

PSI

**INTERNACIONAL DE
SERVIÇOS PÚBLICOS**

A federação sindical internacional de trabalhadorxs de serviços públicos

GUIA POLÍTICO

Português

**Reconstruir a
Organização Social do**

CUIDADADO



GUIA POLÍTICO

Reconstruir a Organização Social do **CUIDADADO**



MAIO 2023

Este guia foi elaborado por Georgia Montague-Nelson, Global Labour Institute, Manchester, Reino Unido.

O GLI gostaria de agradecer a todas as pessoas que proporcionaram comentários, aceitaram ser entrevistadas ou compartilharam vários materiais utilizados neste guia. Isto inclui o pessoal da ISP e FSESP:

- **Adam Rogalewski** | FSESP
- **Agustina Soto Acebal** | ISP
- **Everline Aketch** | ISP
- **Gabriel Casnati** | ISP
- **Hazel Ripoll** | ISP
- **Hiroo Aoba** | ISP
- **Huma Haq** | ISP
- **Kate Lappin** | ISP
- **Nayareth Quevedo** | ISP
- **Paola Panzeri** | FSESP
- **Verónica Montúfar** | ISP

Agradecemos também aos membros de sindicatos afiliados à ISP e outras organizações, entre eles:

- **Annie Enríquez Gerón** | PSLINK
- **Gavin Edwards** | UNISON
- **Geici Maiara Brig** | SINTRASEB
- **Gloria Mills** | UNISON
- **Irene Khumalo** | SWADNU
- **Jillian Bartlett** | NUGFW
- **Kelti Cameron** | CUPE
- **Luciana Melo** | SINDSEP-SP
- **Morna Ballantyne** | Child Care Now
- **Ritta Thandeka Msibi** | DENOSA
- **Sarah Ryan** | CUPE
- **Tara Paterson** | CUPE

Um agradecimento especial aos/às integrantes do grupo central do Manifesto para a Reconstrução da Organização Social do Cuidado (RSOC) por sua inestimável contribuição:

- ActionAid | **Ana Alcalde**
- ActionAid | **Wangari Kinoti**
- Centro de Direitos Econômicos e Sociais | **Kate Donald**
- Desenvolvendo Alternativas para as Mulheres para a Nova Era | **Corina Rodríguez Enríquez**
- Aliança Global pela Justiça Fiscal | **Caroline Othim**
- Iniciativa Global pelos Direitos Econômicos, Culturais e Sociais, **Alejandra Lozano**
- Iniciativa Global pelos Direitos Econômicos, Culturais e Sociais | **Ashina Mtsumi**
- Iniciativa Global pelos Direitos Econômicos, Culturais e Sociais | **Magdalena Sepúlveda Carmona**
- Iniciativa Global pelos Direitos Econômicos, Culturais e Sociais, **Valentina Contreras**
- Rede de Justiça Fiscal | **Liz Nelson**
- Womankind | **Alex Webber**

A ISP e seu Comitê Mundial de Mulheres impulsionam uma mudança de paradigma que, mesmo em fase incipiente, já fez, sem dúvida, progressos fundamentais. A mudança na visão e no discurso sobre o cuidado – de uma abordagem baseada na economia e no cuidado como mercadoria e a serviço do lucro para o posicionamento do cuidado como um direito humano universal – já faz parte do debate global.

Como sindicato, elevamos as dimensões do cuidado a partir do mundo do trabalho, remunerado e não remunerado. Mas também das esferas do papel do Estado, dos governos e dos serviços públicos para garantir sociedades novas, que mudem as relações desiguais de gênero e modifiquem as relações assimétricas entre o Norte e o Sul Global. Que onde cuidar e ser cuidado não seja colocado sobre os ombros das famílias e, nelas, das mulheres, nem seja colocado em função da capacidade econômica das pessoas de contratar serviços privados, e às custas do lucro extraído do trabalho precário, racializado e migrante. Portanto, exigimos o cuidado como um ato de responsabilidade social regulado como um bem público e comum da humanidade.

A ISP e seus sindicatos afiliados, assim como seus comitês de mulheres, que em nossa organização têm a finalidade de orientar a ação para a igualdade de gênero, estamos convencidos de que a igualdade não será possível sem uma mudança profunda na divisão sexual do trabalho, cujo eixo fundamental é o cuidado.

Nesse caminho, a ISP, de maneira integral, tem sido acompanhada por organizações feministas, de direitos humanos e de justiça fiscal, que, a partir de perspectivas transformadoras, fizeram um chamado à reconstrução da organização social do cuidado como saída para a crise aprofundada pela pandemia, articulando um movimento global de apoio.

Nosso Manifesto conjunto tornou-se um documento político vivo e uma declaração em permanente debate público, encontrando novas áreas de expansão que até poderiam dar lugar a novos “Rs” para além dos cinco originalmente propostos.

Daí a importância de tornar nosso Manifesto um instrumento de ação política sindical no nível local, objetivo principal deste guia que colocamos a serviço dos sindicatos e das mulheres trabalhadoras do mundo.

Nosso reconhecimento a Georgia Montage-Nelson e ao Global Labour Institute por seu dedicado esforço para tornar possível este material.

Em solidariedade

Rosa Pavanelli



Rosa Pavanelli
Secretária-geral da ISP

Sumário

GLOSSÁRIO	6
SIGLAS	8
INTRODUÇÃO	9
GUIA	13
I. COMPREENDER O CUIDADO	13
1. O QUE É O CUIDADO?	13
2. A CRISE DO CUIDADO	20
II. PASSAR À AÇÃO: RECONSTRUIR A ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO	26
AÇÃO SINDICAL PARA RECONSTRUIR A ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO	27
1. RECONHECER	28
2. RECOMPENSAR, REMUNERAR, REPRESENTAR	37
3. REDUZIR	53
4. REDISTRIBUIR	59
5. REIVINDICAR	65
MAIS RECURSOS	78

Glossário

Neste guia são entendidos os seguintes conceitos como:

AUSTERIDADE	Políticas econômicas que reduzem os gastos públicos.
CUIDADO	As atividades e relações necessárias para a existência e o bem-estar das sociedades e das pessoas que as compõem. Inclui todas as atividades remuneradas e não remuneradas que permitem satisfazer as necessidades do conjunto da população e reproduzir a força de trabalho para o mercado de trabalho. Os sistemas de cuidado incluem a saúde, a educação, o trabalho doméstico e o cuidado social.
ECONOMIA DE CUIDADO	Conceito utilizado para descrever a soma de todas as formas de trabalho de cuidado e suas relações na economia e no mercado.
CRISE CLIMÁTICA	A mudança global nos padrões climáticos causada pelo aquecimento global. Isto já atingiu níveis de crise.
COMERCIALIZAÇÃO	Gerenciar, organizar ou dirigir algo com o objetivo de obter lucro.
MERCANTILIZAÇÃO	O processo pelo qual se dá valor a algo e se transforma em uma mercadoria que pode ser comprada.
CONVENÇÃO	Um acordo internacional juridicamente vinculante.
DEFAMILIARIZAÇÃO DO CUIDADO	Reduzir as responsabilidades de cuidado da família, muitas vezes por meio da prestação pública de serviços de cuidado.
CUIDADO DIRETO	Atividades de cuidados pessoais presenciais.
CUIDADO DOMICILIAR	Trabalho de cuidado realizado em residências particulares.
POBREZA ENERGÉTICA	Falta de serviços energéticos essenciais para garantir condições de vida dignas.
FINANCEIRIZAÇÃO	A crescente penetração de técnicas financeiras, as instituições e os mercados em todos os setores da economia.
ORÇAMENTOS COM BASE EM PERSPECTIVA DE GÊNERO	Arrecadar, planejar e gastar recursos de forma a promover a igualdade de gênero.
DISPARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES	Que as mulheres recebam menos do que os homens por realizar o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor.
ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO	Opiniões generalizadas sobre as características e papéis que as pessoas com diferentes identidades de gênero devem ter. Isto inclui homens, mulheres e pessoas não-conformes com o gênero.
TRANSFORMAÇÃO DE GÊNERO	Programas e políticas que identifiquem as desigualdades de gênero profundamente enraizadas e transformem as relações de poder e os recursos desiguais.
SEGREGAÇÃO LABORAL BASEADA NO GÊNERO	Desigualdade na designação das diferentes categorias e setores de trabalho entre as identidades de gênero. Pode ser vertical ou horizontal.
DADOS DESAGREGADOS POR SEXO	Dados coletados separadamente sobre diferentes identidades de gênero.
CADEIAS MUNDIAIS DE CUIDADO	Redes e mercados globalizados para trabalhadores do cuidado baseados na migração.
PRODUTO INTERNO BRUTO	Medida monetária do total de valor criado em uma economia.
FLUXOS FINANCEIROS ILÍCITOS	Dinheiro ganho ilegalmente ou atividades que podem ser formalmente legais mas que movimentam recursos de uma jurisdição de forma ilícita.

CUIDADO INDIRETO	Atividades que não implicam cuidado presencial. Isto inclui limpeza, cozinha, lavagem e outras tarefas de manutenção doméstica. Também inclui a gestão das atividades de cuidado (gestão do cuidado).
DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA/ INTERSECCIONAL	Quando as pessoas sofrem mais de uma forma de discriminação.
NEOLIBERALISMO	Uma ideologia e uma abordagem política que se concentra no capitalismo de livre mercado, na desregulamentação, na privatização e na austeridade.
PATRIARCADO	Sistema opressivo socialmente criado e baseado na supremacia da masculinidade, no qual os homens têm mais probabilidade de ocupar posições de poder, liderança e autoridade. Define os papéis dos homens e das mulheres, incluindo todas as identidades feminizadas, e provoca a desigualdade.
O FILANTROCAPITALISMO NO CUIDADO	“Organizações beneficentes” que prestam serviços de cuidado enquanto obtêm enormes lucros.
PRIVATIZAÇÃO	A transferência de meios de produção de propriedade e/ou exploração públicas para a propriedade ou exploração privadas.
PERIGO/RISCO PSICOSSOCIAL	Qualquer elemento na concepção, na gestão ou na organização do trabalho que aumente o risco de estresse, violência e assédio relacionados ao trabalho.
PARCERIAS PÚBLICO-PRIVADAS	Contratos entre os governos e o setor privado.
RATIFICAR	Concordar ou dar consentimento formal e legal.
RECOMENDAÇÃO	Orientações práticas dos organismos internacionais para fortalecer as leis nacionais.
CUIDADO SOCIAL	É um tipo de trabalho de cuidado que consiste em proporcionar atenção pessoal e assistência prática a pessoas que necessitam de apoio adicional. Os serviços de cuidado social incluem o cuidado de crianças, de pessoas idosas, cuidados de longa duração, cuidados para pessoas com deficiências e cuidados de saúde mental.
ORGANIZAÇÃO SOCIAL DO CUIDADO	A forma em que são atendidas as necessidades de cuidado por meio das relações entre os diversos atores envolvidos na prestação do cuidado. Isto ocorre em diferentes níveis do conjunto social: econômico, político e cultural.
REPRODUÇÃO SOCIAL	A renovação diária e geracional da vida humana e da sociedade.
VIOLÊNCIA DE TERCEIRAS PARTES	A violência e o assédio cometidos por pessoas externas a uma organização de trabalho. Isto inclui clientes, pacientes e público.
PESQUISA SOBRE O USO DO TEMPO	Pesquisas que medem a quantidade de tempo que diferentes pessoas dedicam a diversas atividades.
RENDA BÁSICA UNIVERSAL	Uma transferência financeira fornecida para habitantes de um país de forma regular e sem condicionamentos.
CONTRATOS DE ZERO HORA	Contratos sem garantia de horas mínimas de trabalho.

