da longevidade como um setor industrial, diversificar mercados, promover exportações e fomentar gerontotecnologias, articulando empresas, startups, academia e governo sob a liderança da *France Silver Eco*. Em 2015, a União Europeia publicou o relatório “*Growing the European Silver Economy*”, que impulsionou linhas de financiamento em pesquisa e inovação, com destaque para o *Horizon 2020*. Na Espanha, a estratégia ganhou contornos territoriais com a “*Estrategia Integrada Silver Economy para la Activación Económica y Demográfica de la Provincia de Zamora*” (2019), que buscou industrializar uma região empobrecida por meio de parcerias entre universidades, centros de pesquisa e empresas, consolidando a identidade de “território silver”, certificações próprias, novas formações acadêmicas e infraestrutura em gerontotecnologia. A partir de 2021, essa estratégia evoluiu com a implantação de um Parque Tecnológico Silver, voltado a reunir aceleradoras, centros de pesquisa e empresas dedicadas ao desenvolvimento de produtos e soluções para a economia da longevidade (Felix, 2024).

Mais de 15% da população brasileira é idosa e o crescimento dessa faixa etária avança de forma rápida.

De acordo com o Censo 2022 (IBGE), o Brasil tem 32,1 milhões de pessoas com mais de 60 anos, as quais representam 15,8% da população brasileira. Entre 2010 e 2022 o crescimento foi de 56%, o que indica

que a população brasileira está envelhecendo rapidamente. Entre os fatores que contribuem para esse fenômeno estão as baixas taxas de natalidade e mortalidade, bem como o aumento da longevidade. De acordo com o IBGE, a expectativa de vida do brasileiro está em 75,5 anos. Esses dados indicam que o envelhecimento populacional já é uma realidade no país (IBGE, 2022). As projeções indicam que, por volta de 2050, pessoas idosas representarão cerca de 29% da população, com 20% delas acima de 80 anos, o que aumenta a necessidade de cuidados contínuos e qualificados (Felix, 2018; Debert; Félix, 2024).

No Brasil, o mercado de economia da longevidade é considerado ainda pouco desenvolvido e com grande potencial de ampliação e diversificação (EC, 2015).

A economia da longevidade no Brasil ainda é bastante limitada, e de forma ainda incipiente, à oferta de serviços de cuidados de longa duração e seguros, com pouco desenvolvimento nas áreas de pesquisa, desenvolvimento, financiamento e inovação. No contexto brasileiro, o desenvolvimento industrial para a economia da longevidade está vinculado à formação de um Complexo Econômico-Industrial da Saúde, no qual os serviços e tecnologias de saúde desempenham a função de atender as necessidades da população idosa. Entretanto, o Complexo Econômico-Industrial da Saúde ainda não contempla diversos segmentos importantes da economia do cuidado, tanto em gerontotecnologias e tecnologias assistivas como também nos serviços de cuidados de longa duração (Felix, 2018). Atores como bancos, gestores e fundos têm mapeado oportunidades no segmento, o que tende a radiar efeitos sobre perfis de contratação, exigências de qualificação e padrões de serviço (Debert; Félix, 2024; Felix, 2018).

O trabalho remunerado de cuidado a idosos integra um bloco ocupacional amplo, feminizado e racializado, articulado ao emprego doméstico.

No Brasil, esse cuidado aparece estatisticamente diluído no agregado do trabalho doméstico e dos serviços pessoais, o que obscurece sua escala e suas particularidades; ainda assim, os indicadores disponíveis delineiam

um padrão consistente: apenas 24,7% das pessoas empregadas possuem carteira assinada, 35,3% contribuem para a previdência, 56,4% são mensalistas com jornadas

médias de 38 horas semanais e 43,6% atuam como diaristas, com cerca de 24 horas semanais. Trata-se de um arranjo marcado por jornadas fragmentadas, rendimentos instáveis e proteção social limitada (IPEA, 2023). Esse perfil reforça a marca de gênero e raça que caracteriza o setor, majoritariamente composto por mulheres, sobretudo negras, e se conecta diretamente à expansão da economia da longevidade, que amplia a demanda por serviços e produtos associados ao envelhecimento (Camarano; Pinheiro, 2023; Debert; Félix, 2024). Do ponto de vista ocupacional, o cuidado remunerado de idosos se aproxima do trabalho doméstico, com padrões semelhantes de feminização, racialização e baixa proteção social. Evidências da PNAD Contínua mostram que cuidadoras domiciliares e trabalhadoras domésticas compartilham composição sociodemográfica semelhante e níveis reduzidos de contribuição para a Seguridade Social, além de sinais de deterioração recente na renda e na proteção previdenciária (Camarano; Pinheiro, 2023). De acordo com as entrevistas, esse perfil levou à oferta de formações gratuitas em parceria com redes comunitárias, combinando aulas síncronas e assíncronas e ênfase em “soft skills” e etiqueta no ambiente domiciliar para aumentar a retenção no emprego.

O cuidado de longa duração no Brasil estrutura-se predominantemente em arranjos domiciliares e familiares. A oferta institucional se dá especialmente a partir de Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPI), centros-dia e atenção domiciliar, caracterizados por escala limitada e baixa participação estatal, o que favorece a privatização do cuidado.

Em termos de regime, a literatura caracteriza o país como familista com traços de “familismo por negligência”, isto é, apoio público incipiente – tanto em serviços quanto em subsídios – que desloca a responsabilidade cotidiana para as famílias (Camarano, Barbosa, 2016). Essa combinação convive com uma rede institucional insuficiente e desigual: em 2009, 3.548 ILPIs haviam sido identificadas, majoritariamente filantrópicas (65%) e com apenas 5,2%

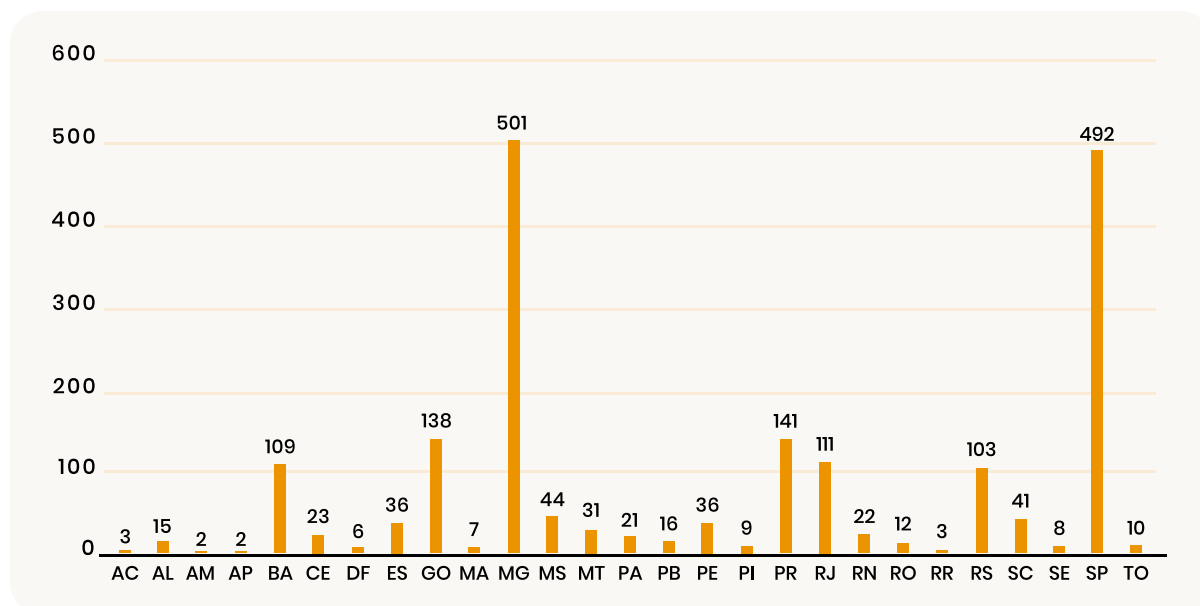
públicas, concentradas em municípios maiores, evidenciando baixa cobertura e forte heterogeneidade territorial (Camarano; Melo, 2010; Camarano; Barbosa, 2016).

O panorama recente da oferta institucional confirma tanto a insuficiência quanto a assimetria territorial e a tendência de mercado. Os levantamentos apontam 7.029 ILPIs no país, sendo 60% filantrópicas e 30% privadas com fins lucrativos, com concentração nas regiões Sul e Sudeste; apenas 36,22% dos municípios possuem ao menos uma ILPI, cenário que reforça a ausência de uma política pública robusta de cuidado e amplia janelas para a financeirização voltada às classes médias e altas (Debert; Felix, 2024). Em paralelo, experiências internacionais indicam o dinamismo e os riscos de conglomerados privados e fundos de private equity no setor de longa permanência, o que ajuda a interpretar movimentos semelhantes no contexto brasileiro (Debert; Felix, 2024). A distribuição heterogênea dos ILPIs no Brasil (com a maioria dos municípios não possuindo sequer uma ILPI) indica uma ausência de uma política pública de cuidado, delegando essa tarefa à esfera familiar, o que reforça o conceito de “familismo por negligência”.

Nessa esfera, as famílias de classe média e alta conseguem contratar serviços de cuidado remunerado. As que não têm delegam esse cuidado às mulheres.

Os dados disponibilizados pelo Censo SUAS (2023) apontam para a baixíssima cobertura de cuidado institucional para idosos no Brasil, bem como uma elevada desigualdade estadual. O Censo SUAS (2023) identificou a existência de 80.536 vagas em ILPIs, com atendimento de 67.029 pessoas. Já nos centros-dia, 22.871 pessoas foram atendidas. Os dados estaduais revelam uma elevada desigualdade, com concentração de ILPIs em São Paulo e Minas Gerais. Essas desigualdades geram “desertos de cuidado” no país.

GRÁFICO 3 | Rede de ILPIs públicas por estado brasileiro



Fonte: Censo SUAS (2023)

Há uma lacuna de políticas que pensem a velhice como um direito, o que pressiona as famílias, especialmente as mulheres. A OIT reforça que a demanda por cuidado crescerá até 2030 com o aumento simultâneo de crianças em idade escolar e pessoas idosas, de modo que políticas de expansão do cuidado são necessárias para evitar que o tempo faltante seja compensado por mais trabalho não-remunerado em casa (Addati et al, 2018). A ausência de uma política transversal do cuidado, que pense simultaneamente nos idosos e nas crianças, por exemplo, cria uma espécie de “geração sanduíche”: mulheres que, ao mesmo tempo, têm de cuidar dos seus filhos e dos seus pais, acumulando trabalho doméstico e de cuidado, com menos tempo para descanso, trabalho remunerado e qualificação (Picanço; Araújo; Covre Sussai, 2021).

A incapacidade de converter a expansão de demanda em postos formais e qualificados agrava a rotatividade, a intermitência contributiva e a vulnerabilidade no ciclo de vida laboral de quem cuida (IPEA, 2023; Debert; Félix, 2024).

A presença de benefícios monetários e assistenciais não reconfigura o padrão familista nem constitui uma política articulada e transversal de cuidado. Embora o Brasil apresente elevada cobertura previdenciária entre idosos e conte com o Benefício de Prestação Continuada (BPC), tais instrumentos funcionam sobretudo como proteção de renda e podem, conforme o arranjo, financiar compra privada de serviços ou permitir que um familiar se afaste do mercado para cuidar – sem, contudo, constituírem um desenho de cuidado de longa duração com responsabilidades e padrões definidos pelo Estado (Paiva et al., 2016). Segundo a PNAD (2015), a maioria dos idosos era composta por aposentados ou pensionistas (83%). Já o BPC não é contributivo, com status de direito, no valor de um salário mínimo, concedido a 2 milhões de idosos em 2018.

Nesse enquadramento, o país permanece próximo ao “familismo por negligência”, dado o baixo escopo de serviços e subsídios voltados explicitamente ao ato de cuidar. Dessa forma, infla-se o mercado do cuidado remunerado no país, de maneira fragmentada e para quem possui melhores níveis de renda.

Cuidado infantil

Globalmente, estima-se que mais de 350 milhões de crianças abaixo da idade de ingresso na escola primária precisem de cuidado infantil, mas não têm acesso adequado (Banco Mundial, 2025).

No Brasil, cerca de 42,4% das crianças que vivem em áreas urbanas foram consideradas em situação de vulnerabilidade e, portanto, com necessidade significativa de acesso a serviços apropriados de cuidado (IBGE, 2022). Além disso, o número de crianças com necessidades de cuidado especializado vem crescendo. O IBGE (2022), por exemplo, identificou um número expressivo de crianças entre 5 e 9 anos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) (prevalência de 2,6%). O cuidado infantil refere-se a um serviço cujo objetivo principal é cuidar das crianças enquanto seus pais ou cuidadores estão trabalhando ou indisponíveis por outros motivos. A oferta de cuidado infantil geralmente atende crianças desde o nascimento até a idade de ingresso no ensino fundamental, tipicamente até 5 ou 6 anos (Banco Mundial, 2025).

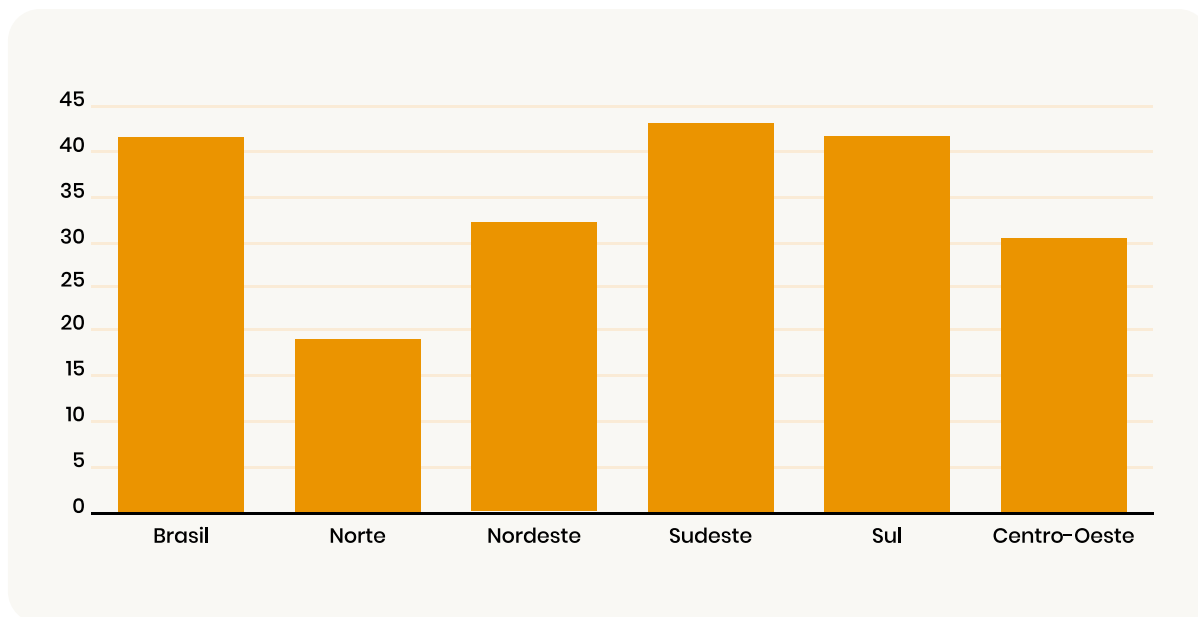
O cuidado infantil no Brasil organiza-se em dois arranjos principais: a oferta institucional (creches e pré-escolas) e a provisão domiciliar (babás e cuidadoras), esta última marcada por elevada feminização, racialização e alta incidência de vínculos informais.

Na prática cotidiana, o cuidado ocorre majoritariamente no âmbito intrafamiliar, com participação direta de mulheres em tarefas de supervisão, alimentação e higienização, e frequência de apoio de redes familiares e comunitárias, sobretudo onde o acesso ao mercado formal do cuidado - creches privadas e contratação de babás - é limitado para famílias

de baixa renda (Kovalczuk de Oliveira Garcia, 2025). Para dimensionar o peso desse segmento no mercado de trabalho, é necessário observar simultaneamente a economia do cuidado em sentido amplo, que abrange cuidado remunerado e não remunerado, e um sistema ocupacional robusto, o trabalho doméstico remunerado, no qual se inserem babás e cuidadoras de crianças em domicílios. Embora apresentem naturezas distintas, esses dois sistemas compartilham desafios estruturais que se entrecruzam, notadamente em reconhecimento, formalização e proteção social.

No Brasil e na América Latina, a educação infantil, com ênfase na oferta pública de creches, constitui o principal eixo de política para o cuidado de crianças (Kovalczuk de Oliveira Garcia, 2025). É por meio de arranjos estatais bem desenhados que se avança na corresponsabilização social entre famílias, comunidades, Estado e setor privado, e na corresponsabilização de gênero entre mulheres e homens. Ao reduzir a sobrecarga doméstica, tais políticas produzem efeitos positivos sobre a autonomia econômica feminina, a redução da pobreza e das desigualdades, bem como sobre o acesso e a permanência na educação, no mercado de trabalho e sobre o tempo para lazer e bem-estar (Brasil, s.d.).