Siglas

C190	Convenção da OIT sobre violência e assédio no mundo do trabalho
CBA / ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CEDAW	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher
CHW	Trabalhadorxs comunitárixs da saúde
CONFUSAM	Confederação Nacional de Funcionários Municipais de Saúde
CUPE	Sindicato Canadense de Empregados Públicos
DENOSA	Sindicato Democrático de Enfermeirxs da África do Sul
FSESP	União Europeia de Serviços Públicos
UE	União Europeia
FENPRUSS	Confederação Nacional de Profissionais Universitárixs de Serviços de Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
HEU	Sindicato de Empregadxs de Hospitais
ICCPR	Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
IFI	Instituição Financeira Internacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
FMI	Fundo Monetário Internacional
CSI	Confederação Sindical Internacional
JICHIRO	Sindicato dxs Trabalhadorxs das Prefeituras e Municípios do Japão
JHCWU	Sindicato dxs Trabalhadorxs do Serviço de Saúde do Japão
LGBTQI+	Lésbica, Gay, Bissexual, Transsexual, Queer, Intersex +
MNC	Empresas multinacionais
NSWNMA	Associação de Enfermeirxs e Doulas de Nova Gales do Sul
NUGFW	União Nacional dxs Trabalhadorxs do Estado e Federados
OSH	Segurança e Saúde Ocupacional
OPZZ	Aliança de Sindicatos de toda a Polônia
PPE / EPI	Equipamento de proteção individual
PPP	Parcerias Público-Privadas
PSI / ISP	Internacional de Serviços Públicos
SDG	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
SDNU	União de Enfermeirxs Democráticxs da Suazilândia
SINDSEP-SP	Sindicato dxs Servidorxs Municipais de São Paulo
SINTRASEB	Sindicato Único de Trabalhadorxs no Serviço Público Municipal de Blumenau
SOC	Organização Social do Cuidado
SUNET	Sindicato Unitário de Trabalhadores e Trabalhadoras Estatais
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ONU	Organização das Nações Unidas
WB	Banco Mundial
OMS	Organização Mundial da Saúde

O **cuidado** é o conjunto de atividades necessárias para satisfazer nossas necessidades básicas de existência. É a cola que mantém unidas as sociedades e permite que as economias funcionem. É essencial para a existência e a reprodução das sociedades.

O trabalho de cuidado pode ser remunerado ou não. Em todo o mundo, o cuidado está ligado ao gênero. Isto significa que as mulheres estão super-representadas na força de trabalho de cuidados remunerado. As mulheres também enfrentam uma carga desproporcional de trabalho de cuidado não remunerado no lar.

O sistema global de cuidados inclui uma ampla gama de ocupações e serviços diferentes. Este guia se concentrará especificamente **no cuidado social** discutindo o trabalho e os serviços de cuidado remunerados e não remunerados.

Em muitos países, o cuidado das menores, dos idosos e das pessoas vulneráveis há muito tempo faz parte das instituições de proteção social e assistência social. Mas os anos de austeridade, reformas neoliberais e privatização resultaram em um sistema de cuidados que não satisfaz as necessidades da sociedade. Isso também significa que as pessoas que prestam cuidados têm que enfrentar baixos salários e exploração laboral.

Em grande parte do Sul global, os sistemas de cuidado social são praticamente inexistentes, e o Estado está em grande parte ausente de sua prestação. Além disso, a oferta privada de cuidado social é limitada ou extremamente cara. Isto significa que a maior parte do trabalho de cuidado, incluindo o cuidado social, é realizada dentro das famílias e comunidades, e é majoritariamente feito por mulheres.

Em resposta à crise dos cuidados, a **Internacional de Serviços Públicos (ISP)** tem se concentrado em mudar os enfoques do cuidado para passar da abordagem dominante (a “**economia do cuidado**”) para a organização social do cuidado (OSC). A ISP demanda ação para “**reconstruir a organização social do cuidado**” em um novo modelo que coloque o cuidado das pessoas na frente do lucro.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou anteriormente um “Quadro de 5Rs” para abordar as deficiências no cuidado e garantir um trabalho decente nessa área:

- **Reconhecer, reduzir e redistribuir** o trabalho de cuidado não remunerado.
- **Recompensar** os cuidadores e propiciar-lhes um trabalho mais decente.
- **Representação** das trabalhadoras de cuidados através da negociação coletiva e do diálogo social.

O quadro da OIT foi reforçado e ampliado pela ISP em sua nova agenda. Em 2020, no Dia de Ação Mundial pelo Cuidado, a ISP reivindicou os 5R como uma forma de reconstruir a organização social do

cuidado e superar sua crise:¹

Desde o lançamento desta nova agenda, a ISP tem continuado a reforçar o movimento global para reconstruir a organização social do cuidado.

os 5R

Reconhecer

O valor social e econômico do trabalho de cuidado (remunerado ou não remunerado) e o direito humano ao cuidado.

Recompensar

Remunerar e representar o trabalho de cuidado dxs trabalhadorxs com um trabalho profissionalizado, salário igual para trabalho de igual valor, aposentadorias adequadas, proteção social integral, condições de trabalho saudáveis e seguras, uma representação forte, o pleno exercício de seus direitos à sindicalização, à negociação coletiva e ao diálogo social de acordo com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.²

Reduzir

A carga do trabalho de cuidado não remunerado das mulheres

Redistribuir

O trabalho de cuidado dentro das famílias, entre todxs xs trabalhadorxs, eliminando a divisão sexual do trabalho, e entre as famílias e o Estado.

Recuperar

O caráter público dos serviços de cuidado e restabelecer o dever e a responsabilidade primordial do Estado de prestar serviços públicos de cuidado, de desenvolver sistemas de cuidado que transformem as relações de gênero e a vida das mulheres, financiando a capacidade de investimento do Estado por meio de uma tributação justa e progressiva e garantindo a igualdade de direitos fiscais para os Estados-nação no âmbito internacional.

● 1 Vídeo: <https://youtu.be/afctAoWZReM>

● 2 Para mais informações, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

- Em março de 2021, a ISP colaborou com um grupo de organizações feministas, de direitos humanos e de justiça fiscal para lançar conjuntamente um **Manifesto para Reconstruir a Organização Social do Cuidado**.³
- A ISP encomendou um estudo global para contribuir para o debate sobre o avanço de uma agenda de transformação do cuidado. Nele são examinados os principais desafios e possíveis alternativas para reconstruir a organização social do cuidado.⁴
- A ISP estabeleceu sólidas alianças com movimentos sociais em torno do sistema de cuidado e fortaleceu a colaboração com outras federações sindicais internacionais que representam trabalhadorxs do cuidado.
- A ISP empreendeu um estudo na América Latina para reunir mais evidências sobre como avançar na reconstrução da organização social do cuidado. Ele inclui estudos de casos de governos nacionais e locais que melhoraram as políticas públicas sobre o cuidado.⁵
- Em dezembro de 2021, no Dia Internacional dos Direitos Humanos, a ISP reforçou o programa de reconstrução da organização social do cuidado, vinculando-o à Agenda do Trabalho Decente da OIT, integrando e reforçando ainda mais a importância da "representação" dentro dos 5R.

A quem é dirigido este guia?

- Este guia é destinado a líderes sindicais e a comitês de mulheres dos sindicatos afiliados à ISP. Será especialmente relevante para os sindicatos que representam xs trabalhadorxs do setor de cuidados.
- Em todo o mundo, o cuidado está vinculado ao gênero. Isto significa que este guia é especialmente relevante para as mulheres sindicalistas, seus comitês e responsáveis de igualdade.
- Trabalhadores e trabalhadoras do cuidado que sofrem discriminação por causa de sua etnia, idade, deficiência, classe social, orientação sexual ou identidade de gênero podem enfrentar maior desigualdade no trabalho. Isto significa que este guia também será útil para aqueles com identidades intersec-

cionais, incluídos os sindicatos que trabalham questões relacionadas a raça, migração, deficiência e direitos LGBTQI+.

Para que serve este guia?

Este é um guia político sobre a reconstrução da organização social do cuidado. O seu objetivo é:

● **3** Para mais informações, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/manifesto-rebuilding-the-social-organization-of-care?id=11655&lang=es>

● **4** Para mais informações, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/la=-organizacin-social-del-cuidado-una-mirada-global?id=12358&lang=es>

● **5** Para mais informações, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/desafos-para-una-agenda-feminista-y-sindical-del-cuidado-en-amrica-latina?id=12845&lang=es>

- Equipar e orientar os sindicatos afiliados à ISP em seu trabalho político em torno ao sistema de cuidados.
- Permitir que os sindicatos apresentem propostas concretas para a ação em torno dos 5R do Manifesto para a reconstrução da OSC.
- Capacitar as mulheres para se tornarem defensoras da reconstrução da organização social do cuidado.

O guia também aborda questões de cuidado relacionadas com a pandemia de COVID-19, a crise climática e a transição justa.

Como utilizar este guia?

Este documento é composto de um guia político e de um livro de atividades.

O **Guia Político** contém:

- Informações sobre os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras do cuidado remuneradxs e não remuneradxs.
- Demandas-chave para xs cuidadorxs remuneradxs e não remuneradxs, xs beneficiárixs do cuidado e a sociedade. Estas demandas são organizadas em torno dos 5R para apoiar os sindicatos ao fazerem campanha sobre o direito humano ao cuidado e ao cuidado como um bem público.
- Exemplos de ações tomadas pelos sindicatos.
- Outros recursos que podem ser úteis para a obtenção de informação e aprendizado adicionais.
- Normas internacionais relevantes.

O **Caderno de Atividades** contém materiais de formação para fortalecer a compreensão de questões-chave e desenvolver a capacidade sindical – especialmente entre as mulheres – para que os sindicatos possam ter ações práticas. Isso inclui:

- Notas da pessoa facilitadora, descrevendo os objetivos, os resultados esperados e as instruções sobre como realizar a atividade.
- Fichas de atividades dxs participantes.
- Outros recursos que podem ser úteis para a sessão.

O guia é projetado para ser usado em sua totalidade ou para que cada seção seja usada de forma separada, dependendo das necessidades locais.

Este guia tem um enfoque global. Inclui experiências do Norte global e do Sul global. Ele se concentra especialmente em países-chave da América Latina, América do Norte, África, Europa e Ásia.

O guia é baseado nas experiências dxs trabalhadorxs e sindicatos e inclui citações e exemplos de representantes dxs trabalhadorxs e sindicatos em diferentes contextos, países e sindicatos.



A concepção do cuidado está evoluindo e em muitos países o debate está apenas começando. Isto significa que este guia pretende ser apenas um primeiro passo para equipar os sindicatos da ISP para que atuem em torno do sistema mundial de cuidado.

I. Compreender o cuidado

Esta parte do guia tem como objetivo permitir aos sindicatos fortalecer sua compreensão do sistema global de cuidado e do trabalho de cuidado (remunerado e não remunerado), que é realizado dentro do sistema. Também incentiva os sindicatos a refletirem sobre as causas da crise do sistema global de cuidado.



1 O que é o cuidado?

O **cuidado** é o conjunto de atividades e relações necessárias para satisfazer nossas necessidades básicas de existência. É a cola que mantém as sociedades unidas e permite que as economias funcionem. Ela é essencial para a existência e o bem-estar da sociedade.