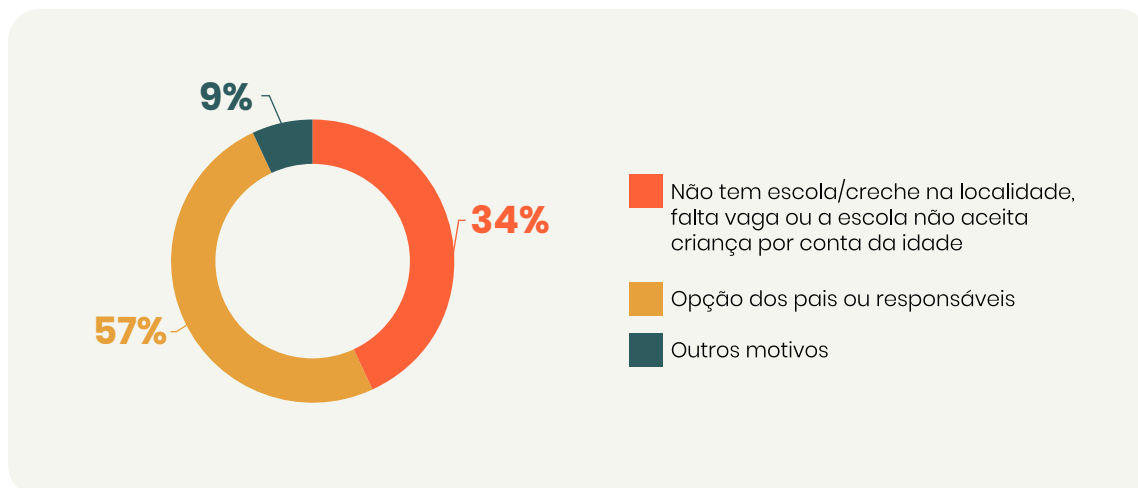
GRÁFICO 4 | Porcentagem de crianças entre 0 e 3 anos em creches (Brasil e regiões)



Fonte: IBGE (2022)

As creches compõem a primeira etapa da educação infantil, atendendo crianças de 0 a 3 anos em regime não obrigatório, com proposta pedagógica baseada na indissociabilidade entre cuidar e educar. O funcionamento pode ser parcial (mínimo de 4 horas diárias) ou integral (entre 7 e 10 horas diárias). Embora o Plano Nacional de Educação previsse atingir 50% de matrícula nessa faixa etária até 2024, a cobertura permanece aquém da meta: Segundo dados do IBGE (2022), apenas 36% das crianças de 0 a 3 anos frequentavam creches. As desigualdades territoriais acentuavam o quadro: cerca de 43% no Sudeste *versus* menos de 20% no Norte, indicando que a oferta estatal ainda se mostrava insuficiente para sustentar a corresponsabilização e para enfrentar assimetrias regionais. Como consequência, cresce a sobrecarga de cuidado nas famílias, sobretudo para mulheres. Dentre os motivos para que crianças não frequentassem creches, contudo, a falta de infraestrutura não foi o principal motivo indicado.

GRÁFICO 5 | Distribuição percentual das crianças de 0 a 3 anos de idade que não frequentam creches ou escola, por principal motivo de não frequência (%):



Fonte: IBGE (2022)

Os motivos para as crianças de 0 a 3 anos de idade não frequentarem as creches estão relacionados com a opção dos cuidadores e com a falta de oferta pública desses serviços. Segundo dados da PNAD Contínua (2022), 34% dos casos é pela ausência de oferta de creches e escolas na região - um dado bastante elevado para o contexto brasileiro. Já 57% dos casos é por opção dos pais, o que também pode estar relacionado com dificuldades de acesso. Em muitos casos, o acesso às creches públicas é tão dificultado pelos horários, pelas logísticas de transporte e até mesmo pelas distâncias percorridas, que sequer se torna uma opção para algumas famílias, sobretudo as de baixa renda.

Com a cobertura pública de creches abaixo do necessário, sobretudo para as famílias mais pobres e em regiões mais vulnerabilizadas, e com o acesso limitado a alternativas privadas, como creches particulares e babás, o cuidado cotidiano das crianças tende a se organizar por meio da mobilização de redes pessoais e comunitárias.

São mães e outras mulheres da família, vizinhas que “quebram galho”, pequenos arranjos de ajuda mútua no bairro e combinações flexíveis de horários e favores (Araujo; López-Boo, 2015; Kovalczuk de Oliveira Garcia, 2022). Em contextos de pobreza, essa dinâmica relacional do cuidado se torna ainda mais nítida: a literatura documenta casos em que a inexistência de alguém para delegar o cuidado torna a responsabilidade exclusivamente materna, enquanto a existência de um

laço forte com a vizinha, permite às cuidadoras estudar ou trabalhar, evidenciando como renda e composição da rede pessoal condicionam oportunidades e a própria capacidade de “externalizar” o cuidado para além do núcleo doméstico (Kovalczuk de Oliveira Garcia, 2022).

Os dados do IBGE mostram que o cuidado infantil reproduz a divisão sexual do trabalho, penalizando as mães. Reforçando as estruturas sociais em torno do cuidado, as estatísticas apontam para uma divisão social do trabalho do cuidado também no cuidado infantil.

Como mencionado na seção sobre cuidado doméstico não remunerado, em lares com crianças pequenas, as mulheres apresentam nível de ocupação substancialmente menor que o das mulheres sem crianças, ao passo que os homens com crianças exibem taxas de ocupação até superiores às dos homens sem filhos, sinalizando um arranjo assimétrico de responsabilidades e incentivos que reforça a divisão sexual do trabalho (IBGE, 2022).

Em relação a dados do trabalho de cuidado infantil remunerado, há um vazio estatístico persistente. A ocupação de babás e cuidadoras infantis permanece diluída no agregado do trabalho doméstico, o que dificulta mensurar com precisão estoque ocupacional, vínculos, jornada e remuneração. Em 2010, estimava-se cerca de 1,28 milhão de cuidadoras profissionais no Brasil, sendo 58% babás, indicando que o cuidado de crianças ocupa fração substantiva do emprego domiciliar apesar da alta informalidade. Estimativas apontam que havia cerca de 564 mil cuidadoras de crianças em 2019 no país (IPEA, 2021).

GRÁFICO 6 | Distribuição das principais ocupações do trabalho doméstico entre 2015 a 2019 (%)



Fonte: IPEA, 2021

O número de babás vem aumentando progressivamente nos últimos anos, com expressivo crescimento entre 2024 e 2025. Enquanto o crescimento do número de trabalhadoras domésticas no período entre 2015 a 2019 foi de menos de 1%, o aumento do número de babás foi de 8,9% (IPEA, 2021).

Haviam 616 mil babás em 2022 (IBGE, 2023). Além disso, dados recentes do CAGED revelam que as contratações formais de babás com carteira assinada cresceram 73% entre agosto de 2024 e julho de 2025, consolidando um processo de crescimento e profissionalização acelerada do segmento (Brasil, 2025a). Evidências qualitativas recentes indicam que babás acumulam tarefas de cuidado pessoal, supervisão e apoio educativo em rotinas longas e pouco padronizadas

(Sena, 2024). Com o crescimento do segmento, essas evidências dão pistas da importância dos dados específicos e qualificados para o setor de cuidado infantil, de modo a identificar dificuldades, desigualdades e pontos de desenvolvimento.

Síntese sobre os segmentos da economia do cuidado

A partir das caracterizações apresentadas acima é possível identificar que a marca comum entre todos os segmentos é a forte feminização e racialização. As condições de trabalho também apresentam padrões persistentes de precariedade, como baixos salários, jornadas longas e informalidade elevada. As babás registram a menor remuneração média e maior frequência de jornadas exaustivas, enquanto cuidadoras de idosos trabalham mais horas e recebem um pouco mais, mas também enfrentam informalidade elevada. Os quadros 4 e 5 apresentam sínteses sobre os segmentos, na primeira a partir dos principais dados e indicadores relacionados ao mundo do trabalho, e na segunda um panorama geral de condições de trabalho e renda, proteção social e perfis.

QUADRO 4 | Indicadores-chave sobre os segmentos relacionados ao mundo do trabalho

| Indicadores | Trabalho doméstico em geral (todos os segmentos) | Cuidado de idosos | Cuidado infantil (babás) |
|--|--|---|--------------------------|
| População ocupada em 2022 (IBGE, 2023) | 5.833 milhões | 561 mil ¹ | 616 mil |
| Gênero (IBGE, 2023; Fundação Seade, 2023) | 91,4% mulheres | 96,99% mulheres | 100% |
| Raça/cor (IBGE, 2023; Fundação Seade, 2023) | 67,3% negras | 58,9% negras | 68% negras ² |
| Remuneração mensal média | R\$ 1.073,60 | R\$1.291,00 | R\$ 896,00 |
| Média de horas semanais de trabalho remunerado (DataCuidados, 2022) | 39,4 | 42,1 | 36,1 |
| Média de horas semanais de trabalho doméstico não remunerado (DataCuidados, 2022) | 13,2 | 19,7 | 20,8 |
| Sem carteira assinada (DataCuidados, 2022) | 74,1% | 74,8% | 79,5% |
| Carteira assinada (IPEA, 2021) | 24,7% | 27,2% | 23,6% |
| Contribuição previdenciária individual (IPEA, 2021) | 35,3% | 38,4% | 29,2% |
| Regime de trabalho em 2022 (PNAD, 2025) | 56,4% mensalistas; 43,6% diaristas | 56,4% mensalistas (média de 38h/semana); 43,6% diaristas (média de 24h/semana) | NA |
| Remuneração abaixo do salário mínimo em 2022 (DataCuidados, 2022) | 64,5% | 52,1% | 72,8% |
| Jornadas exaustivas | 13,8% | 29,9% | 18,1% |
| Código na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) | CBO 5121 | CBO 5162-10 | CBO 5162-05 |
| Regulamentação do trabalho | EC n. 72/2013; Lei Complementar n° 150 (2015) | Não | Não |

¹ Araujo, Guimarães, Pinheiro, 2024.

² Pinheiro et al., 2019.

QUADRO 5 | Panorama geral dos segmentos da Economia do Cuidado

| Segmento da Economia do Cuidado | Condições de trabalho e renda | Proteção social | Perfil das pessoas ocupadas |
|--|--|---|--|
| Trabalho doméstico remunerado | Baixa formalização; rendimentos reduzidos; jornadas fragmentadas; alta informalidade. | Baixa cobertura previdenciária; contribuição irregular; grande parcela sem carteira assinada. | Majoritariamente mulheres negras, de baixa escolaridade e baixa renda; envelhecimento crescente da força de trabalho. |
| Trabalho doméstico não remunerado | Não remunerado; jornadas exaustivas; limitada participação no mercado de trabalho; reduzidas chances de geração de renda. | Sem proteção social direta; impactos negativos na aposentadoria e contribuição previdenciária. | Majoritariamente mulheres negras, de baixa escolaridade e baixa renda; muitas pertencentes a famílias com dependentes de cuidados (crianças e idosos). |
| Cuidado de pessoas idosas | Baixa formalização; jornadas extensas e fragmentadas; renda instável; pode ter forte impacto emocional e físico; se não remunerado limita a participação laboral feminina. | Baixa cobertura previdenciária; contribuição irregular; grande parcela sem carteira assinada. | Majoritariamente mulheres; podem ser filhas ou netas das pessoas demandantes de cuidados. |
| Cuidado infantil | Baixa formalização; baixos salários; se não remunerado limita a participação laboral feminina. | Varia muito de acordo com a inserção laboral, mas em geral contribuição previdenciária insuficiente; se não remunerado, poucos apoios públicos disponíveis. | Majoritariamente mulheres; podem ser mães de família ou avós; perfil mais jovem do que nos segmentos anteriores. |

Em conjunto, esses dados revelam um mercado de trabalho numeroso, estruturado por desigualdades de gênero e raça, e marcado por condições que limitam a inclusão produtiva e a proteção social das trabalhadoras. Os principais desafios são detalhados na seção a seguir.



**Principais
desafios
relacionados
à economia do
cuidado no Brasil**

A presente pesquisa, a partir de revisão da literatura e entrevistas com agentes-chave na economia do cuidado, identificou sete desafios principais para a inclusão produtiva na economia do cuidado:

- 1) **Desigualdades de gênero e raça e invisibilização do trabalho de cuidado;**
- 2) **Precariedade e informalidade;**
- 3) **Escassez de infraestrutura do cuidado;**
- 4) **Debilidade nas proteções trabalhistas e licenças;**
- 5) **Dificuldades na intermediação de mão-de-obra e plataforma de atuação do cuidado;**
- 6) **Lacunas de qualificação, certificação e carreira na economia do cuidado;**
- 7) **Lacunas de evidências para informar a tomada de decisão.**

Desigualdade de gênero e raça e invisibilização do trabalho de cuidado

A desvalorização histórica do trabalho de cuidado no Brasil decorre de sua associação ao papel de gênero feminino, naturalizado como extensão das responsabilidades domésticas das mulheres. Essa compreensão cultural, somada à ausência de reconhecimento jurídico adequado, aprofundou a marginalização econômica e social das trabalhadoras do cuidado, reforçando uma dupla invisibilidade: a de gênero e a profissional, que limita tanto a autonomia das mulheres como seu acesso a oportunidades de inclusão produtiva (Guimarães, 2023; Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021).

A invisibilidade do trabalho de cuidado, presente nas atividades cotidianas realizadas majoritariamente por mulheres, faz com que essas tarefas sejam compreendidas como “gestos de amor” ou “obrigações familiares”, e não como trabalho com valor econômico e social.

A invisibilização do trabalho de cuidado oculta a contribuição do cuidado para a reprodução da vida e para o funcionamento do sistema produtivo, mantendo-o fora das estatísticas oficiais e das políticas públicas. Esse contexto reforça desigualdades de gênero e sobrecarrega as mulheres, especialmente aquelas em situação de maior vulnerabilidade socioeconômica, com jornadas de trabalho ampliadas e não remuneradas (Marques, 2024). Globalmente, estima-se que 16,4 bilhões de horas diárias de trabalho de cuidado não pago restringem a participação feminina no mercado de trabalho, produzindo impactos diretos sobre renda, autonomia econômica e capacidade de inserção produtiva das mulheres (Addati et al., 2018). Trata-se, portanto, de um desafio estrutural.

As relações entre trabalho doméstico remunerado, cuidado e vulnerabilidade revelam que esse segmento ocupa um lugar central nas desigualdades de classe, raça e gênero no país. O trabalho doméstico remunerado no Brasil é frequentemente

exercido por mulheres negras e está profundamente marcado por vivências de precarização intergeracional e por formas de exploração que se iniciam ainda na infância, quando meninas assumem funções de cuidado que limitam seu acesso à educação e enfraquecem suas possibilidades futuras de inserção no mercado de trabalho (Fontoura; Marcolino, 2022). A invisibilização da reprodução social realizada dentro das famílias aprofunda desigualdades, restringindo oportunidades de estudo, descanso e qualificação para mulheres e meninas, condições fundamentais para a ascensão profissional e para ampliar trajetórias de inclusão produtiva (Picanço; Araújo; Covre Sussai, 2021).

A desvalorização e invisibilização do trabalho de cuidado também reflete desigualdades raciais profundas.

Mulheres negras permanecem sobrerrepresentadas nos postos mais precários do setor de cuidados, reforçando a persistência de padrões herdados do período escravocrata, nos quais a força de trabalho feminina negra era destinada à reprodução social sem proteção ou reconhecimento (Chagas et al., 2025; Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021). As mulheres negras vivenciam níveis mais elevados de exaustão e se veem diante de jornadas continuamente ampliadas e com pouca capacidade de mobilidade ocupacional (Picanço; Araújo; Covre Sussai, 2021). Esses elementos evidenciam que o racismo estrutural e os regimes de gênero atuam conjuntamente para limitar o acesso dessas mulheres a ocupações de qualidade e melhor remuneradas (Monticelli; Acciari; Araújo, 2021). As barreiras persistentes de gênero e raça restringem o acesso das mulheres a posições de prestígio e poder, enquanto mantêm parte significativa delas em ocupações historicamente associadas à subalternidade, como o trabalho doméstico (Marques, 2024; Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021). Desse modo, os regimes de gênero e raça estruturados no Brasil dificultam o reconhecimento do cuidado como trabalho digno e merecedor de remuneração justa, bem como à formalização da economia do cuidado como um ciclo econômico completo, capaz de gerar renda, emprego e desenvolvimento produtivo (Pasqualeto; Ghiradi, 2025).

A ausência de autorreconhecimento por parte das próprias trabalhadoras do cuidado, que frequentemente se identificam como “domésticas” e não como “cuidadoras”, também reflete um processo histórico de invisibilização e desvalorização simbólica desse trabalho. Essa dificuldade em reconhecer-se como profissional do cuidado está relacionada à forma como essas atividades foram naturalizadas como extensões das tarefas femininas e domésticas, realizadas no âmbito privado e, portanto, desprovidas de status ocupacional e legitimidade social. Além disso, a falta de autorreconhecimento é também resultado da ausência de políticas públicas e de marcos legais claros que definam o trabalho de cuidado como uma profissão específica, com competências, formação e direitos próprios.

Sem essa estrutura institucional, muitas trabalhadoras continuam a desempenhar funções complexas de cuidado acompanhando idosos, mediando relações afetivas, administrando rotinas de saúde e higiene sem que tais práticas sejam reconhecidas como qualificadas ou especializadas (Camarano, 2023).

O quadro a seguir resume como dimensões estruturais do cuidado ajudam a explicar desigualdades persistentes em tempo, renda e proteção social. Essas dimensões incluem a forma como o cuidado é distribuído entre homens e mulheres, o baixo reconhecimento social das atividades de cuidado, as condições de trabalho frequentemente precárias, as consequências físicas e emocionais associadas a essas ocupações e a baixa representatividade em espaços de decisão. Esses fatores atuam

de forma interligada e reforçam desigualdades estruturais. A baixa valorização social do cuidado reduz seu reconhecimento econômico e contribui para condições de trabalho mais frágeis. Essa limitação restringe o acesso a proteção social e a empregos de melhor remuneração, produzindo um ciclo contínuo em que desigualdades de gênero e raça se reproduzem e se acumulam ao longo do tempo (ILO, 2024).

QUADRO 6 | dimensões estruturais do cuidado e impactos principais

| Indicador | Situação observada | Impacto principal |
|------------------------|---|---|
| Distribuição de gênero | Maior participação feminina no cuidado, remunerado e não remunerado | Sobrecarga e desigualdade de tempo e renda |
| Valorização social | Baixa valorização do cuidado não remunerado | Invisibilidade e ausência de políticas compensatórias |
| Condições de trabalho | Longas jornadas e baixos salários | Precarização e dificuldades de autocuidado |
| Consequências pessoais | Esforço físico, desgaste emocional e tempo limitado | Empobrecimento e perda de oportunidades |
| Representatividade | Mulheres amplamente sobrerrepresentadas nos setores de cuidado | Persistência de desigualdades estruturais de gênero |

Fonte: Adaptado de ILO (2024)

Precariedade e informalidade do trabalho de cuidados

A precariedade e a informalidade atravessam historicamente o trabalho de cuidados no Brasil. O trabalho de cuidado, nos diversos segmentos, é marcado por fragilidade contratual, baixa proteção social e reconhecimento limitado enquanto atividade profissional. Essas características estão associadas à naturalização do cuidado como extensão das tarefas femininas e domésticas, realizadas no âmbito privado e, portanto, fora dos marcos formais de proteção do trabalho (Marques, 2024). A precarização nesse segmento foi intensificada com a flexibilização das proteções trabalhistas após a Reforma Trabalhista de 2017, que fragilizou garantias e dificultou a consolidação de proteções formais (Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021; Monticelli; Acciari; Araújo, 2021).