O trabalho de cuidado inclui todas as atividades remuneradas e não remuneradas que permitem atender ou satisfazer as necessidades das pessoas (crianças, idosos, doentes, deficientes) e garantem seu bem-estar, dignidade e saúde. O trabalho de cuidado também inclui o trabalho diário que é feito para reproduzir a mão-de-obra para o mercado de trabalho e para tornar possível a reprodução social – a renovação diária e geracional da vida humana e da sociedade. Também inclui o trabalho comunitário. Os cuidadores prestam apoio essencial às pessoas, famílias e comunidades locais.

A **organização social do cuidado** é a forma como são atendidas essas necessidades por meio das relações econômicas, políticas e culturais entre os diferentes atores sociais envolvidos na prestação de cuidados. Estes atores são as famílias e os lares, as comunidades, o Estado e, cada vez mais, o mercado (operadores e fornecedores privados). A distribuição do cuidado entre esses atores varia de acordo com os contextos e os países.

O trabalho de cuidado pode ser tanto direto quanto indireto.

- O cuidado direto envolve atividades de atendimento presencial. Isto inclui atividades como cuidar de doentes, atender e alimentar crianças, educar crianças.
- O trabalho de cuidado indireto não envolve atividades de cuidado presencial, mas é importante para a manutenção das pessoas e dos lares. Ela inclui atividades como limpar, cozinhar e lavar. Também pode incluir a gestão e administração do cuidado.



A natureza do trabalho e dos serviços do cuidado está em constante evolução. Isto significa que as definições de cuidado também estão evoluindo. O cuidado pode ser definido como: “As atividades e relações necessárias para a existência e o bem-estar das sociedades e das pessoas que as compõem”. Isto inclui todas as atividades remuneradas e não remuneradas para satisfazer as necessidades das pessoas e reproduzir a mão-de-obra para o mercado de trabalho. Os sistemas de cuidado incluem saúde, educação, trabalho doméstico e o cuidado social.

O trabalho de cuidado pode ser *remunerado* ou *não remunerado*.

- O trabalho de cuidado não remunerado é o trabalho realizado sem remuneração ou qualquer tipo de compensação monetária.

A maior parte do trabalho de cuidado não remunerado (também chamado de trabalho doméstico não remunerado) é realizado nos lares. Inclui atividades que contribuem para o cuidado do lar (cozinhar, limpar, recolher água, alimentos e lenha) e para o cuidado das pessoas do lar (jovens, idosas, doentes, deficientes). Também inclui atividades não remuneradas realizadas para a gestão ou administração de cuidados no lar, e o trabalho não remunerado de cuidados para pessoas fora do lar (amigas, vizinhas e membros da comunidade).

Em todo o mundo, o trabalho de cuidado não remunerado é considerado “trabalho de mulheres”. Isto significa que as mulheres, em todas as etapas de sua vida, enfrentam uma carga desproporcional de trabalho de cuidado não remunerado. Estima-se que, no mundo, são dedicadas 16,4 bilhões de horas diárias (o equivalente a 2 bilhões de pessoas em empregos em tempo integral) ao trabalho de cuidado não remunerado. As mulheres realizam 76% desse trabalho de cuidado não remunerado.⁶

Todas as mulheres enfrentam uma carga maior de trabalho de cuidado não remunerado. Mas as mulheres mais pobres e as dos países de menor renda enfrentam um peso maior.

- Em países de baixa renda, as mulheres nas áreas rurais podem passar 14 horas por dia em trabalhos

de cuidado não remunerados.⁷

- No norte da África e na Ásia Ocidental, as mulheres dedicam 7 vezes mais tempo ao trabalho de cuidado não remunerado do que os homens.⁸
- Na Ásia e no Pacífico, as mulheres gastam 4,1 vezes mais tempo com o trabalho de cuidado não remunerado do que os homens.⁹

*O cuidado afeta desde o nascimento até a morte. O cuidado é uma carga desproporcional que afeta as mulheres em todas as etapas de suas vidas: como uma menina crescendo em sua casa, ela tem que cuidar de seus irmãos e tem uma enorme responsabilidade de cuidado. Em alguns países, as meninas não estão autorizadas a ir à escola.*¹⁰

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta representando a Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago

● 6 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

● 7 <https://www.oxfam.org/es/no-todas-las-desigualdades-son-visibles-el-verdadero-valor-del-trabajo-de-cuidados>

● 8 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf

● 9 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

● 10 Citação extraída de uma entrevista.



A falta de serviços públicos, de bem-estar e de sistemas de proteção social, ou sua insuficiência para proporcionar serviços de cuidado acessíveis, universais e transformadores das relações desiguais de gênero, significa que a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado fica a cargo das mulheres. Em algumas sociedades, o entorno cultural, as normas e as expectativas fazem com que o cuidado seja considerado responsabilidade da família. Mas, na realidade, o fardo recai em grande parte sobre as mulheres e as meninas.

A carga desigual e desproporcional de trabalho não remunerado é uma causa da desigualdade de gênero. É um obstáculo para as mulheres e lhes impede o acesso à educação ou ao mercado de trabalho. No entanto, essa carga desproporcional permanece em grande parte oculta e é frequentemente ignorada pelos governos.

- O trabalho de cuidado remunerado é o trabalho feito em troca de remuneração ou compensação financeira.

A força de trabalho mundial de cuidados (11,5% do emprego global) abrange todos os trabalhadores dos setores do cuidado:¹¹

- Educação, incluindo cuidados na primeira infância
- Saúde, incluindo enfermeiros, dou-las, trabalhadores comunitários da saúde, trabalhadores voluntários da saúde
- Cuidado social
- Cuidado doméstico remunerado

Também inclui trabalhadores dos setores não de cuidado e empregos não de cuidado que apoiam a prestação de serviços de cuidado (cozinheiros, faxineiros, gestores de cuidados).

O trabalho de cuidado remunerado cobre uma ampla gama de ocupações, mas este guia se concentrará no cuidado social

O **cuidado social** é uma forma de trabalho de cuidado que consiste em proporcionar atenção pessoal e assistência prática às pessoas que necessitam de apoio adicional (**crianças, jovens, adultos e idosos**). Os serviços de cuidado social incluem o cuidado de crianças, de idosos, de deficientes e de saúde mental. Também inclui o cuidado social em domicílios (**trabalho doméstico remunerado**). Pode ser realizado em domicílios privados (chamado “**cuidado domiciliar**”), asilos de idosos, públicos

ou privados, residências ou centros comunitários ou creches. Como a maioria dos trabalhos de cuidado, o cuidado social é um setor feminizado. A maior parte do trabalho é realizada por mulheres.

O sistema global de cuidados abarca a composição de todos os diferentes serviços que prestam cuidado. No âmbito do cuidado social, isto inclui o cuidado de crianças, de pessoas idosas, cuidados de longa duração, e com deficiência e problemas de saúde mental.

● 11 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

Por que o trabalho de cuidado é considerado “trabalho de mulheres”?

Neste guia, quando nos referimos a “mulheres”, incluímos todas as identidades de gênero feminizadas.

As mulheres são as principais agentes individuais do cuidado nas comunidades, no mercado e no Estado. Dois terços de todos os cuidadorxs remunerados são mulheres, e as mulheres proporcionam três quartas partes de todos os cuidados não remunerados. Os estereótipos de gênero prejudiciais causados pela histórica divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero levam as mulheres a serem associadas à capacidade “natural” de cuidar. Isto significa que as responsabilidades do trabalho remunerado e não remunerado (cozinhar, limpar, cuidar) são muitas vezes estereotipadas como “tarefas de mulheres”. Frequentemente, as mulheres são forçadas a ficar em casa e cuidar gratuitamente de seus filhos, em vez de ir a trabalhar fora.¹² Muitas mulheres enfrentam a dupla carga do trabalho remunerado fora de casa e, ao mesmo tempo, a uma parte desproporcional das responsabilidades

No mundo inteiro, xs trabalhadorxs do cuidado contribuem enormemente para os sistemas econômicos e sociais. Mas o trabalho de cuidado gratuito ou barato das mulheres é explorado para permitir o crescimento econômico capitalista.

Muitxs cuidadorxs remuneradxs são também trabalhadorxs migrantes. A diferença crescente entre o número de pessoas que precisam de cuidados e o

de cuidado não remunerado em casa.

Essas desigualdades estruturais também significam que o trabalho remunerado é geralmente dividido entre as pessoas conforme os papéis de gênero. As mulheres são agrupadas em empregos de acordo com a forma como a sociedade vê o papel das mulheres. Isto cria uma segregação ocupacional baseada no gênero. As mulheres frequentemente ganham menos, mesmo quando fazem os mesmos trabalhos ou trabalhos de igual valor. Isto conduz a uma disparidade salarial de gênero, que é ainda maior para as mulheres racializadas. As habilidades de cuidado são vistas como “naturais” para as mulheres, e, portanto, menos qualificadas e subvalorizadas. Isso induz a que as trabalhadoras de cuidado remuneradas frequentemente tenham salários baixos e más condições de trabalho e sofram com a segregação ocupacional vertical e horizontal.

A naturalização sobre o trabalho das mulheres é baseada em normas patriarcais de gênero, em vez de ser compreendida como uma construção social.

número de cuidadorxs capazes de fornecê-los levou a um aumento da demanda por cuidadorxs em todo o mundo. Isto incrementou a migração para o trabalho de cuidado e criou um mercado de trabalho globalizado para xs trabalhadorxs de cuidado ao longo do qual é transferido e proporcionado o cuidado (as chamadas cadeias globais de cuidados). Em muitos países isso é incentivado ativamente através de políticas e programas governamentais.

*No Brasil, como na grande maioria dos países, o trabalho de cuidado foi historicamente realizado por mulheres e não é remunerado ou está precariamente remunerado. No caso de trabalhadoras domésticas e diaristas, é a elas que cabe sustentar este sistema que impulsiona a economia. Cuidar das crianças, alimentá-las, cuidar dxs doentxs, manter seus lares.*¹³

Luciana Melo, SINDSEP-SP, Brasil

*Na maioria dos casos são as mulheres que se ocupam das tarefas de cuidado: desde a filha mais velha que fica com os irmãos mais novos porque os pais têm que trabalhar, até a avó que faz o mesmo, ou a esposa que fica com a tarefa de cuidar dos pais, do sogro ou de alguém da família que precisa de cuidados de saúde ou assistência... normalmente este trabalho não é remunerado.*¹⁴

Geici Maiara Brig, SINTRASEB, Brasil

O fenômeno ocorre principalmente entre o Sul global e o Norte global; a Europa e a América do Norte dependem dxs trabalhadorxs migrantes da América Latina, África e Ásia para suprir a falta de mão de obra. A migração global Sul-Sul também é comum entre países de diferentes níveis de desenvolvimento econômico.