Nas atividades domésticas e de cuidado, a predominância da informalidade faz com que os vínculos dependam de relações pessoais e da subjetividade das famílias empregadoras, reforçando práticas precárias e naturalizando a instabilidade laboral (Marques, 2024).

Em duas das entrevistas realizadas foi destacado que muitas vezes se demanda das cuidadoras afazeres domésticos e de cuidados com pets e até de outros públicos para os quais não foi contratado o cuidado. Também foram relatadas frequentes ocorrências de assédios, jornadas extensas e situações de trabalho

análogo à escravidão. As entrevistas destacaram que a lacuna de supervisão também expõe as trabalhadoras à precarização e a riscos.

A baixa formalização é um dos principais obstáculos à melhoria das condições de trabalho na economia do cuidado. Os elevados níveis de informalidade associados ao trabalho de cuidados se colocam como uma barreira ao acesso a vínculos de trabalho mais estáveis, proteção previdenciária, direitos trabalhistas e remuneração adequada. Essa condição se agrava pelos baixos níveis de filiação sindical e pela falta de supervisão institucional, o que leva ao estabelecimento de relações de trabalho baseadas quase que exclusivamente na confiança das famílias empregadoras e na subjetividade das relações pessoais, em vez de em normas contratuais e direitos garantidos. A lacuna de organização coletiva no setor de cuidados reduz a capacidade de negociação e defesa de direitos.

Esse cenário reforça práticas precárias e torna o cuidado um setor especialmente vulnerável a abusos, insegurança e baixa remuneração, restringindo direitos de uma categoria já vulnerável de trabalhadoras (Guimarães; Pinheiro, 2023; Marques, 2024).

As lacunas de proteção previdenciária atingem especialmente trabalhadoras do cuidado domiciliar, como babás, cuidadoras de idosos e trabalhadoras domésticas. Em 2019, as taxas de contribuição previdenciária eram significativamente menores nas atividades exercidas dentro dos domicílios, em comparação com ocupações similares realizadas fora do lar (Guimarães; Pinheiro, 2023). Diante da insegurança na renda, muitas trabalhadoras do cuidado precisam optar entre gastar no momento atual ou garantir que contribuirão para a aposentadoria no futuro, o que frequentemente as empurra para depender mais do sistema de assistência social, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), do que do sistema previdenciário contributivo (Nicoli; Vieira, 2024). Mulheres negras enfrentam índices particularmente baixos de participação previdenciária, adicionando camadas às vulnerabilidades já enfrentadas (Souza, Rosa, 2025).

Mesmo com avanços legais, o reconhecimento do trabalho de cuidado ainda ocorre de forma restrita e associada ao enquadramento de trabalhadoras domésticas, e não como ocupação distinta.

A Emenda Constitucional nº 72/2013, por exemplo, alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 para equiparar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, como jornada, férias, FGTS e aviso-prévio (Brasil, 2013). A Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou o contrato de trabalho doméstico, estabelecendo jornada

máxima de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, além da previsão de horas-extras, adicional noturno, seguro-desemprego e integração previdenciária (Brasil, 2015). Mesmo assim, esses instrumentos permanecem limitados em sua efetividade, uma vez que faltam mecanismos de fiscalização sistemática, persistem altas taxas de informalidade no setor e o conceito legal ainda se restringe ao “trabalho doméstico” tradicional, deixando de fora larga parte das atividades de cuidado remuneradas ou informais que ocorrem fora da residência, com outras modalidades de vínculo. Esse contexto revela que o cuidado continua sendo percebido como atividade auxiliar, e não como função essencial à manutenção da vida social e ao bem-estar coletivo (Guimarães; Pinheiro, 2023). Essa dissociação impede que as trabalhadoras reivindiquem plenamente seus direitos, acesso à formação continuada e melhores condições de trabalho, perpetuando sua inserção precária no mercado de trabalho (Camarano, 2023).

Escassez de infraestrutura do cuidado

A infraestrutura do cuidado, na forma de equipamentos públicos e cadeias de serviços, ainda é escassa e incipiente no Brasil. A oferta limitada de serviços públicos e a baixa qualidade da rede existente revelam um sistema incapaz de responder às necessidades de cuidado distribuídas na sociedade, o que reforça a sobrecarga das famílias, especialmente das mulheres. Como consequência, o cuidado continua sendo desempenhado majoritariamente pelas famílias, mantendo uma divisão desigual de responsabilidades entre Estado, família e mercado, reforçando desigualdades sociais e de gênero (Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021).

A atuação do Estado na oferta de serviços de cuidado permanece restrita, tanto na primeira infância como no atendimento à população idosa.

A formalização do Sistema Único de Assistência Social por meio da Política Nacional de Assistência Social em 2004 ampliou a presença do Estado na provisão de cuidados, mas sua cobertura e sua capacidade operacional ainda

estão muito aquém do necessário para promover uma redistribuição efetiva dessas tarefas (Chagas et al, 2025). Esse cenário revela um quadro de insuficiência estrutural que impede a construção de uma política consistente e articulada para o setor.

No campo da educação infantil, embora a redemocratização tenha ampliado o acesso a creches e pré-escolas, o atendimento às crianças de 0 a 3 anos ainda é um dos maiores gargalos do sistema educacional brasileiro. O acesso à creche não é garantido à maior parte das crianças pequenas, o que limita oportunidades educacionais e reduz as possibilidades das pessoas responsáveis nas famílias pelos cuidados infantis, majoritariamente mulheres, de conciliar trabalho remunerado e cuidado infantil. A legislação brasileira estabelece a obrigatoriedade de oferta de educação gratuita apenas a partir dos 4 anos de idade. Antes disso, o cuidado infantil era tratado como responsabilidade privada das famílias. Em 2025, apenas 41,2% de bebês e crianças de até 3 anos estavam matriculadas em creches, percentual ainda aquém da meta oficial de atingir 50% até 2024 (Brasil, 2025d). Apesar de avanços recentes, a cobertura permanece insuficiente, e o tempo de permanência das crianças nas instituições é frequentemente inferior à jornada de trabalho das famílias, gerando lacunas que precisam ser supridas por arranjos familiares ou pela contratação privada de cuidadoras (Guimarães; Pinheiro, 2023; Fontoura; Marcolino, 2022). Esse cenário reforça a centralidade das mulheres nas tarefas de reprodução social e limita sua participação no mercado de trabalho em condições de igualdade (Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021).

Os limites da infraestrutura e dos serviços de cuidado infantil também se expressam nas regras de funcionamento das instituições. O Conselho Nacional de Educação, por exemplo, determina o fechamento das creches aos finais de semana e também durante férias e recessos escolares, mantendo horários de atendimento concentrados no período comercial. Essa organização desconsidera necessidades de famílias que trabalham em horários não convencionais e evidencia uma ausência de políticas desenhadas para apoiar pessoas cuidadoras, especialmente mulheres em ocupações informais ou com longas jornadas (Camarano; Pinheiro, 2023).

A oferta de cuidados à população idosa enfrenta desafios ainda mais acentuados.

Apesar do rápido envelhecimento da população, o Estado investe pouco em serviços de cuidado de longa duração e em atendimento domiciliar. As instituições de longa permanência são escassas e concentradas em regiões mais ricas do país, enquanto outros modelos de serviços de cuidado (Centro de Convivência do Idoso, Centro-Dia do Idoso, serviços estruturados de cuidado domiciliar) também são escassos e pouco integrados. Estudos indicam que apenas 36,22% dos municípios brasileiros possuem ao menos uma instituição de longa permanência, sendo a maioria filantrópica ou privada, o que restringe o acesso de famílias de baixa renda e transfere para as redes familiares a responsabilidade pelo cuidado cotidiano das pessoas idosas (Débert; Félix, 2024; Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021).

A fragilidade institucional na provisão de serviços públicos de cuidado resulta na expansão de soluções privadas, muitas vezes marcadas por desigualdade e por riscos financeiros.

No caso do cuidado de pessoas idosas, observa-se crescente financeirização, ou seja, a entrada de produtos financeiros, como crédito consignado e serviços de saúde suplementar, no universo do cuidado à pessoa idosa. Bancos e operadoras de planos

de saúde atuam nessa lacuna institucional ao ofertar empréstimos diretamente vinculados a benefícios previdenciários. Esse cenário, entretanto, pode tornar as pessoas idosas alvos de endividamento e vulnerabilidade financeira. A insuficiência de regulação na prestação desses serviços privados favorece reajustes elevados nos planos de saúde e condições de financiamento desfavoráveis para as famílias. Desse modo, a combinação entre reajustes elevados de planos de saúde, endividamento entre idosos e escassez de infraestrutura pública reforça a privatização do cuidado e acentua vulnerabilidades sociais e econômicas de famílias que já enfrentam limitações financeiras (Lavinias; Gentil, 2018; Débert; Félix, 2024).

Esse conjunto de fatores aprofunda o desequilíbrio entre Estado, família e setor privado na corresponsabilização pelo cuidado, sobrecarregando as famílias.

Na prática, são as famílias que assumem a maior parte do trabalho de cuidado, seja por meio da atuação direta de seus membros, seja pela contratação de trabalhadoras domésticas e cuidadoras em condições frequentemente informais. Quando o cuidado não é estruturado como responsabilidade coletiva, pode se tornar mais caro, menos acessível e mais instável.

Esse cenário fragiliza não apenas o direito ao cuidado digno, mas também agrava as desigualdades socioeconômicas, colocando em risco a inclusão produtiva das famílias cuidadoras e intensificando a sobrecarga especialmente sobre as mulheres da família que geralmente assumem essa responsabilidade (Fontoura; Marcolino, 2022).

Debilidade nas proteções trabalhistas e licenças

As políticas de licenças no Brasil, como as licenças parentais, permanecem fragmentadas e insuficientes, o que dificulta sua capacidade de responder de maneira adequada às demandas das famílias e das trabalhadoras do setor de cuidados.

Embora existam instrumentos como licença-maternidade e licença-paternidade, sua estrutura ainda reproduz desigualdades de gênero e reforça a responsabilização feminina pelo cuidado (Fontoura; Marcolino, 2022). A assimetria entre a duração das licenças de homens e mulheres é um exemplo. No Brasil, a licença-maternidade tem duração de 120 dias, enquanto a licença-

paternidade é limitada a cinco dias. Essa discrepância reforça a ideia de que o cuidado inicial do recém-nascido seria responsabilidade das mulheres. A diferença de tempo de afastamento também se traduz em desvantagens no mercado de trabalho, já que mulheres enfrentam mais interrupções profissionais e maior risco de demissão. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) indicou que aproximadamente 50% das mulheres são demitidas ou pedem demissão após retornarem da licença-maternidade³ (Machado; Pinho Neto, 2018), demonstrando a persistência de barreiras estruturais à inserção produtiva feminina (Pasqualetto; Ghiradi, 2025).

Experiências latino-americanas mostram que é possível ampliar e diversificar políticas de cuidado, com programas que abrangem licenças parentais, apoio a cuidadoras, serviços de cuidado infantil e cuidado a idosos dependentes. Em 2015, um levantamento regional indicou que a maior parte dos países desenvolveu políticas integradas que contemplam cuidado infantil, cuidado de idosos dependentes, licenças familiares, capacitação profissional e apoio financeiro para quem cuida. O Uruguai se destaca por ser pioneiro na América Latina ao criar, em 2015, o Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), uma política integrada e que reconheceu formalmente o direito de cuidar e de ser cuidado (Pinheiro; Tokarski; Posthuma, 2021).

QUADRO 7 | Resumo de políticas de cuidado na América Latina (com indicação do número de países que possuem a política)

| Políticas, programas e serviços | nº de países | Licença familiar | nº de países |
|---|--------------|---|--------------|
| Cuidado de membros idosos e dependentes da família | 20 | Licença-maternidade | 20 |
| Cuidado infantil | 20 | Licença-parental | 14 |
| Capacitação para cuidadoras | 10 | Licença para adoção | 8 |
| Apoio que permite descanso para cuidadoras e membros da família | 8 | Licença para cuidar dos pais | 4 |
| Transferências monetárias para fornecimento de cuidado | 8 | Licença para cuidar de membro da família com doença séria ou terminal | 4 |
| Apoio a cuidadoras de pessoas com deficiência | 6 | Licença para cuidar de criança com deficiência | 3 |

Fonte: Adaptado de Rico e Robles (2017)

³ Estudo realizado em um universo de 247 mil mães, com idade entre 25 e 35 anos. As trabalhadoras com maior escolaridade apresentaram queda de emprego de 35% 12 meses após o início da licença, enquanto a queda foi de 51% para as mulheres com nível educacional mais baixo.

No Brasil, entretanto, as licenças disponíveis para adultos que trabalham permanecem restritas e condicionadas a situações específicas, limitando sua capacidade de reorganizar as responsabilidades familiares e reduzir desigualdades de gênero. A ausência de licenças parentais mais longas, flexíveis e compartilhadas impede maior participação dos homens nas tarefas de cuidado e mantém o ciclo de sobrecarga feminina ao longo da vida produtiva. Em consequência, as políticas vigentes funcionam mais como respostas pontuais do que como instrumentos estruturantes de redistribuição do cuidado (Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021). A insuficiência dessas políticas é agravada pela escassez de serviços e infraestrutura, como discutido na seção anterior.

Dessa forma, famílias que precisam retornar ao trabalho após o término dos períodos de licença encontram poucas alternativas no setor público, o que leva à contratação privada de serviços ou à formação de arranjos informais de cuidado (Chagas et al, 2025; Fontoura; Marcolino, 2022).

O arcabouço jurídico relacionado ao cuidado ainda é disperso e fragmentado, reunindo normas setoriais sem formar uma política pública integrada. No campo da saúde, por exemplo, a Lei nº 8.080/1990 estabelece a organização das ações do Sistema Único de Saúde por níveis de complexidade e inclui o atendimento e a internação domiciliares realizadas por equipes multiprofissionais (Brasil, 1990). Na área previdenciária, a Lei nº 8.212/1991 prevê a possibilidade de contribuição facultativa reduzida, correspondente a 5 por cento do salário mínimo, para pessoas sem renda própria dedicadas ao trabalho doméstico em famílias de baixa renda, o que alcança parte das cuidadoras informais (Brasil, 1991). No âmbito trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho assegura pausas para a amamentação (Brasil, 1943) e a Lei Complementar nº 150/2015 regulamenta a relação de emprego doméstico e define direitos específicos para essa categoria (Brasil, 2015). A Constituição Federal de 1988 também estabelece direitos relacionados ao cuidado, como licenças, proteção ao trabalho da mulher e oferta gratuita de creches e pré-escolas, ampliando garantias para trabalhadoras domésticas e outras cuidadoras (Brasil, 1988). Ainda assim, a literatura jurídica recente mostra que o direito do cuidado continua sendo interpretado de forma fragmentada e centrada na família, o que dificulta sua consolidação como política pública integrada e transfere para os núcleos familiares a maior parte das responsabilidades, remuneradas ou não, associadas ao cuidado (Nicoli e Vieira, 2024).

Dificuldade de intermediação de mão-de-obra e plataformização do cuidado

O setor de cuidados no Brasil enfrenta problemas estruturais na intermediação de mão de obra, refletidos na prevalência da informalidade e na contratação baseada em redes pessoais de confiança. A natureza domiciliar e personalista do trabalho de cuidado caracteriza esse desafio para a intermediação da mão-de-obra. Diferentemente de setores em que a contratação passa por canais institucionais, no

cuidado, especialmente o domiciliar, prevalece a busca por pessoas de confiança para adentrar o lar e cuidar de entes queridos. Em geral, famílias contratantes recorrem a redes informais de indicação, como familiares, vizinhos e conhecidos. Esse é um processo geralmente lento e sem garantias para nenhuma das partes envolvidas. A relação de trabalho muitas vezes inicia e permanece no âmbito informal, sustentada apenas pela confiança mútua e pela necessidade imediata de ambas as partes (Blanchard, 2023). Em uma das entrevistas foi destacado que muitas das agências que oferecem oportunidades de emprego na economia do cuidado fazem a intermediação de mão de obra apenas de pessoas que realizaram cursos oferecidos pela própria agência, isso devido ao fato de que o trabalho inevitavelmente passa por relações de confiança. Uma possibilidade de intermediação de mão-de-obra de serviços de cuidado, que emergiu com o avanço da economia digital, são os aplicativos. Mas estes não estão isentos de contradições.

A plataformização do trabalho insere a economia do cuidado na lógica das *gig economy*, podendo aprofundar ainda mais desigualdades já existentes. As plataformas digitais, inicialmente concentradas em transporte e entregas, vêm expandindo sua atuação para o cuidado infantil, o cuidado a pessoas idosas e os serviços domésticos, conectando famílias e cuidadoras por meio de aplicativos. Embora ampliem a visibilidade e a oferta de trabalho, funcionam majoritariamente fora de marcos regulatórios claros e tendem a reforçar desigualdades estruturais. As plataformas deslocam riscos, custos e responsabilidades para as trabalhadoras, ao mesmo tempo em que exercem controle contínuo por meio de algoritmos, avaliações, *rankings* e monitoramento digital (Cardoso; Pereira, 2023; Manzano, Krein, 2022; Moreno, 2024). O processo de plataformização do cuidado apresenta pelo menos seis principais problemáticas associadas:

1) Desigualdade dos custos: O cadastro nas plataformas costuma ser gratuito, mas apenas quem paga por planos pode iniciar contatos com potenciais contratantes. O custo dos planos em geral é mais elevado para as trabalhadoras do que para as famílias interessadas nos serviços. Essa lógica reproduz desigualdades de classe e gênero, pois afeta diretamente mulheres de baixa renda que dependem dessas plataformas para conseguir trabalho (Manzano, 2023).

2) Desigualdade de visibilidade nas plataformas: Os perfis pagos recebem maior visibilidade, o que faz com que trabalhadoras de baixa renda que não conseguem pagar pelo destaque tenham menos chances de conseguir trabalho. Portanto, o sistema favorece quem pode pagar pela exposição, reforçando a mercantilização do trabalho doméstico e de cuidado (Manzano, 2023).

3) Conhecimentos insuficientes para acesso: Mulheres mais velhas, com baixa escolaridade ou acesso limitado à internet e a dispositivos digitais enfrentam maiores barreiras para ingressar ou se manter nas plataformas, limitando suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho (Cardoso; Pereira, 2023).

4) Precarização nas formas de contratação e de trabalho: As plataformas não assumem responsabilidade trabalhista sobre as cuidadoras, sobre os clientes, ou sobre as relações estabelecidas entre eles depois que o cliente contrata a profissional (Blanchard, 2023). Essa dinâmica transfere riscos para as trabalhadoras, enquanto avaliações e *rankings* moldam preços, exposição e condições de trabalho (Camarano, 2023). Clientes, ao avaliarem e determinarem padrões exigidos, também contribuem para replicar práticas de desvalorização

e precarização típicas do emprego doméstico. As trabalhadoras têm pouco ou nenhum espaço para negociar valores, horários ou condições de trabalho (Manzano, 2023).

5) Reforço de estigmas: Ao expor fotos, características pessoais e informações subjetivas nos perfis, as plataformas podem reproduzir estereótipos de gênero, classe e raça. Trabalhadoras de determinados perfis são mais buscadas ou rejeitadas com base em preconceitos estruturais (Blanchard, 2023; Manzano, 2023).

6) Vigilância e exploração: As trabalhadoras geram dados continuamente, mesmo fora do horário de trabalho, ao se deslocarem, buscarem diárias ou realizarem atividades em aplicativos. Esses dados alimentam algoritmos e modelos de análise que produzem valor econômico para as plataformas, sem contrapartida ou transparência para as trabalhadoras. Essa vigilância algorítmica, portanto, cria novas formas de subordinação invisível (Manzano, 2023).

Lacunas de qualificação, certificação e carreira

Ainda são escassas as oportunidades de qualificação profissional estruturadas para o trabalho de cuidado. O trabalho de cuidados exige conhecimentos e habilidades em tópicos diversos, como saúde, educação, psicologia do desenvolvimento, bem como competências técnicas específicas (Guimarães; Pinheiro, 2023). Contudo, o trabalho de cuidados permanece majoritariamente inserido em relações informais, sem diretrizes oficiais sobre formação mínima, competências requeridas, carga horária mínima, ou mesmo tipos de didáticas exigidas. A maior parte das trabalhadoras exerce suas funções aprendendo por observação ou por experiência prática, o que restringe reconhecimento profissional e possibilidades de ascensão ocupacional e desenvolvimento de carreira. Além disso, a ausência de regulamentação da profissão de cuidador no Brasil impede que sejam estabelecidos critérios formais de certificação, fiscalização e valorização salarial. Além da baixa padronização formativa e de requisitos ocupacionais observada em anúncios e intermediações, cresce um mercado de empresas fornecedoras de prestadores de cuidado com requisitos frequentemente centrados em “perfil comportamental”, sem exigência consistente de formação específica (Fernandes, 2017). Esse contexto limita a valorização da profissão, seu reconhecimento e se coloca como barreira para a consolidação de um campo profissional estruturado (Camarano; Pinheiro, 2025; Fontoura; Marcolino, 2022).

Paralelamente, a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado que recai sobre as mulheres reduz o tempo disponível para qualificação profissional.

As trabalhadoras do setor de cuidados, após longas jornadas em empregos fisicamente e emocionalmente exigentes, retornam para suas casas e precisam assumir tarefas domésticas e tarefas de cuidado de crianças, idosos ou familiares dependentes,

continuando sua jornada com o trabalho de cuidado. Essa soma de responsabilidades reduz drasticamente o tempo disponível para descanso, estudo ou participação em cursos de qualificação. Essa realidade limita ainda mais a mobilidade ocupacional e a inserção produtiva em setores mais protegidos e com maior remuneração, perpetuando ciclos de baixa profissionalização e menor mobilidade ocupacional (Picanço; Araújo; Covre Sussai, 2021).

As entrevistas sugerem uma profissionalização insuficiente e desvalorização cotidiana das cuidadoras que exercem esse trabalho remunerado nos domicílios. Em uma das entrevistas foi destacada a vulnerabilidade educacional e socioeconômica do público de cuidadoras de idosos, o que demanda muitas horas dedicadas a formações básicas. As entrevistas apontaram um quadro de baixa padronização formativa, composto por cursos livres com cargas horárias díspares e certificação pouco confiável, com pouca repercussão na empregabilidade. No mercado, parece prevalecer uma centralidade de habilidades emocionais e comportamentais (“soft skills”) para retenção no trabalho domiciliar de cuidados. A ênfase em aspectos emocionais e comportamentais na seleção de pessoal para o trabalho de cuidado oculta a necessidade de formação técnica sólida e traz o risco de naturalizar violências simbólicas no trabalho a domicílio por meio da ênfase em instruções sobre comportamento na “casa dos patrões”. Ainda, plataformas digitais são vistas com desconfiança por promoverem intermediações opacas e sem personalidade. Por outro lado, agências privadas muitas vezes mesclam tarefas de cuidadora, cozinheira e faxineira, configurando um “trabalho “escravoméstico”.

Lacunas de evidências

No Brasil, há escassez de dados consistentes sobre o trabalho de cuidado, tanto remunerado como não remunerado. A falta de evidências é um obstáculo para uma adequada caracterização dos segmentos que compõem a economia do cuidado. Ainda que existam levantamentos gerais, ainda faltam informações sistemáticas e detalhadas sobre quem são as trabalhadoras, onde estão localizadas, ou quais são suas condições laborais, níveis de qualificação, remuneração, vínculos e trajetórias profissionais (Guimarães; Pinheiro, 2023). Essa insuficiência de evidências compromete diretamente a formulação, implementação, avaliação e monitoramento de intervenções que tenham como objetivo promover a inclusão produtiva e que valorizem o cuidado como trabalho.

A mensuração do trabalho de cuidado não remunerado é um dos pontos mais críticos.

Essas atividades, fundamentais para a reprodução da vida, permanecem fora das contas nacionais, o que contribui para sua invisibilização econômica. Para enfrentar esse problema, alguns países adotaram contas-satélite, que são instrumentos que complementam o Sistema de Contas Nacionais ao medir atividades que não entram nos registros formais. Na América Latina, o México se tornou referência ao criar a Conta Satélite de Trabalho Doméstico Não Remunerado (“*Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado*”), permitindo estimar o valor econômico dessas atividades (Pinheiro; Tokarski; Poshtuma, 2021). Ainda que esforços tenham sido

desenvolvidos no sentido de fazer esse cálculo, no Brasil ainda não existe uma conta-satélite oficial dedicada ao tema, o que reforça a lacuna estrutural de evidências. Nos últimos anos, o movimento feminista passou a pressionar por pesquisas de uso do tempo mais abrangentes e por mecanismos de valorização econômica do trabalho reprodutivo. Um marco dessa mobilização foi o Projeto de Lei nº 7.815/2017, que propõe incluir a economia do cuidado no Sistema de Contas Nacionais e incentivar pesquisas que deem visibilidade a essas atividades (Vieceli, 2020).

Algumas pesquisas têm buscado demonstrar a magnitude do trabalho doméstico não pago. Vieceli (2020) estimou que, dependendo da metodologia, o trabalho reprodutivo não remunerado equivaleria a entre 10,24% e 24,03% do PIB brasileiro de 2017. A média estimada, considerando todos os métodos, seria de 15,4% do PIB. A autora também demonstra que as atividades para o próprio consumo chegam a 37,5 horas semanais, enquanto os afazeres domésticos e de cuidados totalizam 16,48 horas, revelando a escala do setor. A distribuição de valor econômico entre gêneros também evidencia desigualdades: 66% do valor estimado seria produzido por mulheres, contra 33,8% por homens (Vieceli, 2020).

Estudos recentes reforçam que os dados brasileiros não capturam adequadamente a realidade do cuidado.

Jesus, Turra e Wajnman (2023) identificaram que há subnotificação relevante nas pesquisas domiciliares do país. Em comparação a outros países da região, as mulheres brasileiras reportam substancialmente menos horas dedicadas ao cuidado, e não apresentam o padrão esperado de variação ao longo da vida⁴. Guimarães e Pinheiro (2023) destacam uma dificuldade em delimitar o setor porque as pesquisas domiciliares não distinguem afazeres domésticos e cuidado direto. Há restrições para decidir quais atividades devem ser incorporadas ou excluídas do setor de cuidados, o que dificulta a construção de indicadores consistentes e a integração desse trabalho nas estatísticas oficiais. Além disso, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) não são plenamente articuladas. Existem ocupações da COD que não correspondem a profissões reconhecidas pelo Ministério do Trabalho na CBO, e o contrário também ocorre (Guimarães; Pinheiro, 2023).

Outro desafio significativo é a falta de regulamentação das profissões de cuidados pessoais. As ocupações de cuidados pessoais estão descritas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) sob o código 5162-10 - “Cuidador de crianças, jovens, adultos e idosos”. Entretanto, o registro das ocupações de cuidado na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é feito como trabalho doméstico. A CBO é um instrumento de classificação ocupacional e não corresponde à regulamentação de profissão. Por não estar regulamentado e atualmente estar enquadrado no âmbito doméstico, o trabalho de cuidado tende a aparecer nas estatísticas em categorias amplas e genéricas, dentro da categoria de “trabalhadoras/es domésticas/os”. Essa lacuna, portanto, impede que sejam reconhecidos perfis distintos de qualificação, vínculo, jornada ou remuneração específicos para o cuidado.

A falta de regulamentação e institucionalização contribui para a precarização e limitação do acesso à formação continuada, certificações e planos de carreira (Guimarães; Pinheiro, 2023).

⁴ Em contextos onde os dados são mais precisos, observa-se que as horas de cuidado aumentam em momentos específicos do ciclo de vida, como quando as mulheres têm filhos pequenos ou quando passam a cuidar de familiares idosos.



**Principais
alavancas para
fortalecer a
economia do
cuidado no Brasil**

A literatura e as entrevistas apontam para alavancas que podem apoiar para a superação desafios identificados na seção anterior e contribuir para o fortalecimento da economia do cuidado. Essas alavancas foram organizadas em cinco categorias, que são apresentadas a seguir.

Infraestrutura e financiamento

O investimento público em infraestrutura de cuidado é uma das alavancas mais robustas para ampliar a participação feminina na força de trabalho, reduzir desigualdades de gênero e fortalecer trajetórias de inclusão produtiva.

Evidências internacionais e nacionais indicam que a ampliação de serviços coletivos, como creches, centros de educação infantil e unidades de longa permanência para idosos, está diretamente associada à redução do volume de horas de trabalho não pagas realizadas no lar (Equitable Growth, 2021; Fontoura; Marcolino, 2022).

O deslocamento do cuidado do âmbito exclusivamente privado para um arranjo compartilhado entre Estado, mercado, comunidade e famílias é central para reduzir a desigualdade de gênero. A redução da sobrecarga feminina depende diretamente da disponibilidade de infraestrutura, serviços e tecnologias que economizam tempo, permitindo redistribuição das tarefas de cuidado e maior liberdade para estudo, trabalho e descanso (UN Women, 2022).

Na América Latina e no Caribe, múltiplos estudos apontam que o investimento em infraestrutura de cuidado e sistemas associados gera retornos econômicos, sociais e de igualdade de gênero. Países latino-americanos que priorizaram esses investimentos registram maior participação feminina no mercado de trabalho, maior criação de empregos de qualidade e uma redução mais acelerada da sobrecarga de cuidado familiar. A Costa Rica, por exemplo, avançou com a criação de redes públicas de cuidado, como a RedCUDI (*Rede de Cuidados y Desarrollo Infantil*) e políticas de atenção à infância e às pessoas idosas, combinadas com financiamento público (CEPAL, 2025).

No campo do cuidado de longa duração, o envelhecimento populacional e a maior convivência com condições crônicas exigem a expansão da infraestrutura e de serviços comunitários e domiciliares.

Exemplos são os centros-dia, atenção domiciliar estruturada e redes territoriais de apoio (Fontoura; Marcolino, 2022). Diniz (2024) demonstra que a expansão de Instituições de Longa Permanência para Idosos pode beneficiar tanto a população idosa quanto a chamada geração sanduíche, composta majoritariamente

por mulheres que acumulam trabalho remunerado, cuidado infantil e cuidado de idosos. A oferta pública de serviços qualificados reduz o gasto das famílias com saúde, amplia a autonomia dos idosos e permite que mulheres permaneçam no mercado de trabalho.

BOX 1



Centros-Dia

Os centros-dia são serviços comunitários ambulatoriais destinados a pessoas idosas ou dependentes que necessitam de suporte para atividades da vida diária, oferecendo horas de cuidado, socialização, estímulo cognitivo, nutricional e fisioterápico em regime diário. Esses serviços, indicados em uma das entrevistas como ainda pouco conhecidos e pouco disseminados no Brasil, estão entre as modalidades-chave para um sistema de cuidado de longa duração que privilegia o envelhecimento no domicílio e a permanência na comunidade, reduzindo a necessidade de internação residencial intensiva. Os centros-dia também são relativamente mais acessíveis em termos de custo comparados a instituições de longa permanência, o que os torna uma opção estratégica para a expansão da infraestrutura de cuidado em contextos de rápido envelhecimento.

Fonte: Benedetti, Sancho, Hernández, 2024.

Infraestrutura de cuidado construída a partir de um olhar sistêmico tem potencial para ser alavanca de inclusão produtiva e para produzir efeitos multiplicadores. Ainda que as infraestruturas de cuidado, como creches e unidades de longa permanência para idosos, sejam importantes para suprir lacunas de serviços de cuidado no país, isoladamente podem não ser suficientes para lidar com os desafios existentes. Quando se projeta a infraestrutura de cuidado a partir de um olhar sistêmico, com redes que articulam serviços de cuidado, formação, proteção social e apoio às famílias, existe o potencial de gerar um efeito multiplicador. Esse arranjo pode permitir que famílias liberem tempo para trabalho ou estudo, que cuidadores possam adquirir qualificação e que os serviços de cuidado possam se tornar economicamente sustentáveis ao longo do tempo, reduzindo a dependência exclusiva de iniciativas pontuais e aumentando a previsibilidade e qualidade do cuidado. Políticas que ajustam jornadas e calendários dos serviços oferecidos à realidade laboral das cuidadoras e responsáveis também contribuem para diminuir a sobrecarga feminina e evitar interrupções no mercado de trabalho (Riboldi, 2010). Essa arquitetura pública demanda políticas integradas, com parâmetros de qualidade, metas, financiamento estável e mecanismos de monitoramento. Nesse cenário, a economia do cuidado pode se fortalecer na integração em um Complexo Econômico-Industrial da Saúde e do Cuidado (CEISAC), capaz de articular cadeias produtivas que envolvem inovação, produção industrial, tecnologias assistivas, serviços e cuidados de longa duração (Felix, 2018).

Exemplos de infraestrutura construída a partir de um olhar sistêmico são os complexos de cuidado, já existentes no Brasil.

Os chamados complexos de cuidado configuram-se como equipamentos de infraestrutura social integrada que articulam educação infantil, lazer comunitário, qualificação profissional, assistência social e espaços de convivência intergeracional, oferecendo uma resposta sistêmica à necessidade crescente de cuidado. No estado do Ceará, os Complexos Mais Infância combinam creches de educação infantil com centros-dia, cursos técnicos, oficinas culturais e espaços de lazer, gerando um modelo territorial de cuidado voltado para crianças, famílias e comunidades. Esse tipo de estrutura interrompe a lógica fragmentada do cuidado ao reunir num único ponto múltiplas dimensões: cuidado direto, suporte às famílias, formação profissional e convivência (Falcão, 2024).

Para o contexto brasileiro, essa agenda sistêmica implica também maior coordenação entre SUS, SUAS, sistemas educacionais e entes federativos. O setor público representa, ao longo de todos os anos, a maior parte da infraestrutura social de cuidado, variando entre 54% e 58% do total (Moreira, 2024). Esse dado reforça a centralidade do Sistema Único de Saúde (SUS), do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e das políticas educacionais na conformação da oferta. O setor privado apresentou expansão pré-pandemia, representando um crescimento de cerca de 27,1% contra 6% para o setor público, sinalizando potencial de investimento regulado e complementar. A reversão de restrições fiscais, como o teto de gastos, é uma condição fundamental para que o sistema de cuidados possa se expandir e funcionar de forma sustentável (Moreno, 2019).

Nas entrevistas foi destacada a necessidade do Estado assumir papel provedor, reconhecendo e estruturando a ocupação. Um exemplo dessa atuação poderia ser a partir de instrumentos já existentes, como a Estratégia Saúde da Família.

A análise de financiamento dos sistemas de cuidado parte de uma compreensão fundamental: a própria necessidade de cuidado configura um risco social, e, portanto, os mecanismos de financiamento podem ser classificados de acordo com a forma como lidam com esse risco. Segundo Costa-Font, Courbage e Swartz (2015), as fontes de financiamento se dividem em duas categorias amplas: *ex-ante* e *ex-post*. As fontes *ex-ante* são estabelecidas antes de a necessidade de cuidado se manifestar e incluem contribuições para seguros públicos ou privados, fundos dedicados e outros mecanismos de poupança coletiva que funcionam como proteção prévia. Já os mecanismos *ex-post* entram em ação quando o cuidado se torna necessário e compreendem principalmente o financiamento público direto e as despesas realizadas pelas famílias.

Do ponto de vista das modalidades de financiamento, é possível identificar três tipos principais: recursos públicos provenientes de orçamentos nacionais ou subnacionais; fontes privadas; e modelos mistos que combinam financiamento estatal e contribuições privadas.

Essas três modalidades constituem a base dos arranjos utilizados internacionalmente e tendem a aparecer de forma distinta conforme o desenho institucional de cada política ou o estágio de implementação dos sistemas de cuidado. O primeiro modelo é o financiamento baseado em receitas gerais, ou seja, por meio do orçamento público composto principalmente por

impostos. Trata-se de um mecanismo *ex-post*, pois os recursos são mobilizados quando a demanda pelo cuidado surge. O segundo modelo é o financiamento baseado em seguros, que opera com contribuições específicas feitas antes da necessidade de cuidado. Esse modelo apresenta limitações significativas quando aplicados ao contexto latino-americano, pois altos níveis de informalidade reduzem a base de contribuintes, dificultam a inclusão de pessoas com baixa renda e limitam o alcance das proteções. O terceiro modelo reúne fundos mistos, que combinam diferentes fontes: orçamento público, contribuições sociais, impostos específicos e pagamentos das famílias. A lógica é diversificar as fontes para aumentar a estabilidade do financiamento. Em fases iniciais, é comum que os governos recorram predominantemente a recursos fiscais; conforme os sistemas amadurecem, mecanismos contributivos e seguros sociais passam a ser incorporados para garantir sustentabilidade e previsibilidade ao financiamento (UN Women, 2022).