Xs trabalhadorxs que emigram para realizar trabalhos de cuidado social frequentemente são pobres, especial-

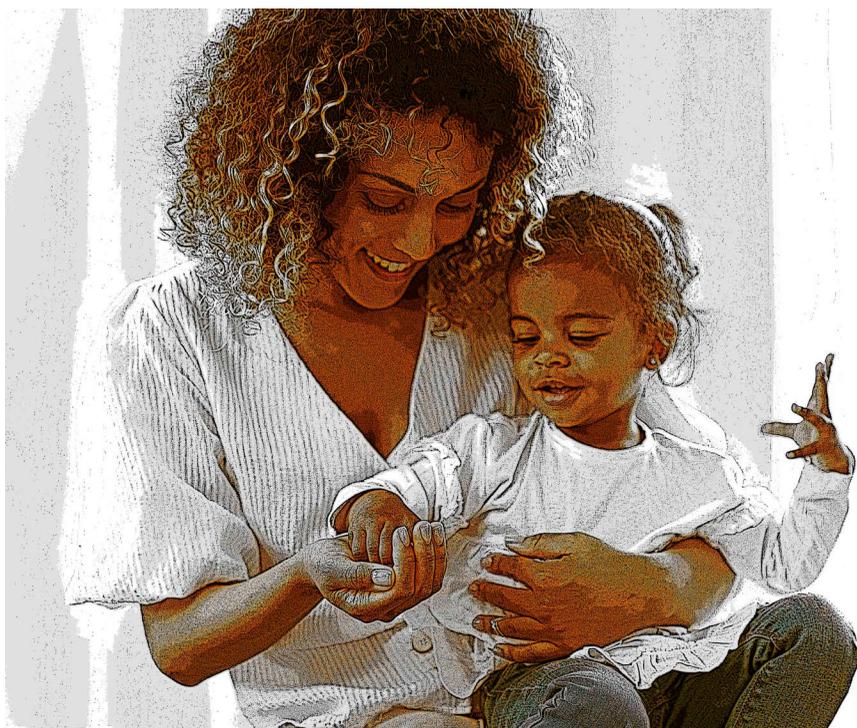
mente em relação àqueles do país para o qual prestam cuidado. Este desequilíbrio de poder faz com que xs trabalhadorxs migrantes enfrentem condições de trabalho precárias, salários baixos e falta de acesso à proteção social. Em alguns países, xs cuidadorxs migrantes podem até receber remuneração diferente dependendo do país de origem. Com direitos e proteções legais limitados, elxs carecem de poder e acesso a oportunidades de trabalho decente.



- O setor de cuidados no Canadá depende em grande parte do trabalho precário e temporário dxs trabalhadorxs imigrantes. O governo federal desenvolveu políticas e programas de imigração para incentivar xs trabalhadorxs migrantes a irem a Canadá para atender a crescente demanda.
- Na UE, a política de livre circulação de mão de obra deu lugar a uma enorme migração interna para o trabalho de cuidado. Xs trabalhadorxs

frequentemente migram dos países da Europa Central e Oriental para a Europa Ocidental.

Em toda a Ásia, a crescente demanda por cuidados de longo prazo levou alguns países a procurar trabalhadores migrantes para preencher o vazio. A maior parte da migração para cuidados de longo prazo é dos países mais pobres do sudeste asiático (Filipinas, Indonésia, Vietnã) para os países mais ricos do leste (Japão, Coréia do Sul, Hong Kong, Taiwan, Cingapura).



O trabalho de cuidado remunerado está feminizado e racializado. As trabalhadoras migrantes do setor do cuidado enfrentam uma discriminação interseccional por causa de seu gênero e da intersecção com sua classe e raça.

▶ Xs cuidadorxs que sofrem discriminação em função de sua origem étnica, sua idade, sua condição de deficiência, sua classe social, sua orientação sexual ou sua identidade de gênero podem enfrentar maiores desigualdades no trabalho. As intersecções destas diferentes identidades podem significar que elas podem sofrer discriminação interseccional.

● **12** Para mais informações, consulte: 'El patriarcado del salario', de Silvia Federici.

● **13** Citação recolhida através de um questionário.

● **14** Citação recolhida através de um questionário.



Os modelos de cuidado e a composição dos serviços de assistência social variam de país para país. A forma como os cuidados são prestados, financiados e organizados depende dos recursos disponíveis, das políticas e infraestrutura do governo e das normas culturais.

- Em todo o Norte global, o cuidado social foi prestado durante muito tempo pelo Estado como parte dos sistemas de bem-estar e proteção social. Em alguns países, o cuidado ainda é prestado por meio de serviços de cuidado com financiamento público que são oferecidos e/ou gerenciados pelas autoridades locais. No entanto, em muitos países, aumentou a privatização dos serviços de cuidado. Cada vez mais, os fornecedores “com fins lucrativos” assumem papel central na prestação de cuidado. Esses serviços de cuidado podem ser prestados exclusivamente pelo setor privado, subvencionados pelo Estado, ou financiados pelo Estado, mas contratados e prestados pelo setor privado.
- Na América do Sul, Caribe e algumas partes do sul da África, houve avanços no cuidado social prestado pelo Estado, mas ainda existem grandes deficiências. A falta e/ou insuficiência da oferta pública de cuidado social significa que a maioria dos cuidados é baseada na comunidade

ou na família, e é em grande parte proporcionada por mulheres. Existem alguns serviços privados de cuidado, mas o alto custo desses serviços significa que o acesso é restrito para a maioria das pessoas.

- Em grande parte da África e em algumas partes da Ásia, a oferta pública de cuidado social é praticamente inexistente. O trabalho de cuidado remunerado é em grande parte informal. Embora haja um pequeno número de serviços privados de cuidado, a maior parte do trabalho de cuidado não é remunerado, ocorre em famílias e comunidades e é realizado por mulheres. Muitos Estados carecem de recursos e infraestrutura suficientes para fornecer serviços públicos universais de cuidado. Há também normas culturais que fazem com que as responsabilidades de cuidado sejam consideradas da família ou da comunidade.

No mundo todo, as lacunas na cobertura dos serviços de cuidado significam que o setor sem fins lucrativos está assumindo cada vez mais um papel central na prestação de cuidado, seja por meio de cooperativas, organizações comunitárias, instituições de caridade, organizações não-governamentais ou grupos religiosos. Mas esses serviços raramente são universalmente acessíveis ou transformadores de gênero.

Enfrentamos uma crise mundial do cuidado.¹⁵ A atual organização social do cuidado é injusta, desigual e insustentável. O sistema mundial de cuidado não atende às necessidades da sociedade e está baseado na exploração das mulheres e dxs trabalhadorxs migrantes. Mas, como surgiu esta crise?

No Norte global, o gasto público inadequado e as medidas de austeridade (políticas econômicas que reduzem o gasto público) privaram os sistemas de cuidado dos recursos essenciais necessários para satisfazer as necessidades das sociedades. Isso levou a um sistema de cuidado falho e subfinanciado, especialmente na área de cuidado social.

As reformas neoliberais desregulamentaram os serviços públicos e transferiram os serviços de cuidado social para o setor privado, o que transformou o cuidado social em uma mercadoria que pode ser comprada (mercantilização). Os agentes privados estão assumindo cada vez mais um papel central na prestação do cuidado social e estão estabelecendo o controle do setor; isso significa que o cuidado social é gerenciado “com fins lucrativos”.

Em muitos países, o cuidado social foi inva-

dido pela riqueza privada, por investidores e por fundos de cobertura (sociedades de investimento privado). O setor de cuidado se financeirizou (com a crescente penetração de técnicas financeiras, instituições e mercados em todas as áreas da economia). Ele se transformou em um serviço baseado no consumo e uma oportunidade de negócios para o setor privado. Qualquer benefício gerado é transferido para um pequeno número de indivíduos e investidores privados. Muitas empresas privadas de cuidado social e de saúde no Norte global pretendem impor este modelo privatizado de cuidado à classe média emergente no Sul global.

Nos últimos anos, tem-se observado também o papel cada vez maior do “filantropocapitalismo”, isto é, o aumento das “instituições beneficentes” que prestam serviços de cuidado enquanto obtêm enormes lucros. Isto só permitiu mais privatizações.

*No Brasil, o desmonte do Estado de bem-estar trouxe consequências negativas para a população que sente o abandono todos os dias... sem emprego, com moradia precária, sem acesso à educação, sem assistência de saúde de qualidade, as mulheres são as grandes vítimas e tudo isso tem um impacto profundo em suas vidas, especialmente as mulheres marginalizadas e negras que mais precisam de políticas que apoiem e ajudem a desenvolver a autonomia.... Estamos enfrentando uma das maiores crises. Com o dismantelamento das políticas públicas, inflação, alto desemprego, as mulheres estão sendo cada vez mais empurradas para o trabalho doméstico e de cuidado sem qualquer compensação...*¹⁶

LUCIANA MELO, SINDSEP-SP, Brasil

Nas últimas décadas, as parcerias público-privadas (PPP) têm sido cada vez mais utilizadas no setor de cuidado social. As PPP são contratos entre governos e o setor privado. Em muitos países, a prestação de serviços de cuidado social está a cargo de autoridades locais. Mas as medidas de austeridade fazem com que as autoridades locais não disponham de recursos suficientes para administrar eficazmente os serviços de cuidado social. Isto significa que as autoridades subcontratam a prestação, a operação ou a gestão a atores privados. Os processos de licitação permitem que os agentes privados concorram para executar serviços de cuidado com o menor custo possível. A escassa ou nula regulamentação por parte dos governos significa que as empresas priorizam o lucro sobre o bem-estar dos cuidadores e a qualidade do cuidado prestado aos beneficiários. Esta tendência é comum em todos os setores, mas é particularmente desenfreada no cuidado social.



Na Europa, muitos países experimentaram a devolução da tomada de decisões aos governos locais. Mas isto tem sido acompanhado por financiamento insuficiente e leis favoráveis à privatização que têm contribuído para o fracasso dos sistemas de cuidado e para o aumento da externalização.

No Reino Unido, os serviços de cuidado social são, em grande parte, geridos pelas autoridades locais. Em 1991 foi adotada uma legislação que obrigava as autoridades locais a externalizar 85% dos serviços sociais. O resultado é que 95% do cuidado domiciliar é realizado por empresas privadas. Dois terços dos cuidadores adultos dizem que a qualidade do atendimento diminuiu. Um em cada quatro serviços de cuidado social domiciliar não cumpre os padrões de qualidade e segurança.

Em nível internacional, as instituições financeiras como o Banco Mundial (BM) ou o Fundo Monetário Internacional (FMI) costumam incentivar (ou mesmo impor) as políticas favoráveis à privatização. Essas instituições internacionais permitem que países mais ricos e grandes empresas multinacionais exerçam seu poder sobre países de menor renda.

Em todo o Sul global, a carga da dívida neocolonial e os programas de ajuste estrutural também esvaziaram a capacidade dos Estados de prestar serviços de cuidado financiados com fundos públicos, o que reforçou os desequilíbrios de poder entre o Norte e o Sul.

As políticas fiscais regressivas também limitaram o financiamento disponível para os serviços públicos de cuidado. Isto tem sido acompanhado por um aumento da evasão e a elisão fiscal por parte de investidores privados. A baixa regulamentação dos governos resulta em uma falta de transparência financeira.

1. Em todo o Sul da Ásia, xs trabalhadorxs comunitárixs da saúde (CHW) são uma parte importante do pessoal de saúde. Muitos países dependem em grande parte do seu trabalho para a prestação pública da saúde. Xs ativistas sociais de saúde credenciados (ASHA) na Índia, xs voluntárixs da saúde comunitária no Nepal e as trabalhadoras da saúde no Paquistão desempenham um papel essencial no planejamento familiar, no cuidado da saúde materna, neonatal e infantil e na educação sanitária. Apesar de prestarem serviços essenciais e preencher uma lacuna causada pelo subfinanciamento e pela privatização do sistema pú-

blico de saúde, xs trabalhadorxs comunitárixs da saúde não possuem salários e previdência social, ou são limitados, e muitas vezes não são reconhecidxs como empregadxs, e sim como voluntárixs.¹⁷

2. Nas Filipinas há 42.000 barangays (a menor unidade do governo). 420.000 trabalhadorxs da saúde de Barangay trabalham nas comunidades proporcionando serviços a 110 milhões de filipinxs sem remuneração; 98% são mulheres, como são consideradas voluntárias não podem defender seus direitos como trabalhadoras.