Formalização e trabalho digno

Para que o trabalho de cuidado possa se formalizar, um primeiro passo é que seja reconhecido como ocupação regulamentada. A institucionalização do trabalho de cuidado, nos diferentes segmentos que fazem parte da economia do cuidado, é fundamental para a identificação da natureza do vínculo, direitos mínimos e proteções. A formalização passa por garantir que a categoria seja registrada, tenha contratos claros e acesso a direitos trabalhistas. É importante também que sejam adotados regimes de contribuição simplificada ou opções híbridas que reduzam custos de entrada e burocracias. Isso inclui facilitar a inscrição como Microempreendedor Individual (MEI) ou criar mecanismo legal específico para cuidadores, com tarifas reduzidas, regime de horas híbridas e direitos adaptados (Arancibia et al., 2024). Além disso, arquiteturas de proteção social que combinem contribuições vinculadas ao emprego com esquemas subsidiados e solidários podem apoiar a formalização na economia do cuidado. A literatura destaca a importância de mecanismos simples de contribuição para vínculos não clássicos, incluindo instrumentos como vouchers, que reduzem burocracias e facilitam o ingresso de cuidadoras informais em regimes de proteção social (OIT, 2019; UN Women, 2022).

BOX 2



Vouchers de cuidado

Vouchers de cuidado são instrumentos (digitais ou físicos) que simplificam e formalizam a relação entre famílias e cuidadores, integrando em um único fluxo a declaração do vínculo, o pagamento de salários e a arrecadação das contribuições sociais. Na França, dois mecanismos se destacam: o **Pajemploi**, que digitaliza contratos, horas e remunerações para cuidado infantil até 6 anos, e o **CESU – Chèque Emploi Service Universel**, voltado a serviços pessoais (incluindo cuidado) em tempo integral ou parcial. Há versões “plus” (**Pajemploi+** e **CESU+**) em que o empregador apenas declara o salário e a plataforma realiza o pagamento direto ao trabalhador, reduzindo burocracia, ampliando a rastreabilidade e fortalecendo a conformidade regulatória. Empresas podem oferecer **CESU pré-financiado** como benefício não salarial para custear serviços de cuidado.

Unificando declaração, pagamento e contribuições, os vouchers diminuem a complexidade administrativa para famílias empregadoras e ampliam o acesso dos cuidadores a direitos essenciais (como saúde, seguro-desemprego e aposentadoria). Também criam trilhas de auditoria e permitem incentivos fiscais ao empregador, podendo aumentar a formalização no setor de cuidado.

Os vouchers simplificam a filiação e o recolhimento, promovendo transparência, rastreabilidade e responsabilização. Essas estratégias podem dialogar com soluções e sistemas já existentes no Brasil, como o **eSocial**.

A valorização salarial no campo da economia do cuidado exige a adoção de uma série de medidas que, juntas, elevam o valor econômico desse trabalho e enfrentam as desigualdades estruturais que o atravessam. Tornar pisos salariais políticas generalistas, acompanhadas de contribuição facilitada e fiscalização robusta, contribui para elevar o valor econômico do cuidado e enfrentar desigualdades estruturais que marcam essa ocupação no Brasil. O alinhamento do setor privado a padrões de igualdade salarial por trabalho de igual valor, a oferta de planos de carreira, a certificação profissional e oportunidades de formação contínua compõem um conjunto de medidas capazes de ancorar um ciclo virtuoso de qualidade e segurança econômica (UN Women, 2022). A conquista de um piso nacional para enfermeiros em 2022, que garante R\$ 4.750 para enfermeiros, R\$ 3.325 para técnicos e R\$ 2.375 para auxiliares (Brasil, 2022), demonstra como uma política de piso setorial pode dar visibilidade e valor ao trabalho de cuidado.

Avançar nas licenças parentais de forma mais equitativa é fundamental para a melhoria da qualidade dos trabalhos e para a inserção produtiva das mulheres.

A redução do tempo de cuidado não remunerado e a redistribuição entre homens e mulheres se tornam mais efetivas quando há licenças parentais equitativas e incentivos explícitos ao uso por homens (UN Women, 2022). No setor privado, isso inclui ampliar formatos de

jornada flexível, garantir previsibilidade, criar ambientes de trabalho que respeitam o direito a cuidar e a ser cuidado, ajustando metas e processos de retorno pós-licença para reduzir penalidades profissionais. A flexibilização temporária da jornada no período de retorno, por exemplo, pode incluir redução de carga horária, entrada ou saída antecipada, ou regime de meio período durante os primeiros meses após a licença. A implementação de metas ajustadas no primeiro semestre de retorno, reconhecendo que o ritmo e as demandas de quem volta da licença são distintos, é outro exemplo de ação relevante. Essa medida diminui o risco de avaliações negativas ou sobrecarga precoce. Outro mecanismo relevante é o teletrabalho parcial previsível, com acordos claros sobre carga, metas e prazos durante o período de adaptação pós-licença (Machado; Pinho Neto, 2018). Essas medidas permitem maior compatibilidade entre cuidados familiares e demandas profissionais.

BOX 3

Luta pela ampliação da licença paternidade na Argentina

Na Argentina, a licença-paternidade é de apenas 2 dias consecutivos e remunerados. Grupos de homens e organizações de gênero lançaram a campanha cidadã “Paternal” para demandar a ampliação da licença-paternidade e debater novas masculinidades cuidadoras. Em 2022, essa iniciativa aliou-se ao Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e à *Equipo Latinoamericano de Justicia y Género* (ELA) para produzir conteúdos em que pais relatam como a licença atual insuficiente afetou seu vínculo com os filhos e porque uma divisão mais igualitária do tempo de cuidado é benéfica para toda a família.



Fonte: Unicef, 2022

A construção de uma rede de proteção social voltada ao cuidado exige que cuidadoras informais sejam incorporados a esquemas de cobertura previdenciária e beneficiamento social. Para ampliar a cobertura, torna-se necessário adotar contribuições facilitadas, regimes simplificados ou mecanismos de equivalência que permitam que o trabalho de cuidado conte como tempo de contribuição ou tenha acesso a benefícios mínimos de aposentadoria, pensão e auxílio-doença. Subsídios e transferências condicionadas contribuem para reduzir a vulnerabilidade desses trabalhadores e reconhecem o valor social do cuidado não remunerado. No contexto latino-americano, os programas de proteção social dirigidos à economia do cuidado têm incluído componentes de apoio aos cuidadores familiares (Minayo et al., 2021).

Experiências internacionais evidenciam que a negociação coletiva é uma via eficaz para elevar pisos salariais, padronizar jornadas e ampliar proteções, sobretudo em setores marcados pela informalidade e pela fragmentação.

Na Itália, acordos coletivos regulam salários, repousos, férias, licenças e verbas rescisórias de cuidadoras. Nos Estados Unidos, acordos estaduais elevaram salários de cuidadoras domiciliares. No Uruguai e na Argentina, mecanismos formais de negociação abrangem o trabalho doméstico remunerado. Na Nova Zelândia, a combinação de ação judicial

e negociação tripartite resultou no reconhecimento da subvalorização sistêmica do cuidado e em aumentos salariais substanciais. A OIT recomenda ampliar o alcance do diálogo social por meio da construção de alianças entre sindicatos do cuidado e organizações da sociedade civil, incorporando também cuidadoras informais e pessoas cuidadas. Essas coalizões ampliam a base de representação e fortalecem a institucionalização de boas práticas, favorecendo processos mais robustos de negociação e padrões trabalhistas capazes de orientar políticas públicas em setores tradicionalmente desestruturados (OIT, 2018). Na mesma direção, a ONU Mulheres (UN Women, 2022) destaca que promover a liberdade de associação, o diálogo social e a negociação coletiva é condição estratégica para superar a informalidade no cuidado, onde relações individuais dificultam a regulação.

A regulamentação justa do trabalho de cuidado precisa ir além das abordagens isoladas do direito do trabalho e da seguridade social.

Isso exige uma visão interdisciplinar e interseccional, que envolva também o direito das famílias, o direito constitucional e o direito tributário. Somente uma rede integrada de proteção jurídica e social pode garantir o reconhecimento, a valorização e a redistribuição justa do

trabalho de cuidados remunerado. Entretanto, para que essa rede se concretize de forma efetiva, é indispensável articular o campo jurídico às políticas públicas, de modo que o reconhecimento legal seja acompanhado por ações concretas do Estado (Chagas et al, 2025).

As Nações Unidas promovem o chamado “marco dos cinco R” para o trabalho de cuidado decente, com perspectiva de igualdade de gênero. Esse marco estabelece que as políticas na área são transformadoras quando contribuem para o **reconhecimento** do valor do trabalho de cuidado não remunerado, para sua **redução** por meio da prevenção da dependência e da promoção da autonomia e para a **redistribuição** das responsabilidades de cuidado entre mulheres e homens e entre famílias, comunidades, Estado e setor privado. As políticas também devem **recompensar** de forma adequada os trabalhadores e trabalhadoras do cuidado e garantir sua **representação**, o diálogo social e a negociação coletiva.

BOX 4



O Marco 5R para o trabalho de cuidado decente

| Metas políticas | Ações específicas relacionadas |
|---|---|
| <p>Reconhecer o valor de trabalho de cuidado não remunerado</p> <p>Reduzir o trabalho enfadonho de certas formas de cuidado</p> <p>Redistribuir as responsabilidades não remuneradas de cuidado entre as mulheres e os homens e entre os domicílios e o Estado</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Medir o trabalho de cuidado e considerar o cuidado não remunerado em políticas públicas. • Investir na qualidade de serviços de cuidado, políticas de cuidado e infraestrutura de cuidado. • Promover as políticas ativas do mercado de trabalho que apoiam a (re)integração de cuidadoras não remuneradas na força de trabalho. • Implementar arranjos de trabalho que permitam a conciliação com responsabilidades domésticas para todas e todas as trabalhadoras. • Informação e educação para domicílios, locais de trabalho e sociedades mais igualitárias em termos de gênero. • Garantir o direito universal de acesso a serviços de cuidado de qualidade. • Garantir sistemas de proteção social – inclusive os básicos – com maior sensibilidade a questões de gênero e demandas de cuidado. • Implementar políticas de licença com recursos públicos e manter mais consciência no que diz respeito ao gênero para todas as mulheres e todos os homens. |
| <p>Recompensar adequadamente as trabalhadoras remuneradas de cuidado</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Regular e implementar termos e condições decentes de emprego e buscar igualdade de remuneração para trabalho de igual valor para todas(os) os(as) trabalhadoras(os) de cuidado. • Garantir um ambiente de trabalho seguro, atrativo e estimulante para trabalhadoras e trabalhadores de cuidado. • Implementar leis e medidas para proteger trabalhadoras migrantes de cuidado. |
| <p>Representação das trabalhadoras de cuidado</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Garantir participação e igualdade de oportunidades de liderança para mulheres em todos os níveis decisórios na vida política, econômica e pública. • Promover a liberdade de associação para trabalhadoras de cuidado. • Promover o diálogo social e fortalecer o direito à negociação coletiva em setores de cuidado. • Promover alianças entre sindicatos que representam trabalhadoras de cuidado e organizações da sociedade civil que representam beneficiários de cuidado e cuidadoras não remuneradas. |

Fonte: Posthuma, 2021.

Qualificação profissional

Nos últimos anos, diversos países reconheceram que a qualificação profissional na economia do cuidado é estratégica para garantir serviços de qualidade, emprego decente e igualdade de gênero. Profissionalizar as cuidadoras e cuidadores, por meio de formação e certificação, é indispensável para dignificar o trabalho de cuidado, abrir trajetórias de carreira e assegurar padrões de qualidade no atendimento. A qualificação envolve a construção de competências técnicas, socioemocionais e éticas necessárias para atender a diferentes públicos, com necessidades diferenciadas. Esse processo abrange desde a formação inicial, incluindo conhecimentos básicos devido ao perfil das cuidadoras, que muitas vezes não puderam concluir seus estudos ou mesmo não puderam se alfabetizar, até a capacitação continuada, que atualiza práticas, integra novas tecnologias e fortalece abordagens centradas na pessoa cuidada (OIT/CINTERFOR, 2025).

A formação e a certificação no campo dos cuidados são fundamentais ao menos em três dimensões essenciais para o fortalecimento dessa economia.

Em primeiro lugar, permitem desenvolver e reconhecer competências ao longo da vida, garantindo que profissionais possam progredir dentro da própria economia do cuidado ou mesmo migrar para outros setores. Esse reconhecimento formal valoriza saberes acumulados, especialmente de trabalhadoras que historicamente atuam na informalidade. Em segundo lugar, processos estruturados de formação contribuem diretamente para a revalorização social e econômica do trabalho de cuidado, ao reconhecer oficialmente competências técnicas e socioemocionais que antes eram tratadas como atributos “naturais” das mulheres. Por fim, a certificação profissional estabelece padrões claros de qualidade, assegurando que os serviços prestados atendam às necessidades das pessoas cuidadas e de suas famílias, ao mesmo tempo em que protegem quem presta o cuidado, fornecendo referenciais de atuação, segurança e desenvolvimento profissional. Essa arquitetura integrada reforça o cuidado como um campo profissional legítimo, digno e fundamental para o desenvolvimento socioeconômico (Arancibia, 2025).

De acordo com a OIT, pelo menos três eixos de ação podem apoiar o desenvolvimento do campo da qualificação profissional em cuidados (OIT/CINTERFOR, 2023):

1) Marco Geral: Construir argumentos que demonstrem que a qualificação não tem por fim perpetuar papéis femininos tradicionais, mas sim redefinir esses papéis como parte de uma economia que valoriza o cuidado de forma equitativa e profissional. A capacitação deve promover autonomia, competências técnicas e socioemocionais, contribuindo para o trabalho decente e para a igualdade de gênero. Devem ser delineados objetivos claros, definindo quais competências se buscam desenvolver, como será o reconhecimento de saberes e qual será o impacto sobre a empregabilidade, salário e trajetória profissional das pessoas cuidadoras. A OIT recomenda que os objetivos incluam o desenvolvimento de habilidades para o crescimento dentro do setor, mas também de habilidades

transferíveis para outras atividades. Deve haver também uma visão institucional, nacional e regional, idealmente inserida em uma política nacional de cuidados, articulada a estratégias regionais de formação profissional e que envolva instituições públicas, privadas, sindicatos e a sociedade civil. A construção da rede Saber Cuidar pela OIT/Cinterfor a partir de 2022 exemplifica essa visão regional de articulação entre países da América Latina.

2) Padrões e serviços de formação, capacitação, avaliação e certificação: Definir com precisão as funções e papéis das pessoas cuidadoras, estabelecendo perfis profissionais que incluam não apenas o cuidado direto, mas também coordenação, supervisão, tecnologia e relações com a família ou comunidade. A formação deve contemplar o perfil da população-alvo e requisitos, como escolaridade mínima, experiência prévia e saberes informais, de modo a tornar acessível a quem já atua no cuidado informal e permitirá a certificação com validação dos saberes. Nesse sentido, padrões e perfis por competências precisam ser elaborados, incluindo matrizes de competências que indiquem o que se deve saber e ser capaz de fazer (como técnicas, relacionamento, ética e gestão do tempo), de modo a assegurar a qualidade e a comparabilidade dos programas de qualificação. Além disso, o desenho da formação deve prever melhoria contínua, com avaliação sistemática, atualização curricular e adaptação às mudanças demográficas ou tecnológicas.

3) Visão Integral: A qualificação profissional deve partir de uma abordagem sistêmica de políticas de cuidado. Ou seja, não basta formar cuidadores isoladamente, é preciso integrar essa formação com infraestrutura de serviços de cuidado, financiamento, regulamentação trabalhista, proteção social e mecanismos de intermediação de mão-de-obra. Paralelamente, é indispensável um marco legal e institucional que reconheça formalmente a ocupação de cuidador ou cuidadora, regulamente condições de trabalho, defina padrões profissionais e assegure a articulação entre ministérios de educação, trabalho, saúde e assistência social.

Relatos das entrevistas destacam que um curso adequado para cuidados deveria ter entre 140 horas e 160 horas, com forte componente prático e metodologia interativa.

Segundo as entrevistas, os cursos devem ser majoritariamente presenciais, tanto pela necessidade de prática como pelas características do público-alvo, marcada por, baixa escolaridade, alta vulnerabilidade social, pouca familiaridade com aulas gravadas, bem como necessidade

significativa de interação, escuta e acompanhamento - que são componentes estruturantes do trabalho de cuidado. Reconhecendo a importância de oferecer formatos flexibilizados, é indicado que um máximo de 30% da carga horária seja assíncrona ou virtual. Nesses casos é importante que sejam aplicadas provas e acompanhamento que garantam que o conteúdo foi efetivamente assistido. Além disso, as entrevistas indicaram que uma formação de qualidade precisa incluir conteúdos críticos, promover escuta qualificada das alunas e refletir a realidade concreta do cuidado no Brasil. É recomendada a incorporação de temas que podem ser mais sensíveis, como cuidado de pessoas com deficiência, saúde mental, violência e direitos humanos - áreas pouco contempladas nos cursos disponíveis até o momento. Também é recomendada a inclusão de módulos práticos supervisionados, como estágios em ILPIs ou serviços similares, além de atividades que conectem teoria e prática, como estudos de caso e simulações. As entrevistas também sugerem que os cursos valorizem as trajetórias e os conhecimentos prévios das trabalhadoras, criando ambientes de aprendizagem respeitosos e colaborativos.

A experiência de diversos países da América Latina indica que sistemas de formação e certificação profissional, baseados em perfis ocupacionais e marcos de competência, desempenham papel estratégico na profissionalização do cuidado. Essas iniciativas articulam padrões de qualidade, trajetórias formativas flexíveis e mecanismos formais de reconhecimento de saberes. Países como Argentina, Chile, Colômbia e Uruguai avançaram na definição de perfis específicos para cuidadoras e cuidadores, na criação de normas de competência e em sistemas nacionais de certificação, permitindo ordenar o setor, elevar a qualidade dos serviços e fortalecer a valorização social e econômica dessas ocupações. O Box 5 sintetiza a experiência desses países.