Um estudo no Reino Unido demonstrou que três operadores de residências britânicas cobraram centenas de milhões de libras em honorários residenciais e transferiram os lucros para o exterior utilizando complexas estruturas empresariais e paraísos fiscais.¹⁸

Um estudo na Austrália descobriu que seis das maiores empresas de cuidado a idosos com fins lucrativos administram mais de 20% de todos os leitos residenciais para idosos. Eles recebem quase 2,2 bilhões de dólares anuais em subsídios governamentais, mas utilizam estruturas complexas para subnotificar os lucros e evitar o pagamento de impostos.¹⁹

Um estudo sobre o maior operador de cuidados da Europa, Orpea, revelou que a empresa vinha utilizando empresas subsidiárias para extrair o dinheiro dos contribuintes para alimentar seu império imobiliário, enquanto xs trabalhadorxs enfrentavam violações de direitos, falta de pessoal e condições de trabalho inseguras.²⁰

A demanda de cuidado aumenta.

Mas há uma escassez de trabalhadores de cuidado social para atender a demanda. Em 2015, 2,1 bilhões de pessoas precisavam de cuidado. Em 2030, estima-se que 2,3 bilhões de pessoas precisarão dele.²¹

Mundialmente, temos uma população que envelhece. As pessoas estão vivendo mais tempo que antes. Calcula-se que o mundo precisará de 60% a mais de postos de trabalho em cuidado de longa duração até 2040 para atender à demanda.²²



A Ásia tem uma das populações que envelhecem mais rapidamente no mundo. Mas não há pessoas suficientes para prestar os cuidados necessários para os idosos. Cinquenta por cento das pessoas idosas não recebem os cuidados necessários. A brecha é maior para aqueles que vivem na pobreza e em áreas rurais. Isto significa que a maioria dos cuidados de longa duração é proporcionada pela família.

No Japão, JICHIRO relata que o rápido envelhecimento da população faz com que a necessidade de cuidado com as pessoas idosas continue a aumentar, enquanto o número de pessoas capazes de fornecê-lo está diminuindo.

A estrutura das famílias mudou. As famílias diminuíram, houve um colapso da família estendida e há mais lares com pai ou mãe solteiros. Estas mudanças incrementaram as necessidades de cuidado, em particular de atendimento às crianças.

Nas últimas décadas, cada vez são mais as mulheres que aceitam **trabalho remunerado fora do lar e se inserem no mercado de trabalho.** Isso diminuiu a disponibilidade de trabalho de cuidado não remunerado no lar e aumentou

a demanda de serviços de cuidado formais para preencher a lacuna. Infelizmente, isto não se traduziu em uma redistribuição do trabalho de cuidado não remunerado.

A crise climática está colocando o mundo em perigo. Também está exacerbando a crise global do cuidado e intensificando o trabalho de cuidado. As desigualdades prejudiciais e os estereótipos de gênero levam mulheres e meninas a enfrentar impactos desproporcionais.

● 15 Vídeo: <https://publicservices.international/resources/videos/a-quin-le-importa--solucionando-la-crisis-del-cuidado?id=11278&lang=es>

● 16 Citação recolhida através de um questionário.

● 17 Para mais informação, consulte: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/5bebac9-603d-4281-b472-8adeac6761f7_PSI_Storybook_Final_Hi-res.pdf y Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=FE4f6Q8nGo8>

● 18 Para mais informação, consulte: https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera_Report_UK_FNL.pdf

● 19 Para mais informação, consulte: https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR_Aged_Care_Brief_Final.pdf

● 20 Para mais informações, consulte: <https://publicservices.international/resources/publications/orpe-a-caring-for-people-or-for-profit-cictar?id=12690&lang=en>





A pandemia de COVID-19 apenas evidenciou as falhas sistêmicas da abordagem “com fins lucrativos” do cuidado social: desigual, inseguro, baseado na exploração dos trabalhadores e que não proporciona um atendimento de qualidade. O trabalho de cuidado social foi uma das ocupações mais perigosas durante a pandemia, devido ao aumento do risco de exposição ao vírus. Apesar de serem considerados trabalhadores “essenciais” pelos governos, os trabalhadores do cuidado social enfrentaram medidas inadequadas de segurança e saúde no trabalho (SST) e altos níveis de esgotamento.

Nos cuidados de longa duração, a redução de custos, a escassez de pessoal, a superlotação e a formação inadequada provocaram altas taxas de mortalidade nos serviços de cuidado privados:

- Em Victoria, Austrália, 75% das mortes na COVID-19 ocorreram em lares de idosos. Todas ocorreram em instalações privadas, apesar de cerca de 10% dos lares estarem sob controle estatal.
- No Canadá, a proporção de mortes em lares de idosos foi responsável por 69% de todas as mortes causadas pelo vírus. A maioria ocorreu em instalações de cuidados de longa duração de propriedade privada.²³
- No Reino Unido, entre o início de março e meados de junho de 2020, foram registradas 20 mil mortes por COVID-19 em residências de cuidados de longa duração na Inglaterra e no País de Gales. O número real será de 30.000.²⁴

A pandemia também destacou a crise do cuidado não remunerado. Com as escolas fechadas, as famílias doentes e os idosos precisando de mais apoio, a carga de trabalho de cuidado não remunerado se intensificou. O acesso inadequado aos serviços públicos de cuidado, especialmente o cuidado infantil, significou que as mulheres pagaram o preço e assumiram desproporcionalmente a carga adicional do trabalho de cuidado.

Sem serviços públicos para transformar as relações desiguais de gênero, as mulheres enfrentaram outros impactos desproporcionais da pandemia, tais como maior exposição à violência e ao assédio, e maior probabilidade de perda de emprego. A pandemia também destacou o papel essencial do cuidado para garantir o bem-estar, a dignidade e a saúde de todas as pessoas, assim como a necessidade de que os serviços públicos sejam igualmente acessíveis para todos.

Durante a pandemia, descobrimos que o sistema de cuidados não estava preparado em termos de equipamentos e suprimentos, incluindo os EPI. Esta crise nos mostrou que nosso sistema de cuidados enfrenta enormes desafios, especialmente em termos de designações orçamentárias, que não se aproximam em nada a aquilo que precisamos. Os sistemas são desafiados a prestar o cuidado, mas também em termos de ser capazes de proporcionar boas condições de trabalho para os trabalhadores de cuidado.²⁵

IRENE KHUMALO, Presidenta do SWAD-NU e do Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Eswatini

O sistema mundial de cuidado está em crise. O modelo capitalista neoliberal e patriarcal está priorizando o lucro sobre o bem-estar das pessoas e o planeta, com consequências desastrosas para xs trabalhadorxs e para xs destinatárixs de cuidado.

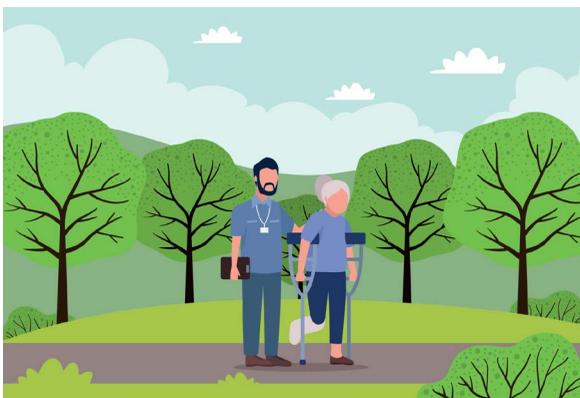
O sistema de cuidado social é baseado na exploração dxs cuidadorxs, em sua maioria mulheres, migrantes e não brancas. A remuneração é frequentemente baixa, as condições de trabalho são precárias e, em muitos países, o trabalho de cuidado é altamente informal.

Xs trabalhadorxs enfrentam com frequência cargas de trabalho esmagadoras e uma supervisão e controle excessivos do tempo que dedicam ao cuidado. Também enfrentam a violência e o assédio no trabalho.

Existe grande desigualdade no acesso aos serviços de cuidado, o que transferiu maior responsabilidade do trabalho de cuidado não remunerado para a família e para a comunidade. A injusta e desigual distribuição do cuidado está tendo efeitos devastadores para as mulheres.

No Canadá, os problemas de acesso, acessibilidade de preços e salários baixos dxs trabalhadorxs do setor do cuidado infantil decorrem do fato de que esses serviços foram deixados em grande medida nas mãos do mercado. Ao longo dos anos, aumentou a oferta com fins lucrativos e cada vez mais assistimos à financeirização do setor.²⁶

MORNA BALLANTYNE, diretora executiva da Child Care Now, Canadá



● 21 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

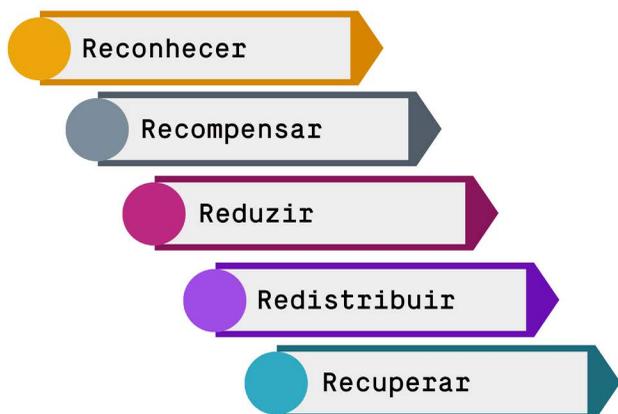
● 22 <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/workforce-and-safety-in-long-term-care-during-the-covi-19-pandemic-43fc5d50/>

● 23 <https://www.washingtonpost.com/opinions/2021/04/06/canada-covid-deaths-long-term-care-nursing-homes/>

● 24 <https://www.bbc.co.uk/news/uk-53280011>

● 25 Citação extraída de uma entrevista.

● 26 Citação extraída de uma entrevista.



*Na sequência deste guia cada um dos 5R da agenda para a **Reconstrução da Organização Social de Cuidado** é explorado com mais detalhes em relação a essas questões.*

Na seção seguinte são apresentadas as principais questões e sugeridas demandas e ações que os sindicatos podem tomar.

II. Passar à ação:

Reconstruir a organização social do cuidado

Durante muito tempo, a **economia do cuidado** (a soma de todas as formas de trabalho de cuidado) foi a forma dominante de falar do trabalho de cuidado por parte dos governos, do mercado, das instituições internacionais e até dos sindicatos. O conceito enquadra o cuidado como um setor que gera empregos e apoia as atividades econômicas, mas também apresenta o cuidado como uma mercadoria individual para a venda, em vez de um bem social público e coletivo.

A ISP tem trabalhado com organizações feministas, de direitos humanos e de justiça fiscal para tentar fazer com que os enfoques do cuidado passem da “economia do cuidado” para a “organização social do cuidado”.

A **organização social do cuidado** é a forma pela qual são atendidas as necessidades de cuidado através das relações entre os diferentes atores, isso inclui residências, comunidades, o Estado e, cada vez mais, o mercado. O conceito de “organização social do cuidado” permite entender como as responsabilidades de cuidado são distribuídas em diferentes contextos e são pensadas

em diferentes níveis do conjunto social, econômico, político e cultural.