BOX 5



Formação e certificação na economia do cuidado - Argentina, Chile, Colômbia e Uruguai

Sistemas de formação e certificação profissional com perfis ocupacionais e marcos de competência são arranjos nacionais que definem perfis ocupacionais (o “que faz” cada trabalhador do cuidado em ambientes domiciliares e institucionais) e marcos de competência (o “como” fazer, isto é, conhecimentos, habilidades e atitudes), servindo de base para currículos padronizados, certificação de saberes, registros oficiais de trabalhadores e portas de entrada para emprego formal.

| Países | Perfis ocupacionais | Estrutura geral de programas de qualificação |
|------------------|---|---|
| Argentina | Consolidou perfis reconhecidos por órgãos nacionais e articulados ao Registro Nacional de Cuidadores Domiciliares e Institucionais, que funciona como porta de entrada para o mercado formal. O reconhecimento do perfil é utilizado não apenas para sinalizar qualificação profissional, mas também como critério de elegibilidade para participar de programas públicos, acessar formação continuada e prestação de serviços conveniados. A política argentina integra esse registro ao sistema de proteção social e ao ecossistema de políticas de envelhecimento. | Combina cursos formais com formação contínua obrigatória vinculada ao registro nacional; recomenda meta de ≥200h como referência para ingresso/qualificação no registro e programas que superam o patamar ibero-americano de ~260h. |
| Chile | Diferencia perfis voltados ao cuidado direto (crianças, idosos ou pessoas com deficiência) e ao apoio sociocomunitário, que opera na rede de serviços, descanso do cuidador familiar, mediação com o sistema público e articulação territorial. Tem ênfase em competências relacionais, segurança e continuidade do cuidado. O Chile também integra esses perfis ao Serviço Nacional de Capacitação e Empleo (<i>Servicio Nacional de Capacitación y Empleo/SENCE</i>) e à Rede Nacional de Apoio ao Cuidado, em expansão desde 2022. | Oferta modular (inclui opções <i>on-line</i> e presenciais) orientada a competências e com apoios financeiros (ex.: auxílio de frequência), cobrindo cuidado básico, segurança, direitos e articulação com redes. A carga horária das formações varia entre 74h e 140h. |

| | | |
|----------|---|---|
| Colômbia | Estrutura perfis ocupacionais para cuidado domiciliar e institucional, que compartilham competências nucleares (comunicação, trabalho em equipe, autocuidado). A diferença central está no peso dado a atividades como seguimento de rotinas e apoio básico no domicílio versus monitoramento, registro clínico e apoio às equipes multiprofissionais no cuidado institucional. O país articula perfis com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA), que opera programas de certificação baseados em <i>Reconocimiento de Aprendizajes Previos</i> (RAP), permitindo formalizar saberes adquiridos na prática por cuidadoras informais. | Mistura certificação de saberes (<i>Reconocimiento de Aprendizajes Previos, vía SENA</i>) e cursos estruturados (de curta a média duração), além de diplomados municipais/universitários para cuidadores (inclusive informais). A carga horária das formações varia entre 40h e 120h. |
| Uruguai | Integra perfis ao Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), com escopos que cobrem apoio às secretarias de assistência e saúde, organização do serviço e padrões de emprego/segurança definidos em normas e acordos setoriais. Os perfis incluem competências relacionadas ao cuidado direto, apoio às secretarias de assistência e saúde, organização institucional e padrões de segurança e emprego definidos em normas e acordos setoriais negociados coletivamente. A reforma uruguaia também incorporou parâmetros para trabalho digno, certificação obrigatória para atuar em Instituição de Longa Permanência para Idosos (ILPIs) e mecanismos de supervisão e qualificação contínua. | Trilhas e programas governamentais combinam componentes teóricos e prática supervisionada, com registros de provedores e parâmetros de qualidade/segurança aplicados a domicílios, residências e centros-dia. A média de carga horária das formações é de 152h. |

Fonte: Stampini, 2025.

Programas comunitários também podem apoiar tanto cuidadores familiares quanto profissionais. Na cidade de Bogotá, na Colômbia, o sistema distrital “*Manzanas del Cuidado*” oferece cursos gratuitos com enfoque de gênero para mulheres cuidadoras que desejam aprimorar sua escolaridade básica, educação técnica ou mesmo capacitação profissional em novas áreas. Nessas unidades, o governo local em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) disponibiliza cursos de formação complementar em temas diversos, fortalecendo habilidades gerais das cuidadoras, não se restringindo a habilidades técnicas (Colômbia, 2025).

Outro ponto fundamental é lidar com a barreira do tempo para permitir as qualificações, especialmente para as cuidadoras que acumulam jornadas longas de trabalho e responsabilidades familiares.

Muitas vezes, as mulheres acumulam responsabilidades de cuidado familiar e não encontram possibilidades para incluir a capacitação em suas rotinas. Buscando contornar essa situação, o Chile inovou ao criar um subsídio para cuidados substitutos em que as participantes das formações que tenham filhos de até seis anos ou

familiares com dependência severa sob seus cuidados recebem auxílio financeiro para custear alguém que cuide de seus dependentes enquanto elas estudam (Chile, [s.d.]). No Brasil, as cuidotecas têm sido incorporadas em estratégias de qualificação. As cuidotecas são espaços de cuidado destinados a acolher crianças de 3 a 12 anos com ou sem deficiência em horário noturno, enquanto as pessoas responsáveis

por elas trabalham, estudam ou participam de cursos de qualificação. O Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) prevê investimento de R\$ 3,6 milhões ao ano para nove capitais brasileiras, priorizando o apoio a mães solo, jovens estudantes, pessoas negras e mulheres trabalhadoras no turno da noite (Brasil, 2025).

Tecnologia, inovação e governança de dados

A tecnologia, a inovação e a governança de dados também são alavancas importantes para o desenvolvimento da economia do cuidado, pois podem permitir transformar o cuidado em um componente produtivo, mensurável e integrado em cadeias econômicas mais amplas. Interfaces digitais, plataformas de intermediação, serviços de teleassistência e dados sobre essa economia e as pessoas que nela estão inseridas podem ser uma ponte entre o cuidado tradicionalmente invisível e uma governança mais moderna, eficiente, capaz de reduzir desigualdades e promover a inclusão produtiva. Como discutido anteriormente, especialmente no campo da tecnologia e inovação, é possível que formas de exploração e de precarização do trabalho sejam reproduzidas. Por isso, é importante que os desenvolvimentos sejam operados de forma responsável, ética e em diálogo com os parâmetros de trabalho digno.

Quando democratizadas e com acesso amplo garantido, as tecnologias de teleassistência e telemonitoramento podem apoiar o gerenciamento do cuidado doméstico e ampliar oportunidades de oferta de serviços por cuidadoras profissionais.

As tecnologias de teleassistência para o cuidado incluem teleconsulta, telemonitoramento, sistemas de emergência e aplicativos de saúde. Essas tecnologias visam oferecer acompanhamento contínuo, intervenções rápidas, conveniência e autonomia, melhorando a qualidade do cuidado para pacientes em casa. Estudos descrevem

ainda o potencial de dispositivos domésticos inteligentes, como sensores, iluminação automatizada, sistemas de emergência e interfaces com Inteligência Artificial (IA) para promover o telemonitoramento e reduzir a vigilância manual e o tempo de supervisão no cuidado a idosos (Manzano, 2023). A expansão dessas tecnologias e inovações exige regulação adequada, e a OIT destaca o princípio de equivalência, segundo o qual a atividade remota deve oferecer as mesmas garantias de direitos, segurança e qualidade da atividade presencial (OIT, 2019). Se bem reguladas, essas tecnologias e inovações têm o potencial de reduzir deslocamentos, otimizar rotinas e reforçar estratégias de redução da sobrecarga de trabalho.

Plataformas digitais de cuidado vêm testando formas parciais de formalização, oferecendo orientações sobre direitos trabalhistas, ferramentas de registro de horas e emissão de recibos. Esse movimento aparece em estudos que analisam cartilhas, interfaces de pagamento e mecanismos de transparência salarial implementados por aplicativos do setor. Exemplos práticos incluem a HomePay, vinculada ao Care.com,

e a UrbanSitter, que disponibilizam registro de trabalhadoras, cálculo automatizado de impostos e emissão de comprovantes como forma de estruturar minimamente vínculos de trabalho (Tandon; Rathi, 2021a; Ticona; Mateescu, 2018).

Muitos dos aplicativos para o cuidado na América Latina possuem mecanismos de verificação e treinamento, buscando profissionalizar as cuidadoras e diaristas e integrá-las ao sistema financeiro (pagamentos digitais) e previdenciário. Um mapeamento realizado em 2023 nos países da América Latina identificou mais de 45 plataformas digitais voltadas para o serviço doméstico ou o cuidado de crianças e, em menor medida, para o cuidado de pessoas idosas e dependentes. Havia uma grande diversidade entre essas empresas quanto ao nível de desenvolvimento, aos serviços oferecidos, ao alcance geográfico, ao modelo de negócio e relação laboral, e ao grau de automação e de desenvolvimento tecnológico. Algumas foram fundadas entre 2019 e 2020, pouco antes do início da pandemia de covid-19, enquanto outras apresentaram um percurso mais longo, tendo sido criadas há mais de sete anos. Entre os exemplos latino-americanos, destacam-se plataformas especializadas por público: apps de babás como TuNanny (Uruguai) e NannysApp (Bolívia); apps de cuidadores de idosos como Cuidarlos (Argentina); e plataformas de serviço doméstico que incluem cuidado, como Helpers (Paraguai), Wiñelp (El Salvador), Hogarú (Colômbia) e Zolvers (ativa na Argentina, Chile, Colômbia e México).

Estudos iniciais indicam que essas plataformas podem fomentar a formalização do trabalho de cuidado doméstico. Contudo, a produção de evidências sobre o trabalho em plataformas ainda é incipiente, e são poucas as publicações baseadas na coleta e na análise sistemática de dados (Blanchard, 2023).

BOX 6

Recomendações para regular tecnologias na economia do cuidado



1) Garantir equivalência de direitos e qualidade entre modalidades presenciais e remotas:

A tecnologia não pode criar duas categorias de cuidado com padrões distintos. Qualquer forma de cuidado realizada remotamente ou mediada por plataforma digital deve oferecer os mesmos direitos trabalhistas, proteção social, condições de saúde e segurança e qualidade de serviço que o cuidado presencial. Isso implica, por exemplo, que cuidadoras que prestam teleassistência ou monitoramento remoto tenham jornada regulada, pausas definidas, direito ao desligamento, suporte técnico adequado e supervisão.

2) Proteção contra vigilância excessiva, controle algorítmico e privacidade:

É preciso gerir o risco de monitoramento excessivo, coleta de dados extensiva, ranqueamento de perfis e baixa transparência sobre critérios de visibilidade ou remuneração. A regulação deve exigir clareza sobre quais dados são coletados, por que, com que finalidade e por quem; consentimento dos trabalhadores para coleta e uso de dados; direito de acesso, correção ou exclusão desses dados; limites à utilização de algoritmos para definir remuneração ou visibilidade sem supervisão ou mecanismo de reclamação; salvaguardas de privacidade e segurança de dados, especialmente em domicílios ou em relação a pessoas cuidadas vulneráveis.

3) Transparência e equidade no uso das plataformas digitais: O modelo das plataformas de cuidado deve estar sob regulação que garanta que trabalhadores não sejam onerados com custos excessivos (por exemplo assinatura, visibilidade paga), que haja clareza de contrato ou termos de uso, e que não se transfira ao cuidador o ônus de investimentos tecnológicos ou equipamentos sem compensação. Estudos mostram que quando a intermediação digital requer que a trabalhadora pague para “ser visível”, isso reforça desigualdades de gênero e classe. A regulamentação deve também prever que os trabalhadores do cuidado tenham acesso a formação específica para uso dessas tecnologias, e que plataformas ofereçam suporte técnico e treinamento contínuo.

4) Integração entre sistemas de informação e monitoramento: Para que as inovações tecnológicas gerem valor público e fortaleçam a economia do cuidado, seus dados precisam ser integrados a sistemas de informação estatal e permitir monitoramento e avaliação. Por exemplo, plataformas e serviços de teleassistência devem encaminhar dados para o registro público, de modo a mapear oferta, demanda, qualidade e lacunas. Isso permite planejamento, financiamento e fiscalização. A regulação deve prever mecanismos de avaliação periódica, como auditorias, relatórios públicos e avaliação de diversos indicadores.

5) Subsídios públicos, incentivos e modelos mistos de provisão: Para que a digitalização do cuidado não se restrinja a nichos de mercado e manter o princípio de universalidade, a regulação pode determinar que parte das plataformas ou serviços digitais de cuidado seja subsidiada ou operada em regime público-privado, com obrigações de cobertura, qualidade e monitoramento. Isso ajuda a evitar que a tecnologia seja apenas uma mercantilização privada, sem inclusão e sem direito ao cuidado como bem público.

Fonte: Llave et al., 2022; OIT, 2020

A partir da discussão sobre reconhecimento do trabalho de cuidados, avançar na construção de contas-satélite é essencial para incluir os dados sobre essa economia nas contas nacionais. A Conferência das Nações Unidas para a Mulher, em 1995, recomendou que os países criassem contas-satélite do trabalho não remunerado compatíveis com o Sistema de Contas Nacionais. Nesse marco, uma conta-satélite baseada no método de substituição por especialista, que utiliza a remuneração média do trabalho doméstico remunerado como parâmetro, permitiria calcular o valor econômico de cada atividade e, somadas, estimar o “PIB do trabalho não pago”. A conta-satélite deve também considerar o “consumo” dessa produção, isto é, quem se beneficia e de que forma. Também precisa incorporar variáveis como gastos necessários para viabilizar esse trabalho e o acesso a bens de capital utilizados nas tarefas (máquina de lavar, aspirador, automóvel, etc.). O objetivo é estimar o valor econômico do trabalho doméstico e de cuidado não pago, incorporá-lo às análises macroeconômicas e orientar políticas públicas voltadas à redução das desigualdades. Para ser integrada ao Sistema de Contas Nacionais, a conta-satélite deve seguir categorias compatíveis com as demais atividades econômicas e metodologias reconhecidas internacionalmente (Jesus, 2018; Melo; Morandi, 2021).

No Brasil, essa agenda deve também incluir aprimoramentos dos dados e estatísticas nacionais. A agenda regulatória demanda aprimorar a mensuração do trabalho de cuidado na PNAD Contínua, dialogar com pesquisas sobre uso do tempo e avançar na

construção dessas contas, conforme indicam organismos internacionais e estudos nacionais (ILO, 2018; IPEA, 2022; IPEA; OIT, 2021). Entre as aplicações metodológicas previstas estão a recuperação e correção da mensuração de horas dedicadas ao cuidado, a construção de perfis etários de produção e consumo e a valoração da produção doméstica. Ainda que o Brasil não possua uma conta satélite e que existam ainda ajustes a serem realizados nos dados oficiais, esforços preliminares nesse sentido já demonstram o peso econômico do trabalho invisível, como mencionado anteriormente: a produção doméstica de 2013 equivalia a 10,44% do PIB pelo método de substituição e a 15,77% pelo custo de oportunidade (Jesus, 2018). Essa infraestrutura informacional pode sustentar auditorias, financiamento e proteção do trabalho (IPEA; OIT, 2016; IPEA; OIT, 2021).

Pelo menos cinco países latino-americanos já produziram contas satélite do trabalho não remunerado dos lares, mas as evidências devem também ir além do PIB. Além do valor monetário, outros indicadores vêm sendo produzidos para caracterizar o fenômeno. Por exemplo, o “Tempo Total de Trabalho” (soma do tempo dedicado ao trabalho pago e não pago) foi incorporado como indicador-chave no Observatório da Igualdade de Gênero da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). Em nível regional, os países firmaram compromissos de aprimorar essas métricas: no Compromisso de Tlatelolco, adotado na Conferência Regional sobre a Mulher, em 2022, os governos da América Latina e Caribe destacaram a urgência de ir além do PIB, integrando o valor do trabalho não remunerado nas medidas de progresso e calculando os impactos multiplicadores da economia do cuidado na participação laboral feminina, na redução da pobreza e no crescimento econômico (CEPAL, 2025). O Uruguai ilustra uma abordagem avançada de governança dos cuidados ao implementar, junto ao seu Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), um sistema de informação nacional que integra dados de múltiplas fontes públicas e privadas. Uma síntese dessa abordagem é apresentada no Box 7:

BOX 7



Sistema de Informação do Cuidado no Uruguai

Junto com a implementação do seu Sistema Nacional Integrado de Cuidados, o Uruguai investiu na construção de um Sistema de Informação do Cuidado que consolida dados de múltiplas fontes. Esse sistema inclui um **Registro Nacional de Cuidados**, uma base de dados integrada com informações sobre usuários (pessoas dependentes), cuidadores cadastrados, instituições de formação e serviços ofertados.

A estratégia também inclui uma plataforma digital chamada **Portal de Cuidados**, para interação com os cidadãos. Por meio do portal, famílias podem buscar cuidadores ou serviços disponíveis, enquanto o Estado obtém dados estruturados sobre oferta e procura em tempo real.

O Uruguai se comprometeu com a transparência e dados abertos: informações relevantes do sistema de cuidados estão sendo disponibilizadas publicamente em formato aberto, permitindo controle social e pesquisas independentes sobre o atendimento desse direito. Dessa forma, o sistema de informação serve tanto à gestão pública, para planejamento, alocação de recursos e acompanhamento de metas de cobertura, quanto aos usuários e à sociedade civil, aumentando também a visibilidade e transparência da política de cuidado.

Comunicação e mudança cultural

A comunicação e a mudança cultural são pilares indispensáveis para que a economia do cuidado se torne, de fato, uma agenda estruturante na sociedade. É preciso transformar percepções, normas sociais e práticas cotidianas que historicamente desvalorizaram e invisibilizaram o trabalho de cuidado, atribuído quase exclusivamente às mulheres. Por estar enraizado em estruturas históricas e dinâmicas culturais de desigualdade de gênero e raça, alterar o cenário não é uma tarefa simples. A conscientização e a construção de narrativas positivas sobre o ato de cuidar e o engajamento de homens e meninos são motores centrais para redefinir o cuidado como um direito e um dever de todos, uma responsabilidade compartilhada.