Em resposta ao fracasso da atual organização social do cuidado, a ISP, juntamente com outras organizações, apresentou um programa para **reconstruir a organização social do cuidado**.²⁷ Este programa exige uma mudança sistêmica do atual sistema econômico e da organização do cuidado, assim como um novo paradigma que coloque o cuidado das pessoas à frente do lucro.

O programa se baseia nos princípios-chave do direito humano ao cuidado e do direito ao trabalho decente. O programa enquadra o cuidado como um bem social e público coletivo que o Estado deve proporcionar, mas no qual todos temos responsabilidade compartilhada de participar (**corresponsabilidade social**).

No centro desta nova agenda estão os “5R”, que apresentam as exigências para reconstruir a organização social do cuidado e solucionar a sua crise:²⁸

1. **Reconhecer** o valor social e econômico do trabalho de cuidado (remunerado ou não) e o direito humano ao cuidado.
2. **Recompensar, remunerar e representar** o trabalho de cuidado e xs trabalhadorxs com trabalho profissionalizado, salário igual para trabalho de igual valor, aposentadorias adequadas, proteção social integral, condições de trabalho saudáveis e seguras, forte representação, pleno exercício de seus direitos à sindicalização, negociação coletiva e diálogo social de acordo com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.²⁹
3. **Reduzir** a carga de trabalho de cuidado não remunerado das mulheres.
4. **Redistribuir** o trabalho de cuidado dentro das famílias, entre todxs xs trabalhadorxs, eliminando a divisão sexual do trabalho, e entre as famílias e o Estado.
5. **Reivindicar** o caráter público dos serviços de cuidado e restabelecer o dever e a responsabilidade primária do Estado de prestar serviços públicos de cuidado, de desenvolver sistemas de cuidado que transformem as relações de gênero e a vida das mulheres, financiando a capacidade de investimento do Estado por meio de uma tributação justa e progressiva e assegurando a igualdade de direitos fiscais dos Estados-nação, em nível internacional.

Ação sindical para reconstruir a organização social do cuidado

Nesta seção do guia, são explorados com mais detalhes cada um dos 5R. Esta seção sugere ações que os sindicatos podem tomar para materializar essas demandas em nível local. Xs trabalhadorxs e sindicatos têm um papel importante a desempenhar nos 5R:

- **Negociação no local de trabalho;**
- **Fazer campanha e demandas aos governos em nível nacional e local;**
- **Pressionar as instituições internacionais.**
- **Educar, sensibilizar e organizar o sindicato e a sociedade.**

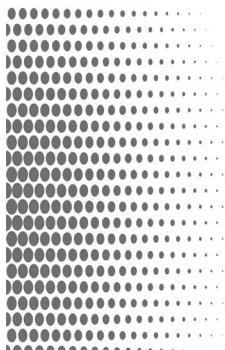


● **27** Para mais informação, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/manifiesto-reconstruir-la-organizacin-social-del-cuidado?id=11655&lang=es>

● **28** Vídeo: <https://youtu.be/afctAoWZReM>

● **29** Para mais informações, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

1 RECONHECER



A acumulação capitalista global é realizada às custas do trabalho gratuito (não remunerado) ou barato (remunerado) dxs trabalhadorxs de cuidado, em sua maioria mulheres. O trabalho de cuidado também é essencial para a reprodução da força de trabalho. Mas trata-se de um trabalho subvalorizado, com baixa remuneração e, em geral, precarizado. A maior parte do trabalho de cuidado não remunerado permanece oculta atrás de portas fechadas.

Esta seção do guia centrará nas medidas que os sindicatos podem adotar para abordar o trabalho de cuidado não remunerado.

O trabalho de cuidado não remunerado desempenha um papel essencial na manutenção dos sistemas econômicos e sociais. É necessário para que todas as sociedades funcionem. Mas a carga desigual do trabalho de cuidado que

as mulheres suportam tem um impacto negativo sobre seus direitos humanos, conforme estabelecido na legislação internacional. É também um importante motor da desigualdade de gênero.

Direitos humanos internacionais



Todas as pessoas têm direitos humanos, independentemente de sua raça, sexo, etnia, nacionalidade ou qualquer outra identidade ou condição. Esses direitos são consagrados em normas e tratados internacionais por organizações intergovernamentais e Estados de todo o mundo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, se aplica em nível internacional. Dois pactos dão ainda mais força jurídica à DUDH:

1. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) (1966).
2. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) (1966).

Estes tratados criam obrigações juridicamente vinculativas para os Estados que os aceitam.

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW) é um tratado internacional que foi adotado como um projeto de lei internacional de direitos humanos para todas as mulheres.

Existem também acordos regionais que protegem e promovem os direitos humanos e a igualdade.

- A Convenção Europeia sobre Direitos Humanos (1953)
- A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969)
- A Carta Africana dos Direitos Humanos (1981)

A carga do trabalho de cuidado não remunerado pode impedir que as pessoas usufruam de seus direitos humanos básicos. Isso afeta de maneira desproporcional as mulheres.³⁰

TODO MUNDO TEM DIREITO À EDUCAÇÃO. No entanto, as excessivas tarefas de cuidado não remuneradas podem fazer com que as mulheres abandonem a educação e reduzir o tempo que elas gastam com sua educação, restringindo suas oportunidades.

TODO MUNDO TEM DIREITO A UM TRABALHO DECENTE. Mas responsabilidades de cuidado desiguais e não remuneradas podem ser uma barreira para a entrada das mulheres no trabalho. Também pode significar que as mulheres sejam forçadas a aceitar formas de trabalho informais, precárias, mal remuneradas e de baixo status. As trabalhadoras do cuidado remuneradas também enfrentam baixos salários e condições de trabalho deficientes, o que prejudica seus direitos.

TODO MUNDO TEM DIREITO À SEGURIDADE SOCIAL. Porém, este direito é ameaçado quando as mulheres são empurradas para trabalhos informais ou precários com pouco ou nenhum acesso à previdência social.

TODO MUNDO TEM DIREITO À SAÚDE. Mas xs cuidadorxs estão em risco porque o trabalho de cuidado, remunerado e não remunerado, pode ser duro, estressante ou até perigoso.

TODO MUNDO TEM O DIREITO DE PARTICIPAR. Mas os prejudiciais estereótipos de gênero e o excessivo tempo gasto no trabalho não remunerado de cuidado podem violar os direitos das mulheres.

TODO MUNDO TEM DIREITO À IGUALDADE E À NÃO-DISCRIMINAÇÃO. As prejudiciais desigualdades de gênero que fazem com que o trabalho de cuidado seja “destinado” às mulheres atentam contra este direito.



Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

- Artigos 6 e 7: Direito ao trabalho decente
- Artigo 9: Direito à previdência social
- Artigo 12: Direito à saúde
- Artigo 13: Direito à educação
- Artigo 15: Direito de usufruir dos benefícios do progresso científico

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP)

- Artigo 12: Direito à participação

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

- Artigo 27: Direito a usufruir dos benefícios do progresso científico

Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW)

- Artigo 10: Direito à educação
- Artigo 11: Direito ao trabalho decente

O direito à igualdade e à não discriminação é central para todos os padrões internacionais de direitos humanos.

Os sindicatos deveriam exigir que os governos reconheçam o valor social e econômico do trabalho de cuidado e o direito humano ao cuidado³¹

1 Reconhecer o valor social e econômico do trabalho de cuidado não remunerado

LEVANTAMENTO DE DADOS SOBRE O TRABALHO DE CUIDADO

A contribuição econômica do trabalho de cuidado não remunerado raramente é discutida pelos governos, reconhecida em medidas econômicas nacionais ou levada em consideração na elaboração e implementação de políticas e programas. Se os governos não medem o trabalho de cuidado não remunerado das mulheres, eles não podem avaliar a contribuição econômica ou social que ele faz para a sociedade. Também significa que não podem avaliar o impacto que as políticas nacionais poderiam ter no trabalho de cuidado não remunerado.

Os sindicatos poderiam exigir dos governos o levantamento de dados sobre o trabalho não remunerado de cuidado.

O levantamento de dados por si só não mudará as atitudes sobre o trabalho de cuidado não remunerado, mas é importante exigir que os governos colem tais dados para aumentar a visibilidade deste trabalho.

As demandas específicas que os sindicatos podem fazer incluem:

- O trabalho de cuidado não remunerado deve ser incluído

nas pesquisas nacionais sobre o trabalho.

- Que os governos realizem pesquisas nacionais de uso do tempo (pesquisas que medem a quantidade de tempo que diferentes pessoas gastam em diversas atividades, como o trabalho de cuidado não remunerado).³²
- Os dados serão usados para a elaboração de políticas nacionais transformadoras de gênero e para avaliar o impacto das políticas existentes sobre as mulheres e sua carga de cuidado não remunerados.
- Os dados coletados devem ser desagregados (coletados separadamente em diferentes grupos) por sexo, idade, deficiência, raça e status migratório e estar disponíveis e acessíveis a todos.

Os sindicatos poderiam realizar pesquisas de uso do tempo entre seus próprios membros para levantar dados. Isto pode ajudar os governos a reconhecer o valor do trabalho de cuidado.



Em 2020, a Colômbia aprovou a Lei 1413, que determina a realização de pesquisas de uso do tempo para medir a contribuição do trabalho de cuidado não remunerado à economia nacional e ao desenvolvimento social do país.

Com a aprovação desta lei, a Colômbia reconheceu formalmente a contribuição econômica do trabalho de cuidado não remunerado. Os dados serão utilizados como uma ferramenta para definir e implementar políticas públicas.

MEDIR A CONTRIBUIÇÃO ECONÔMICA DO TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO

Estima-se que, em nível mundial, o trabalho de cuidado não remunerado represente cerca de 13% do Produto Interno Bruto (PIB) total (soma dos bens e serviços produzidos em um país). Medir o valor econômico do trabalho de cuidado não remunerado pode encorajar os governos a reconhecer o valioso papel do cuidado social na economia.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos meçam e informem regularmente sobre a contribuição econômica do trabalho de cuidado não remunerado nas estatísticas nacionais e medições econômicas oficiais. Isso inclui as medições do PIB. Os dados devem ser desagregados e colocados a disposição do público.



Reconhecer o valor do trabalho de cuidado não remunerado também faz parte das agendas globais e regionais de igualdade de gênero das instituições internacionais e de muitos governos nacionais.

- Os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** são um conjunto de 17 ações adotadas pela ONU que pretendem ser alcançados até 2030 para enfrentar a desigualdade econômica, ambiental e social. Espera-se que os governos utilizem os objetivos para delinear sua agenda e suas políticas. Os objetivos estabelecem explicitamente a importância de reconhecer e valorizar o papel do trabalho de cuidado. Como parte do objetivo para alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas, o ODS 5.4 exorta os governos a “reconhecer e valorizar o cuidado não remunerado e o trabalho doméstico através da

- prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social e a promoção da responsabilidade compartilhada no lar e na família, conforme apropriado em nível nacional”. Os sindicatos podem usar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em campanhas para que os governos desempenhem um papel central no reconhecimento do valor do trabalho de cuidado não remunerado.
- A CEDAW reconhece explicitamente a responsabilidade desproporcional das mulheres no cuidado de pessoas e o impacto que isso tem sobre seus direitos humanos; reconhece também a importante contribuição das mulheres para o bem-estar da família e da sociedade e recomenda a realização de pesquisas para medir o trabalho doméstico não remunerado das mulheres e sua incorporação na medição do PIB.



- **30** Para mais informações, consulte: <https://publicservices.international/resources/news/what-does-care-have-to-do-with-human-rights?id=12549&lang=en>
- **31** Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=iKtFjjPRf4g>
- **32** Para mais informações, consulte: <https://unece.org/statistics/video/time-use-surveys>

*“Se o trabalho de cuidado não remunerado das mulheres fosse compensado, eu duvido que houvesse dinheiro suficiente neste mundo. Para mim, é assim que o mundo inteiro está em dívida com as mulheres”.*³³

ANNIE ENRIQUEZ GERON, PSLINK e vice-presidenta representando a região Ásia-Pacífico, Comitê Global das Mulheres da ISP, Filipinas

CAMPANHA PARA MAIOR VISIBILIDADE DO TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO

É necessário aumentar a conscientização pública sobre a valiosa contribuição do trabalho de cuidado não remunerado. Os sindicatos podem utilizar os dados para conscientizar sobre a carga desproporcional do trabalho de cuidado não remunerado para as mulheres, e o valor social e econômico que ele traz para as economias e o bem-estar social. Os sindicatos também podem visibilizar as condições de trabalho tanto dxs cuidadorxs remuneradxs quanto dxs não remuneradxs. As campanhas nacionais podem ser uma ferramenta útil para isso.

*No governo, a maioria dos empregos é ocupada por homens. Eles não reconhecem o trabalho que fazemos. Lavar pacientes, cozinhar para as pessoas, limpar... tudo isso é visto como trabalho de mulher. Isto afeta todo o sistema de cuidado. Seja uma enfermeira, uma trabalhadora comunitária de saúde, ou uma mulher que exerce trabalho de cuidado não remunerado cuidando de crianças e doentes, isto deve ser reconhecido por nossas autoridades.*³⁴

RITTA THANDEKA MSIBI, DENOSA e vice-presidenta da ISP para a África e países Árabes, África do Sul.



Algumas organizações fizeram propostas para reconhecer o valor do trabalho de cuidado não remunerado através da remuneração. Esta proposta se baseia no fato de que o trabalho de cuidado não remunerado é a base sobre a qual o mercado de trabalho é construído.³⁵ Nos últimos

anos também houve apelos para a introdução de uma Renda Básica Universal (RBU). Trata-se de uma transferência financeira dada a todos os habitantes de um país de forma regular e sem condições. Ela proporciona um nível de recursos suficiente para levar uma vida digna e cumprir os direitos humanos.

● **33** Citação recolhida através de um questionário.

● **34** Citação extraída de uma entrevista.

● **35** Para mais informação, consulte: <https://caringlabor.files.wordpress.com/2010/11/federici-wages-against-housework.pdf>



2 Reconhecer o direito humano ao cuidado

RESPEITAR, PROMOVER E CUMPRIR OS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são universais. Isso significa que devem ser concedidos a todas as pessoas igualmente, mas o peso dos cuidados afeta desproporcionalmente os direitos das mulheres. Os Estados e os governos são os principais responsáveis pela defesa dos direitos humanos e têm obrigações e responsabilidades sob as leis internacionais para garantir que e fazer cumprir estes direitos.

Os sindicatos poderiam aumentar a consciência das implicações dos direitos humanos do trabalho de cuidado não remunerado e exigir que os governos respeitem, promovam e façam cumprir os direitos humanos estabelecidos nos tratados internacionais.

Os sindicatos podem usar o direito internacional para pressionar os governos e responsabilizá-los quando tomam ou deixam de tomar medidas que minam os direitos humanos.

Os dados demonstram que quando os governos não fornecem serviços de cuidado universais, acessíveis e de alta qualidade, aumentam a responsabilidade das mulheres no trabalho de cuidado não remunerado. Também é subvalorizado o trabalho de cuidado remunerado. Isso prejudica os direitos humanos das mulheres, portanto, os Estados não podem cumprir adequadamente suas obrigações relativas aos direitos humanos sem abordar a distribuição do trabalho de cuidado com base no gênero.



Em virtude de tratados internacionais de direitos humanos, constituições e legislação nacional, a maioria dos Estados assumiu voluntariamente obrigações juridicamente vinculantes, que significam que eles devem abordar o trabalho de cuidado não remunerado.

RECONHECER E CUMPRIR O DIREITO AO CUIDADO

O cuidado tem um papel importante na realização dos direitos humanos. O cuidado de qualidade mantém a dignidade e melhora a saúde e o bem-estar. Também abre oportunidades para as pessoas. Para muitas, proporcionar cuidados também pode ser uma importante fonte de dignidade. Isso significa que todo mundo deve ter o direito humano ao cuidado, tanto prestar como receber cuidados. As deficiências do sistema de cuidados levam muitas pessoas a pe-

direm que o cuidado seja reconhecido como um direito humano.

Mas esse direito só pode ser cumprido se o cuidado for prestado em condições dignas e com o apoio necessário. De acordo com a normativa dos direitos humanos, os Estados devem criar as condições para que os direitos possam ser cumpridos. Isto significa que os governos são responsáveis por proporcionar os meios para poder cuidar e receber cuidados, e de garantir que ele se realize em

condições de igualdade e sem discriminação.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos incluam o direito ao cuidado nos marcos e constituições nacionais. As demandas específicas incluem:

- O direito ao cuidado – cuidar e ser cuidadx – deve ser reconhecido e ter o status de direito humano consagrado nas constituições e marcos nacionais.
- O cuidado deve estar disponível para todxs e em todos os lugares, independentemente de renda, condição social ou identidade.
- O cuidado deve ser prestado com condições dignas de trabalho.
- O reconhecimento do dever do Estado de cumprir o direito ao cuidado.

Os sindicatos também poderiam exigir dos governos que tomem medidas para garantir o cumprimento do direito ao cuidado. Isso inclui a melhora dos serviços públicos através dos quais se presta

o cuidado e a melhoria de outros serviços que podem apoiar o cuidado (educação, saúde, serviços sociais). Os governos devem proporcionar investimento público e desenvolver políticas para isso.

*O mais importante é que tenhamos mais instituições de saúde disponíveis para que as pessoas possam ter acesso e garantir o direito à saúde e o direito ao cuidado. Isso deveria ser responsabilidade direta dos governos. A luta é para fazer com que os governos entendam que a saúde e o cuidado com as pessoas idosas não deveriam ser acessíveis só por quem pode pagar por isso.*³⁶

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta representando a Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago

Os sindicatos também poderiam garantir que os direitos dxs beneficiárixs de cuidado sejam integrados adequadamente em todos os marcos nacionais, constituições e instituições de apoio. Isso contribuirá para garantir a participação dxs beneficiárixs do cuidado no sistema de cuidado e melhorará a qualidade dos serviços prestados.



Em 2020, em um momento histórico para o Chile, xs chilensex votaram em um referendo a favor da elaboração de uma nova constituição. O desenvolvimento da nova constituição foi um processo colaborativo, que permitiu que xs cidadã(o)s decidissem o que seria incluído na nova constituição.

Como a maioria dos países, o sistema de cuidado chileno está em crise: ele é desigual, injusto e não oferece acesso universal aos serviços de cuidado. A maior

parte do cuidado não é remunerada e é prestada por mulheres.

Não existe um sistema único que cubra todos os aspectos do cuidado (infantil, deficiência e terceira idade) e, portanto, cada sistema tem suas próprias políticas que não interagem entre si. A crise do cuidado se dá em um contexto de privatização do Estado e de ausência de direitos sociais no Chile, onde os direitos foram entendidos como meros benefícios

*aos quais os cidadãos podem ter acesso e que podem ser fornecidos pelo Estado ou por provedores privados subvencionados... os últimos governos confirmaram a natureza subsidiária do cuidado, declarando que “a família é o principal provedor de cuidado”.*³⁷

COMITÊ DE MULHERES DA ISP CHILE

Nos últimos anos surgiu no Chile um forte movimento feminista que colocou o cuidado no centro da agenda. Isso criou uma oportunidade única para o Chile reconstruir a organização social do cuidado e consagrar o direito ao cuidado na Constituição.

Em setembro de 2022, foi realizado um referendo para decidir se a nova constituição progressista era aceita, no entanto, a maioria dxs eleitorxs rejeitou a nova Constituição. Os sindicatos de todo o Chile continuam agora construindo o movimento e trabalhando com o governo para criar um espaço para o diálogo social que permita lutar pelo fortalecimento do sistema de cuidado.³⁸

Nos últimos meses, iniciou-se o processo de redação de uma nova Constituição que inclui artigos focados no cuidado. Os sindicatos do Chile desempenharam um papel importante na promoção do reconhecimento do cuidado como um direito humano, e o Comitê de Mulheres da ISP

no Chile também apresentou propostas para colocar o cuidado no centro do debate e para adotar uma abordagem transversal e interseccional. A proposta de nova Constituição incluía o direito ao cuidado, a ser cuidadx e ao autocuidado. Também incluía o reconhecimento explícito da importância do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.

Atividade semelhante ocorreu na Cidade do México, onde criou-se recentemente uma Constituição, reconhecendo e incluindo o direito ao cuidado. O artigo 9 da Constituição estabelece: “Toda pessoa tem o direito ao cuidado que sustente sua vida e lhe forneça os elementos materiais e simbólicos para viver em sociedade durante toda sua vida. Os poderes públicos estabelecerão um sistema de cuidado que proporcione serviços públicos universais, acessíveis, relevantes, suficientes e de qualidade, e desenvolverão políticas públicas”.

Isto é complementado por outros artigos da Constituição que reconhecem a proteção dxs cuidadorxs, o reconhecimento do valor social e econômico do trabalho de cuidado, os mecanismos para promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os direitos dxs beneficiárixs de cuidado, e o reconhecimento de grupos em situação de vulnerabilidade. Atualmente, no México, existe um debate crescente sobre a criação de um Sistema Integral de Cuidado.



● **36** Citação extraída de uma entrevista.

● **37** Citação recolhida através de um questionário.

● **38** Para mais informação, consulte: <https://peopleoverprof.it/resources/publications/care-in-chiles-new-constitution?id=12134&lang=en>

O DIREITO HUMANO AO CUIDADO

Em nível internacional, os sindicatos também poderiam exigir que o direito humano de cuidar seja incluído nos marcos internacionais.

Isso estabelece uma base internacional essencial para exigir sua garantia em nível nacional.



Em nível internacional, já está sendo discutido o direito humano ao cuidado.

Um estudo da ONU sobre direitos humanos de 2013 reconheceu que “a distribuição desigual do trabalho de cuidado não remunerado, alimentada por estereótipos de gênero prejudiciais, é um problema importante de direitos humanos” e instou os Estados a reconhecerem e valorizarem o trabalho de cuidado não remunerado.³⁹



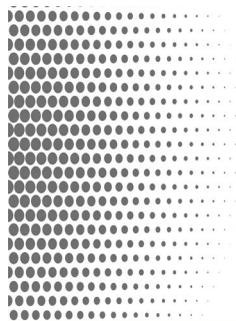
Os sindicatos também poderiam exigir a implementação efetiva das obrigações do Estado em matéria de direitos humanos. Isso inclui a ratificação e a implementação efetiva das convenções relevantes da OIT.