O cuidado deve ser comunicado como algo valioso para o bem-estar de todas as pessoas, o fundamento que sustenta a economia e a sociedade (Somji, 2023).

Em uma das entrevistas, por exemplo, foi destacado que a sociedade brasileira mantém uma postura amplamente negativa em relação ao envelhecimento, marcada por estigmas e pela rejeição da velhice.

Nessa entrevista foi destacada também a baixa coesão e organização do próprio segmento idoso na defesa de seus direitos, apontando que a ausência de articulação coletiva dificulta avanços estruturais. É preciso desenvolver uma postura pública mais compassiva diante das pessoas que precisam de apoio cotidiano e transformar essa cultura:

a forma como se pensa, se sente e age diante da longevidade. Nesse sentido, é preciso persistir na sensibilização de todas as faixas etárias, começando desde a infância, mas também alcançando adolescentes, adultos e idosos, para romper com preconceitos arraigados e construir uma sociedade do cuidado.

A educação é um eixo estratégico para a mudança cultural e construção de uma cultura do cuidado desde cedo. O Unicef recomenda que os países integrem a promoção da igualdade de gênero e do cuidado nos planos nacionais de educação, reconhecendo que educação e cultura caminham juntas para moldar mentalidades futuras.

Além do conteúdo curricular, o ambiente escolar em si deve refletir a cultura do cuidado. Isso pode incluir a capacitação de professoras e professores em igualdade de gênero, valorização de comportamentos de cuidado e envolvimento das famílias em projetos escolares sobre divisão justa de tarefas (Unicef, 2021).



Transformando o modelo educacional de um país

Os Planos Setoriais de Educação Responsiva ao Gênero (GRESP) são a principal ferramenta para incorporar a igualdade de gênero no planejamento setorial da educação de um país. Eles orientam os Ministérios da Educação e seus parceiros na identificação de barreiras de gênero presentes nos sistemas educacionais e definem estratégias e políticas para enfrentá-las em múltiplas dimensões: dentro da sala de aula, na formação e prática docente, no desenvolvimento de programas e materiais pedagógicos, e na liderança e administração educacional. A Iniciativa das Nações Unidas para a Educação de Meninas (UNGEI), em parceria com organizações como a Campanha da Rede Africana para Educação para Todos (ANCEFA), o Centro Internacional da União Africana para a Educação de Meninas e Mulheres na África (AU/CIEFFA), o Fórum para Mulheres Educadoras Africanas (FAWE), a Aliança Global para a Educação (GPE), o Instituto Internacional de Planejamento Educacional (IIEP-UNESCO), a Plan International e o UNICEF, tem conduzido oficinas nacionais e regionais para formação de atores estratégicos em 28 países da África e da Ásia. Nessas oficinas, participantes aprendem a aplicar o GRESP para transformar sistemas nacionais em todas as etapas do ciclo de planejamento, fortalecendo a capacidade institucional de promover igualdade de gênero de forma sistemática e sustentável.

Fonte: Unicef, 2021.

Estudos indicam que intervenções midiáticas bem planejadas podem mudar normas sociais de gênero⁵. Uma pesquisa da Oxfam em comunidades no Reino Unido, Quênia e Zimbábue, por exemplo, testou diferentes narrativas sobre o trabalho de cuidado não remunerado, destacando sua contribuição para a economia doméstica, as habilidades diversas que requer e os benefícios nas relações familiares. Foram observadas mudanças promissoras nas percepções públicas após as campanhas locais. O uso de linguagem inclusiva e livre de estereótipos é crucial, evitando termos como “ajuda”, mas sim trabalho qualificado e compartilhado (Gadsby et al., 2024).

Em países da América Latina e de outras regiões, estratégias de comunicação, educação e sensibilização têm se mostrado fundamentais para redistribuir o trabalho de cuidado, fortalecer políticas públicas e criar uma cultura mais justa, corresponsável e alinhada à construção de sistemas de cuidado robustos.

As campanhas utilizam vídeos, redes sociais, embaixadores famosos e diálogos comunitários para normalizar a imagem de homens cuidadores, mostrando que cozinhar, trocar fraldas ou cuidar de um idoso não são responsabilidades exclusivas das mulheres. Em 2019, o Uruguai lançou a campanha “*Compartir los cuidados nos acerca a la igualdad*” com o lema “*No se nace, se hace*”, enfatizando que ninguém nasce sabendo cuidar e que homens e mulheres devem compartilhar

⁵ Normas sociais são regras que orientam comportamentos e que são criadas e compartilhadas por um grupo. Uma norma social é formada pelas crenças de uma pessoa sobre o que as outras fazem e pelas crenças sobre o que as outras acham que ela deveria fazer (CARE, 2023).

responsabilidades. Na Colômbia foram desenvolvidas campanhas pedagógicas “A Cuidar se Aprende” para envolver comunidades e a criar uma Rede de Alianças do Cuidado, unindo setor privado, setor educacional e organizações civis em prol de uma “cidade cuidadora” livre de estereótipos. Já no Chile, em 2022 foi desenvolvida a campanha *#CompartamosLaCuentaDeLosCuidados* em parceria com prefeituras locais, para conscientizar sobre o valor do trabalho de cuidado não remunerado e a necessidade de compartilhá-lo entre todos os setores da sociedade. Com apoio de municípios, a mensagem foi divulgada em espaços públicos (como metrô, unidades de saúde e pontos de ônibus), reforçando que alcançar uma “sociedade de cuidados” justa requer tanto mudança de comportamento e papéis de gênero, quanto novas políticas de suporte.

As campanhas de comunicação e programas de mudança cultural destinados a fortalecer a economia do cuidado exigem uma abordagem estratégica, multifacetada e sustentada no tempo para que gerem impacto real sobre normas, práticas e comportamentos. É preciso que campanhas estejam ligadas a políticas públicas, educação, intervenções de mídia contínuas e instituições sociais para que sejam integradas à vida cotidiana. A mudança cultural é mais eficaz quando ocorre simultaneamente com melhorias estruturais, incluindo serviços, infraestrutura e leis, que reforçam o compromisso com uma agenda de cuidados compartilhada (Somji, 2023).

Nesse sentido, a mudança cultural depende de um olhar para todas as alavancas apresentadas nessa seção: desde a infraestrutura e o financiamento até a formalização e o trabalho digno, a qualificação profissional, uso responsável de tecnologias e produção de dados e evidências, bem como a comunicação e educação.



Considerações finais

A síntese de evidências revelou que a economia do cuidado é complexa, envolve muitas ocupações e formas de inserção no mundo do trabalho, bem como desigualdades, invisibilidades e uma cultura de responsabilização das mulheres pelas atividades; mas o momento é oportuno para iniciar processos de transformação desse cenário. A Política Nacional de Cuidados pode promover uma ação sistêmica, capaz de promover a mudança cultural e fortalecer a economia do cuidado no Brasil. A integração entre as políticas já existentes de cuidado no SUS e no SUAS tem a capacidade de fazer com que a Política Nacional de Cuidados funcione como um mapa de definição de responsabilidades entre União, estados e municípios, bem como colaborações com o setor privado. A literatura destaca que a efetividade depende de “traduções institucionais” que tornem operacionais os princípios de reconhecer, reduzir, redistribuir, recompensar e representar o cuidado, a partir de padrões verificáveis. Esses princípios também abrem espaço para que o setor privado possa oferecer soluções para inovar em diferentes áreas na economia do cuidado (Pinheiro et al., 2021; Pasqualetto, Ghiradi, 2025).

Para promover essa ação sistêmica, as evidências destacaram que um eixo fundamental para a inclusão produtiva é o investimento público robusto em infraestrutura integrada de cuidado. A expansão de serviços coletivos de qualidade, como creches, centros de educação infantil e unidades de longa permanência para idosos (ILPIs e centros-dia), é uma potente alavanca para reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado. Ao suprir lacunas na provisão de serviços públicos, o Estado permite que as famílias liberem tempo para a formação, o descanso e a participação no mercado de trabalho remunerado. Essa arquitetura também gera um efeito multiplicador ao criar empregos formais e de qualidade no setor de cuidados. Para essa ação sistêmica, é preciso, além do esforço estatal, uma união intersetorial. A academia e os institutos de pesquisa podem contribuir com estudos de custo-efetividade, mapeamento territorial e avaliação de impactos sobre emprego, renda e desigualdades, sob a ótica da inclusão produtiva. Ao setor privado, abre-se espaço para parcerias em oferta de equipamentos, modelos de gestão e serviços complementares, desde que subordinados a padrões públicos de qualidade e trabalho decente, evitando processos de mercantilização e precarização do cuidado.

Já para combater a precariedade e a informalidade que marcam o setor, é imperativo avançar na formalização e valorização salarial do trabalho de cuidado. A institucionalização do trabalho de cuidado exige o reconhecimento formal da ocupação e a adoção de regimes de contribuição simplificada, como a criação de mecanismos legais específicos para cuidadoras. Esses instrumentos simplificam a burocracia para as famílias empregadoras e garantem o acesso das trabalhadoras a direitos essenciais como previdência, seguro-desemprego e contratos claros. A valorização passa também pela implementação de pisos salariais setoriais, garantindo remuneração adequada e enfrentando as desigualdades de gênero e raça que consagram desvantagens de rendimento. Nesse sentido, cabe tanto ao setor público quanto ao setor privado determinar padrões mínimos de proteção para as pessoas ocupadas, bem como contribuições e pisos salariais setoriais e garantia de licenças adequadas. O fortalecimento das licenças parentais e familiares é condição estruturante para alinhar a organização do cuidado aos parâmetros de trabalho decente. No âmbito do setor privado, é especialmente importante que sejam estabelecidos parâmetros de reintegração pós-licença que orientem empregadores e coíbam penalidades profissionais associadas ao afastamento. A implementação de licenças parentais mais longas, flexíveis e equitativas é um mecanismo que incentiva a participação dos homens no cuidado.

A qualificação profissional e a certificação de saberes são também fundamentais para dignificar o trabalho de cuidado, construir carreiras e garantir serviços de qualidade. Nessa agenda, a qualificação precisa ser concebida a partir de uma visão integral, em que formação e certificação se articulam ao trabalho decente, à igualdade de gênero e ao reconhecimento formal de competências adquiridas ao longo da vida, e não apenas como ações pontuais. Dado que a maior parte das trabalhadoras da economia do cuidado apresenta baixa escolaridade e atua na informalidade, a formação deve ser acessível, combinando aulas presenciais com conteúdos mais amplos e de formação cidadã, como saúde mental, violência e direitos humanos, além do treinamento em habilidades comportamentais para ampliar as chances de inserção produtiva. Programas de formação públicos e privados devem reconhecer e certificar os saberes prévios adquiridos na prática, criando padrões claros de competências técnicas e socioemocionais para facilitar a mobilidade ocupacional e o reconhecimento profissional. Nesse horizonte, a construção de sistemas de formação e certificação profissional com perfis ocupacionais e marcos de competência – liderados pelo Estado e articulados com o setor privado, instituições de ensino, sindicatos e organizações da sociedade civil – é central para ordenar o campo, padronizar currículos, registrar trabalhadoras e abrir portas para o emprego formal. Para superar a barreira do tempo imposta pela sobrecarga de tarefas não remuneradas, é fundamental oferecer apoios ao acesso e permanência, como a expansão de cuidotecas ou subsídios para cuidados substitutos.

Como tendência estruturante, a tecnologia e os dados devem ser mobilizados de forma responsável para aumentar a eficiência da economia do cuidado e a intermediação de mão-de-obra. O processo de plataformização do cuidado deve ser rigorosamente regulado para que as plataformas digitais, que vêm expandindo a oferta de serviços, não reproduzam precariedade, mas que possam ser instrumentos de conexão de prestadoras de serviços de cuidado com oportunidades de qualidade no mercado de trabalho. Cabe especialmente ao setor público se responsabilizar por processos de regulamentação das plataformas, definindo regras de transparência algorítmica, proteção de dados e equivalência de direitos entre o trabalho remoto e o presencial, bem como instituir mecanismos de monitoramento e fiscalização contínua. Ao setor privado, compete adequar modelos de negócio a esses parâmetros, compartilhar dados agregados para fins de planejamento público e evitar a transferência de custos excessivos às trabalhadoras e famílias. Paralelamente, é crucial enfrentar a lacuna de evidências que invisibiliza o valor econômico do trabalho não remunerado e impossibilita processos de monitoramento, avaliação e melhorias das atividades relacionadas à economia do cuidado. Isso é um entrave, portanto, para a promoção de transformações sociais nos diferentes segmentos da economia do cuidado. Cabe ao poder público liderar a construção de contas-satélite. Universidades e institutos de pesquisa podem se somar aos esforços e contribuir com a produção de metodologias de mensuração e avaliações de impacto, gerando evidências que retroalimentem a regulação e o desenho de políticas.

Por fim, a mudança cultural é premissa para que o cuidado possa ser compreendido como uma corresponsabilidade entre Estado, família e mercado. Nesse processo, ao Estado cabe liderar a redefinição de normas sociais por meio de políticas, marcos legais, educação e campanhas públicas de comunicação articuladas à oferta de serviços, enquanto as famílias são chamadas a redistribuir as tarefas cotidianas e a responsabilização entre seus membros, com os homens assumindo a responsabilidade também. A compreensão do cuidado como um direito e dever de todos pode abrir possibilidades de maior inclusão produtiva para as mulheres e contribuir para a transição na direção de uma sociedade do cuidado justa e inclusiva.

Referências

ADDATI, Laura et al. **Care work and care jobs for the future of decent work**. ILO, 2018.

ARANCIBIA, Paz et al. **Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: una mirada regional al Convenio** núm. 156. 2024. Disponível em: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Las-personas-trabajadoras-de-Am%C3%A9rica-Latina/995358689002676>

ARANCIBIA, Paz. **Profesionalización del trabajo de cuidados: del derecho al cuidado al trabajo decente**. [Apresentação em PowerPoint]. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/PresentacionOIT_CuidadoTdecente_PazArancibia.pdf

ARAUJO, María Caridad; LOPEZ-BOO, Florencia. **Los servicios de cuidado infantil en América Latina y el Caribe**. El trimestre econ, Ciudad de México, v. 82, n. 326, p. 249–275, jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2015000200249&lng=es&nrm=iso

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). **¿Qué son los sistemas de cuidado en la región y cómo pensarlos para la primera infancia?** Blog Desarrollo Infantil, [s. l.], 2022. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/que-son-los-sistemas-de-cuidado-en-la-region-y-como-pensarlos-para-la-primera-infancia>

BATTHYÁNY, K. **Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?; una mirada desde el género y la ciudadanía social**. Montevideo: CINTERFOR, 2004. 200 p. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trazos_20.pdf

BENEDETTI, Fiorella; SANCHO, Mayte; HERNÁNDEZ, Marian. **Por qué y cómo desarrollar centros de día: contribuyendo al bienestar de las personas mayores y cuidadoras**. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo, 2024. Disponível em: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/por-que-y-como-desarrollar-centros-de-dia-contribuyendo-al-bienestar-de-las-personas-mayores.pdf>

BERNARD, C.; HALLAL, S.; NICOLAÏ, J.-P. **La Silver Économie, une opportunité de croissance pour la France**. Paris: Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective, 2013. Disponível em: www.strategie.gouv.fr

BIANCONI, G.; LEÃO, N.; FERRARI, M.; ZELIC, H.; SANTOS, T.; MORENO, R. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. São Paulo: Gênero e Número, 2020.

BIROLI, Flávia. **Autonomia e desigualdades de gênero: contribuições do feminismo para a crítica democrática**. Vinhedo: Editora Horizonte, 2013.

BLANCHARD, Olivia. **Plataformas digitais de cuidados y de servicio doméstico en América Latina y el Caribe: un análisis inicial de sus modelos de negocio y su rol en la formalización del sector**. Revista de Estudios Sociales, [S. l.], n. 89, p. 143–157, 2024. DOI: 10.7440/res89.2024.08. Disponível em: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/8889>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Novo CAGED – janeiro de 2025. [Brasília, DF]: **Ministério do Trabalho e Emprego, 2025a**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/janeiro>

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 abr. 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/540675>

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 jun. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>

BRASIL. **Lei nº 14.434, de 4 de agosto de 2022.** Altera a Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986, para instituir o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14434.htm

BRASIL. **Câmara aprova projeto que aumenta gradualmente para 20 dias a licença-paternidade.** Agência Câmara de Notícias, Brasília, DF, 4 nov. 2025b. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1219148-camara-aprova-projeto-que-aumenta-gradualmente-para-20-dias-a-licenca-paternidade-acompanhe/>>

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Com investimento de R\$ 3,6 milhões por ano, MDS apoiará cuidotecas em nove capitais.** Agência Gov, 2025c. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202510/com-investimento-de-r-3-6-milhoes-por-ano-mds-apoiara-cuidotecas-em-nove-capitais>

BRASIL. **Retrato da Educação Infantil no Brasil – Relatório de Análises (2025).** Ministério da Educação (MEC). Brasília, DF: MEC, 2025d. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pnei/retratoedInfantil2025.pdf>

BRASIL QUE CUIDA: **observatório do cuidado – Datacuidado.** Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/brasil-que-cuida/observatorio-do-cuidado/datacuidado>

CAMARANO, A.; BARBOSA, P. **Instituições de longa permanência para idosos no Brasil: do que se está falando?** In: ALCÂNTARA, A.; CAMARANO, A.; GIACOMIN, K. (org.). Política nacional do idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (orgs.). **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil.** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2023. 538 p. ISBN 978-65-5635-057-8.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformação do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados: uma revisão de achados bibliográficos.** Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), n. 1, p. 1–88, 2023. Disponível em: https://cuidado.cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/03/whocares_dt01.pdf

CARE INTERNATIONAL. **Social norms and influencing for gender equality:** Social Norms I@S. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: https://www.care.org/wp-content/uploads/2023/05/Social_Norms_I%40S_English.pdf

CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Consolidar políticas integradas de cuidado: un imperativo de igualdad.** Santiago de Chile: Cepal, 2016. (Infographic, Policy Brief, n. 29).

CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Panorama social de América Latina 2020.** Santiago de Chile: Cepal, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3lo5WUL>

CEPAL; ONU MUJERES; OIT. **The right to care in Latin America and the Caribbean: progress on the regulatory front.** [S.l.]: ECLAC; ONU-Mujeres; ILO, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/The%20right%20to%20care%20in%20Latin%20America%20and%20the%20Caribbean_progress%20on%20the%20regulatory%20front.pdf

CEPAL. **América Latina y el Caribe destaca la medición del uso del tiempo y la valorización del trabajo no remunerado.** Notas de la CEPAL, [s. l.], 2023. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/notas/america-latina-caribe-destaca-la-medicion-uso-tiempo-la-valorizacion-trabajo-remunerado#:~:text=Desde%20hace%20tres%20d%C3%A9cadasy%20los,pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20basadas%20en%20evidencia>

CHAGAS, Daniel Hedlund Soares das; OLIVEIRA, Tarcisio Dorn de; SILVEIRA, Daniel Claudy da; THESING, Nelson José; BÜTTENBENDER, Pedro Luís. **Economia do cuidado: o trabalho invisível das pessoas (sobretudo mulheres) que cuidam de outras pessoas**. *Pensar – Revista de Ciências Jurídicas*, Fortaleza, v. 30, e15884, 2025. DOI: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2025.15884>

CHILE. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO (SENCE). **Avanzando en cuidados: cursos Sence para cuidadores de personas mayores**. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://sence.gob.cl/personas/noticias/avanzando-en-cuidados-cursos-sence-para-cuidadores-de-personas-mayores>

COLOMBIA. SISTEMA DISTRITAL DE CUIDADO. **Servicios para mujeres cuidadoras**. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: <https://sistemadecuidado.gov.co/servicios-para-mujeres-cuidadoras>

CORREA, Ranna Mirthes Sousa. **Entre a política de creches e o cuidado infantil: uma análise dos serviços de educação e/ou cuidado no Brasil**. In: CAMARANO, Ana Amélia (org.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. p. 225–248. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578cap5>

COSTA-FONT, Joan; COURBAGE, Christophe; SWARTZ, Katherine. **Financing long-term care: ex ante, ex post or both?** *Health Economics*, v. 24, p. 45–57, 2015. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hec.3152>

DEBERT, G. G.; FÉLIX, J. **A financeirização da velhice e a convergência entre Estado e mercado**. *Estudos Avançados*, v. 38, n. 111, p. 91–113, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/rWFgbfBmbFnVsXKrxtx7hYb/?format=html&lang=pt>

DIEESE. **Infográfico – trabalho doméstico**. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres: inserção no mercado de trabalho**. Infográfico. 2023a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.html>

DIEESE. **Infográfico – trabalho doméstico**. 2023b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>

DINIZ, Maria Angélica Andreotti. **Fatores relacionados à resiliência de pessoas idosas na pandemia da COVID-19**. 2024. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-12082024-125317/en.php>

DUARTE, A.; MORIMOTO, L. H. **Economia do cuidado e equidade de gênero no trabalho: o papel das políticas públicas de assistência social e dos novos arranjos de trabalho**. *Revista Gestão & Políticas Públicas*, v. 14, n. 1, p. 141–155, 2024. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.189430>

DUFFY, MIGNON. **Reproducing labor inequalities: challenges for feminists conceptualizing care at the intersections of gender, race, and class**, 2005. *Gender and society*. Newsbury Park, Calif.: Sage Publications. Vol. 19, no. 1 (Feb. 2005). Disponível em: https://labourdiscovery.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993758653402676/41ILO_INST:41ILO_V1

EUROPEAN COMMISSION. **Growing the European Silver Economy (background paper)**. Brussels: UE, 2015. Disponível em: <http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/silvereco.pdf>

EUROFOUND. **[Relatório em formato PDF – recurso eletrônico]**. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/9913f4fc7b/ef22032en.pdf>

EQUITABLE GROWTH. **What does the research say about care infrastructure?** [S.l.], abr. 2021. (Factsheet). Disponível em: <https://equitablegrowth.org/wp-content/uploads/2021/04/041521-care-infrastructure-fs.pdf>

FAPESP. **No Brasil, 24 milhões de trabalhadores atuam no setor do cuidado**. *Revista Pesquisa Fapesp*, 2024. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/no-brasil-24-milhoes-de-trabalhadores-atuam-no-setor-do-cuidado/>

FÉLIX, J. S. **Economia da longevidade, gerontecnologia e o complexo econômico-industrial da saúde no Brasil**: uma leitura novo-desenvolvimentista. *Revista Kairós-Gerontologia*, v. 21, n. 1, p. 107–130, 2018. DOI: 10.23925/2176-901X.2018v21i1p107-130. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairós/article/view/38141/25876>

FELIX, J. Nova Indústria Brasil, **Política Nacional do Cuidado e envelhecimento da população**: uma análise à luz da economia da longevidade. *Revista Tempo do Mundo*, n. 36, p. 409–432, 2024. DOI: <https://doi.org/10.38116/rtm36art13>

FONTOURA, Natália; MARCOLINO, Adriana. **A heterogeneidade do trabalho doméstico no Brasil**. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline (orgs.). *Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2022. cap. 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-026-4/cap04>

GUIMARÃES, Nadya Araujo (comp.); HIRATA, Helena (comp.). **A economia do cuidado na América Latina**. 1. ed. Buenos Aires: Medifé Foundation Edita, 2020. 262 p. ISBN 978-987-47641-5-7. Disponível também em formato digital: ISBN 978-987-47641-7-1.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Cuidados: tecendo e desfazendo direitos. Desigualdades sociais e desafios institucionais no Brasil**. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*, n. 59, p. 204–225, jul./dez. 2023. ISSN 1517-5901. Disponível em: <https://www.scribd.com/document/794025675/Guimaraes>

GUIMARÃES, Nadya Araujo; PINHEIRO, Luana. **O halo do cuidado: desafios para medir o trabalho remunerado de cuidado no Brasil**. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). *Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil*. 1. ed. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2023. cap. 10. DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/9786556350578cap10>

GUIMARÃES, Nadya Araujo; PINHEIRO, Luana Simões. **The halo of care: measuring paid care work in Brazil. Tradução de Paulo Scarpa**. Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), n. 2, p. 1–40, 2023. Disponível em: https://cuidado.cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/11/WhoCares_DT02.pdf

GUIMARÃES, Nadya Araujo; VIEIRA, Priscila Pereira Faria. **As “ajudas”: o cuidado que não diz seu nome**. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, p. 7–24, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/LN8YgwX9J7Xgr67tZTVjf9B>

HIMMELWEIT, S. et al. **Investing in the care economy: a gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries**. London: WBG, 2016. (Report). Disponível em: <https://www.wbg.org.uk/publication/investing-2-of-gdp-in-care-industries-could-create-1-5-million-jobs>

IBGE. **Dados do relatório Estatísticas de gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil do IBGE em 2022 (PNAD Contínua, acumulado de quintas visitas)**. 2024a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>

IBGE. **Estatísticas de gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2024b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>

ILO. **Decent work and the care economy**: Report VI. Geneva: International Labour Organization, 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **[Training material on care and decent work – instructional material]**. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). **Economia dos cuidados: marco teórico-conceitual**. Relatório de pesquisa. 2016.

JESUS, Jordana Cristina. **Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência**. 2018. 121 f. Tese (Doutorado em Demografia) – Faculdade

de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1843/FACE-B27PW9>

JESUS, Jordana Cristina de; TURRA, Cassio Maldonado; WAJNMAN, Simone. **Um método empírico para ajustar os dados de uso do tempo no Brasil**. *Dados*, v. 66, p. e20210093, 2023.

KLIMCZUK, A. **Economic foundations for creative ageing policy: context and considerations**. v. 1. New York: Palgrave/Macmillan, 2015.

KOVALCZUK DE OLIVEIRA GARCIA, Amanda. **Cuidado infantil e análise de redes sociais: uma proposta teórico-metodológica relacional**. *O Público e o Privado, Fortaleza*, v. 20, n. 43, p. [s. p.], set./dez. 2023. DOI: 10.52521/20.10563. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/10563>

KOVALCZUK DE OLIVEIRA GARCIA, Amanda. **A organização social do cuidado infantil nas periferias de Porto Alegre/RS: relações pessoais e ação estatal**. Tese (Doutorado em Sociologia) – PPGS/UFRGS, 2025. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/297962>

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane. **Trabalho no Brasil: desafios e perspectivas**. **Cadernos do CEAS**: Revista Crítica de Humanidades, v. 47, n. 256, p. 293–317, 2022. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.ucs.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/1113>

LAVINAS, Lena; GENTIL, Denise L. **Brasil anos 2000: a política social sob regência da financeirização**. *Novos Estudos CEBRAP*, v. 37, n. 2, p. 191–211, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/5fqGSvyFTytWTNkQBjNGM3M/?lang=pt>

MACHADO, Cecília; NERI, Marcelo Cortes; DE PINHO NETO, Valdemar Rodrigues. **The gender gap, education, and the life cycle profile in the Brazilian formal labour market**. *WIDER Working Paper*, 2018. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/211194>

MANZANO, Marcelo (org.). **Novas e velhas desigualdades na era digital: dimensões da fronteira**. 1. ed. São Paulo: Hucitec; Fundação Perseu Abramo; Instituto Lula, 2023. 160 p. (Coleção Novas e Velhas Desigualdades na Era Digital). ISBN 978-85-84043-69-9.

MATIAS, Krislane de Andrade; ARAUJO, Anna Bárbara. **Configurações do trabalho doméstico remunerado na pandemia e no pós-pandemia no Brasil: desigualdades e vulnerabilidades no cuidado domiciliar**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13606>

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro**. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 40, n. 4, p. 647–668, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/?lang=pt>

MEDEIROS DA SILVA, I. A.; ROCHA GOMES JÚNIOR, F. T. **A reforma tributária sob a perspectiva da economia do cuidado: uma análise da tributação sobre produtos de cuidado e reprodução a partir do Projeto de Lei Complementar nº 68/2024**. *Revista Acadêmica Escola Superior do Ministério Público do Ceará*, v. 17, n. 1, p. 219–240, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54275/raesmpce.v17i1.445>

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. **Os afazeres domésticos contam**. *Economia e Sociedade*, v. 16, p. 435–454, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/p3KY9zcrNnfNmzTKrRR9z7M/?format=html&lang=pt>

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. **Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica**. *Economia e Sociedade*, v. 30, n. 1, p. 187–210, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Cuidar de quem cuida de idosos dependentes: por uma política necessária e urgente**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, n. 1, p. 7–15, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/54VDDz9vWN5hjhPXXJYbhC>

MONTICELLI, Thays; ACCIARI, Louisa; ARAUJO, Anna Bárbara. **Trabalho doméstico e de cuidado: um campo de debate**. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 33, n. 1, 2021.

MORENO, Renata. **Economia do cuidado na era digital**. In: MANZANO, Marcelo (org.). *Novas e velhas desigualdades na era digital*. Fundação Perseu Abramo: São Paulo, 2024. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/editora/wp-content/uploads/sites/17/2024/05/NOVAS-E-VELHAS-DESIGUALDADES-NA-ERA-DIGITAL-livro-online.pdf#page=64>

MORANDI, Lucilene; MELO, Hildete Pereira de; MORAES, Lorena. **Políticas públicas de cuidado para uma recuperação econômica pós-pandemia com menor desigualdade de gênero e racial no Brasil: relevância e propostas**. Revista de Economia Contemporânea, v. 29, p. e252905, 2025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/LtF4KK53x5vSHF8kD9FLd3R/abstract/?lang=pt>

MYRRHA, Luana Junqueira Dias; DE QUEIROZ, Silvana Nunes; CAMPOS, Járvis. **Desigualdades de gênero no trabalho remunerado e no trabalho reprodutivo: uma análise para grandes regiões e estados brasileiros (2005–2015)**. RBEST – Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho, v. 3, p. e021004–e021004, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. **Políticas de apoio aos idosos em situação de dependência: Europa e Brasil**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 26, n. 1, p. 137–146, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/c8BbYnbBswyVxf7cMNQWXkR/?lang=pt>

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito brasileiro do cuidado: elementos para uma arquitetura do campo jurídico do cuidado no Brasil**. Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), n. 4, p. 1–29, 2024. Disponível em: https://cuidado.cebrap.org.br/wp-content/uploads/2024/09/WhoCares_DT04_pt.pdf

OVERSEAS DEVELOPMENT INSTITUTE (ODI). **Re-centrar el cuidado: construir sociedades solidarias y economías resilientes**. [Brief em espanhol]. Londres, 2023. Disponível em: https://media.odi.org/documents/Care_brief_Spanish.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT/Cinterfor). Guia. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/guia.pdf

ORTIZ, Isabel; CUMMINS, Matthew. **End austerity: a global report on budget cuts and harmful social reforms in 2022–25**. 2022. Disponível em: <https://ipdcolumbia.org/wp-content/uploads/2024/08/End-Austerity-A-Global-Report-on-Budget-Cuts-and-Harmful-Social-Reforms-in-2022-25.pdf>

OXFAM. **Reframing narratives around care and informal work in Kenya, the UK and Zimbabwe**. Oxford: Oxfam, 2022. Disponível em: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/reframing-narratives-around-care-and-informal-work-in-kenya-the-uk-and-zimbabwe-621587/>

PASQUALETO, O. de Q. F.; GHIRADI, J. G. **Valorização do cuidado como trabalho em um mundo pós-emprego**. Revista Direito e Práxis, v. 16, n. 2, p. e88721, 2025. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/dfLDV7xPw8JprWGrxQvsbTx/?lang=pt>

PASSOS, L.; L., L.; CARUSI MACHADO, D. **Regime de cuidados no Brasil: uma análise à luz de três tipologias**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 38, p. 1–24, 2021. DOI: 10.20947/S0102-3098a0166. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/1718>.

PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformização do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados: uma revisão de achados bibliográficos**. Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), n. 1, p. 1–88, 2023.

PICANÇO, Felícia; ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira; COVRE SUSSAI, Maira. **Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: outros olhares sobre as desigualdades**. Revista Brasileira de Estudos de População, Rio de Janeiro, v. 38, p. 1–31, 2021. DOI: 10.20947/S0102-3098a0177

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline (org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil**. Brasília: Ipea; OIT, 2021. 236 p. ISBN 978-65-5635-026-4. DOI: 10.38116/978-65-5635-026-4. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38920&Itemid=466

POSTHUMA, A. C. **A ECONOMIA DE CUIDADO E O VÍNCULO COM O TRABALHO DOMÉSTICO: O QUE AS TENDÊNCIAS E POLÍTICAS NA AMÉRICA LATINA PODEM ENSINAR AO BRASIL**. In: Pinheiro, Tokarski, Posthuma (Orgs). Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade : dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. – Brasília: IPEA; OIT, 2021.

RIBEIRO, Olívia Maria Alves; MEDINA, Patrícia. **Trabalho invisível – economia do cuidado na contemporaneidade**: estudo de revisão integrativa. *Studies in Multidisciplinary Review*, v. 6, n. 2, p. e19140–e19140, 2025.

RICOLDI, Arlene Martinez. **A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio**. *Mercado de Trabalho*, n. 42, p. 37–43, fev. 2010. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_nota_tecnica03_nocao.pdf

RUBAL, Gabriela Dantas et al. **Crise do cuidado no Brasil?: uma análise da organização dos trabalhos de cuidados no âmbito jurídico brasileiro**. 2024.

SENA, Isabela Cristina Martins G. **Práticas de cuidado infantil de babás, babysitters e nannies nos contextos brasileiro e português**. 2024. Tese (Doutorado) – PUC-Rio. Disponível em: https://ppg.psi.puc-rio.br/uploads/uploads/2025-04-03/1743688800_7dacdd2ee3932220080908915bb0e653.pdf

SILVA, Sandro Pereira da; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; COSTA, Joana Simões de Melo. **Impactos da pandemia de covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11561>

SOMJI, Aatif. **Building caring societies: how states can shift the gendered norms of care**. ODI, 2023. Disponível em: <https://odi.org/documents/8771/ODI-BuildingCaringSocieties-Eng-Mar24.pdf>

SOUZA, Karla; ROSA, Patrícia. **Envelhecimento de mulheres negras é marcado por exclusão previdenciária**. *Brasil de Direitos*, 9 jan. 2025. Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/envelhecimento-de-mulheres-negras-e-marcado-por-exclusao-previdenciaria/>

STAMPINI, M. et al. **Who cares? How to support and ensure recognition for caregivers for older people in Latin America and the Caribbean**. IDB-OECD-AFD, 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0013724>

TANDON, Ambika; RATHI, Aayush. **Care in the platform economy: interrogating the digital organisation of domestic work in India**. In: *The gig economy*. Routledge, 2021. p. 47–57. Disponível em: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003140054-6/care-platform-economy-ambika-tandon-aayush-rathi>

TICONA, Julia; MATEESCU, Alexandra. **Trusted strangers: carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy**. *New Media & Society*, v. 20, n. 11, p. 4384–4404, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461444818773727>

UNICEF. UNICEF, ELA y Paternar lanzan una campaña para concientizar sobre la necesidad de ampliar el sistema de licencias por paternidad. Comunicado de prensa, 17 jun. 2022. Disponível em: <https://www.unicef.org/argentina/comunicados-prensa/unicef-ela-y-paternar-lanzan-campania-sistema-licencias-parentales>

UNICEF. **Educação transformadora de gênero**. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/123686/file/EDUCA%C3%87%C3%83O%20TRANSFORMADORA%20DE%20G%C3%8ANERO.pdf>

URUGUAI. OPEN GOVERNMENT PARTNERSHIP (OGP). Uruguay – Commitment UY0081: **Sistema Nacional Integrado de Cuidados**. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.opengovpartnership.org/members/uruguay/commitments/UY0081/>

VALENZUELA, Maria Elena. **As trabalhadoras domésticas remuneradas são trabalhadoras do cuidado**. Elas têm o direito a cuidar, a ser cuidadas e ao autocuidado. [S.l.]: Ministério do Desenvolvimento, Assistência Social, Família e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Cuidados e Família, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/orgaos/SNCF/publicacoes/trabalhadoras_domesticas_remuneradas.pdf

VIECELI, Cristina Pereira. **Economia feminista e trabalhos reprodutivos não remunerados: conceito, análise e mensuração**. 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/220070>

WAJNMAN, S. **Desafios da mensuração da economia dos cuidados no Brasil**. Plenária 2: Los desafíos del cuidado en América Latina y Caribe ante los cambios demográficos. In: *Congreso Asociación Latinoamericana de Población*, 10., 2022, Valparaíso, Santiago. Anais... Valparaíso: Alap, 2022.



www.arymax.org.br/estudo-inclusao-productiva-e-economia-do-cuidado