Mais recentemente, México e Argentina, juntamente com uma lista de copatrocinadores, conclamaram os Estados e o Sistema de Direitos Humanos para que “continuem discutindo formas de promover a igualdade das responsabilidades de cuidado parental, as práticas de trabalho flexíveis, e para discutir o acesso aos cuidados e a participação nas responsabilidades de cuidado com base nos princípios de igualdade e não discriminação”.⁴⁰

● **39** Para mais informações, consulte: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2013/10/eradicating-poverty-value-support-and-share-care-work-women-do-un-expert>

● **40** Para mais informações, consulte: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669782/Joint_Statement_the_importance_of_care_in_human_rights_arena_Clean.pdf

2 RECOMPENSAR, REMUNERAR, REPRESENTAR



Reconhecer o valor do trabalho de cuidado não remunerado é importante para reconstruir a organização social do cuidado. Mas a transformação do sistema de cuidado também significa que os sindicatos devem lutar por um trabalho decente para xs cuidadorxs remuneradxs, de acordo com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.⁴¹

Esta seção se concentrará nas ações que os sindicatos podem empreender para abordar os problemas do trabalho de cuidado remunerado.

Em todo o mundo, o sistema de cuidado social está baseado na exploração dxs cuidadorxs. A maioria dxs trabalhadorxs de cuidado social são mulheres, migrantes e pessoas não brancas. A remuneração é frequentemente baixa devido à subvalorização do trabalho de cuidado “feminizado” e ao subfinanciamento dos serviços. As fracas proteções trabalhistas fazem com que xs trabalhadorxs tenham menos poder de negociação e sejam incapazes de negociar fortes aumentos salariais.

No Canadá, xs trabalhadorxs do setor da infância são cada vez mais racializadxs e empurrados para os empregos mais mal remunerados. Um governo provincial indicou que quer usar o programa de trabalhadorxs estrangeirxs temporárixs do Canadá para enfrentar o atual déficit de educadores. Mas o que mais nos preocupa é a necessidade de melhorar as condições de trabalho para garantir que o trabalho seja decente e desejável e que nenhum trabalhador seja explorado.⁴²

MORNA BALLANTYNE, diretora executiva de Child Care Now, Canadá

Os governos e os operadores privados do setor do cuidado social costumam afirmar que os salários são baixos devido à falta de financiamento. No entanto, os enormes lucros obtidos pelas empresas multinacionais demonstram que o verdadeiro problema é a concentração na maximização do lucro e na redução de custos, o que contribui para a supressão dos salários.

A COVID-19 demonstrou que esses trabalhadores estão dispostos a sacrificar suas vidas pelo trabalho que realizam e pelas pessoas que atendem. Mas onde está a evidência de que temos reconhecido o trabalho? Temos que reconhecer que eles são mal pagos e estão sobrecarregadxs de trabalho e que não são reconhecidos pelo trabalho que fazem.⁴³

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta representando a Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago

• ⁴¹ Para mais informações, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

• ⁴² Citação extraída de uma entrevista.

• ⁴³ Citação extraída de uma entrevista.



No Japão, o JICHIRO, o JHCWU e o sindicato All Saiseikai informam que, apesar da pesada carga de trabalho físico e mental, os salários dxs cuidadorxs são geralmente mais baixos do que os da maioria dos outros setores. Esta situação é exacerbada por problemas como a

elevada fragmentação, a baixa sindicalização, a regulamentação fraca ou inexistente, a alta rotatividade de pessoal e uma alta proporção de emprego informal. Isso resultou em uma escassez permanente de pessoal e em condições de trabalho deficientes.

A mercantilização, a falta de financiamento e a escassa regulamentação do setor tornam a maioria dos empregos precária. Cada vez são contratados mais trabalhadorxs do cuidado social em contratos por tempo determinado, temporários, por tempo parcial e freelance. Isso tem sido acompanhado por um aumento na externalização, na terceirização e no papel das agências de trabalho intermediárias que “fornecem” trabalhadorxs de cuidado. Em alguns países, o uso de contratos de “zero horas” (sem garantia de horas mínimas de trabalho) se tornou uma prática comum. Tais contratos resultam em horários de trabalho imprevisíveis e insuficientes, insegurança laboral, salários mais baixos e lacunas na proteção social e trabalhista.

Em todo o Sul global, quando o trabalho de cuidado é remunerado e não

é realizado em ambientes familiares ou comunitários, é altamente informal. À medida que os serviços de cuidados privados se tornam inacessíveis e a prestação de cuidados públicos fracassa, os beneficiários dos cuidados contratam cada vez mais trabalhadorxs da economia informal.

A segurança e saúde no trabalho (SST) também é um problema importante. O trabalho de cuidado social requer muita mão de obra. A escassez de pessoal é generalizada em todo o setor, o que leva a cargas de trabalho esmagadoras e horas extras obrigatórias para muitos trabalhadores. Isso ocasiona altos níveis de esgotamento e exaustão, problemas de bem-estar psicológico e acidentes de trabalho. Os efeitos da crise climática também estão aumentando os riscos à saúde e à segurança.



Estudos realizados pela UNISON no Reino Unido revelaram estatísticas alarmantes sobre os riscos relacionados a SST enfrentados pelxs trabalhadorxs do cuidado social, assim como sua falta de apoio no trabalho, especialmente quando se trata de doenças. Um estudo com mais de 2.000

trabalhadores do cuidado social revelou que mais de 50% dxs trabalhadorxs empregadxs no setor privado recebiam menos de 100 libras por semana se tirassem licença do trabalho. Durante a pandemia, isso significou que alguns cuidadorxs sentiram que não tinham outra escolha a não ser ir a trabalhar.⁴⁴

*Tenho mais de 35 anos de trabalho no lar de idosos, e também sou membro do sindicato de trabalhadores da saúde e do cuidado social durante esse tempo. Há cada vez menos pessoas interessadas em trabalhar no lar de idosos. Especialmente os jovens. É um trabalho difícil. É física e mentalmente extenuante.... Em nosso centro trabalham 312 pessoas... em geral têm mais de 60 anos, e algumas até mais de 70. A mensalidade pela permanência de um paciente no centro continua aumentando, enquanto não são concedidos aumentos salariais ao pessoal, além daqueles exigidos por lei e implementados pelo governo.*⁴⁵

JERZY KORCZAK, cuidador, membro da OPZZ, Polônia

*Sou auxiliar de enfermagem há quase 18 anos. Tenho notado uma grande mudança na proporção de pessoal de enfermagem e na carga de trabalho pesada que temos agora. Eu me sinto como se estivesse em uma linha de produção. Penso nestes residentes como se fossem a minha própria mãe ou meu próprio pai, e eu não gostaria de fazer isso com eles. Acho que se trata de lucros, não de pessoas.*⁴⁶

JULIE, auxiliar de enfermagem, Associação de Enfermeiras e Parteiras de Nova Gales do Sul, Austrália

A pressão pelo lucro e pela eficiência faz com que os trabalhadores de cuidado enfrentem também um monitoramento e controle excessivos do tempo que dedicam às atividades. Os trabalhadores são obrigados a minimizar o tempo “não rentável”. A remuneração é frequentemente limitada às vezes em que

os cuidadores têm contato direto com os beneficiários. As visitas são geralmente programadas para 15 minutos ou menos. Mas este tempo é insuficiente para realizar as tarefas de cuidado necessárias. O tempo necessário para o transporte entre as visitas frequentemente também não é remunerado.

Em Ontário, Canadá, o cuidado de longa duração está enfrentando uma enorme crise. O aumento da demanda por atendimento a idosos e a escassez crônica de pessoal têm sido acompanhados por uma política governamental que não consegue superar esses desafios. Os cuidadores em asilos públicos se beneficiam de leis de igualdade salarial, mas os cuidadores em asilos privados ganham significativamente menos, trabalham em condições mais precárias e são obriga-

dos a realizar horas extras por problemas de pessoal. Durante a pandemia, o fracasso do sistema de cuidados de longa duração ficou mais evidenciado quando mais de 3.600 residentes de cuidados de longa duração morreram devido ao vírus. Embora os cuidados de longa duração estejam regulamentados com a “Lei das Casas de Cuidados de Longa Duração”, o governo não fornece os recursos e a regulamentação necessários para alcançar os objetivos.

“Quando comecei a trabalhar no asilo de idosos, 16 anos atrás, saí de uma fábrica... e disse ao meu DON na época, graças a Deus espero que isto nunca se transforme no que deixei e adivinhe só: 16 anos depois, bem poderia voltar para uma fábrica. São todos 15 minutos ou menos, 15 minutos ou menos, 15 minutos ou menos.”⁴⁷

IAN MCCHARLES, trabalhador do asilo de idosos, CUPE, Canadá

“O mais difícil do meu trabalho é não poder ter o tempo suficiente para fazer o que eles realmente precisam, não apressá-los para um banho, ou apressá-los para uma refeição quando eles não estão indo a lugar algum. Eles estão lá, que é sua casa, e ainda assim eu os apresso porque não tenho tempo suficiente para deixá-los desfrutar de suas refeições ou de seu banho. É muito difícil. Desde que comecei a fazer isto, eu tinha oito residentes, agora tenho dez e devo dar mais cuidados agora do que quando comecei e isso é o mais difícil para mim, não poder dar a eles o tempo que precisam.”⁴⁸

ANA BETTENCOURT-DA SILVA, trabalhadora da saúde, CUPE, Canadá

Os sindicatos poderiam exigir que governos e empregadores recompensem, remunerem e representem o trabalho de cuidado e dxs cuidadorxs com trabalho profissionalizado, salário igual para trabalho de igual valor, aposentadorias adequadas, proteção social abrangente, condições de trabalho saudáveis e seguras, forte representação, sindicalização, negociação coletiva e diálogo social em consonância com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.⁴⁹

“A pandemia evidenciou como o sistema de cuidados está quebrado... não podemos mais continuar contando com as costas das mulheres para fornecer mão de obra barata e não remunerada para preencher as lacunas e sustentar o sistema de cuidados... Precisamos garantir uma remuneração e uma recompensa adequadas pelo trabalho de cuidado. Isto significa um novo modelo de empregos profissionais, contratos permanentes, aposentadorias, bons salários e boas condições. Isso significa que temos que eliminar o objetivo de lucro.”⁵⁰

GLORIA MILLS, vice-presidenta da UNISON e do Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Reino Unido



Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (e outras declarações de direitos humanos), todas as pessoas têm direito a um trabalho decente. Em virtude da DUDH.

Artigo 22 Toda pessoa (...) tem direito à previdência social...

Artigo 23 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todas as pessoas, sem discriminação alguma, têm direito a salário igual por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que permita a ela e sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e complementada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem o direito de formar e aderir a sindicatos para a proteção de seus interesses.

A Agenda do Trabalho Decente da OIT estabelece quatro pilares para garantir um trabalho decente:

1. Emprego pleno e produtivo
2. Proteção social
3. Direitos no trabalho
4. Diálogo social

1 Emprego pleno e produtivo

MEDIDAS PARA GARANTIR O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO

Quando há um maior nível de emprego no setor de cuidado, é mais provável que haja um trabalho decente para xs trabalhadorxs do cuidado. Fortalecer o trabalho decente para xs trabalhadorxs do cuidado social implica a necessidade de focar no aumento do número de trabalhadorxs disponíveis para prestar cuidado, mas também na criação de pleno emprego, profissionalização e boas condições de trabalho.

Os sindicatos precisam exigir que os governos e os empresários apliquem

medidas para garantir emprego pleno e produtivo. As medidas específicas poderiam incluir:

- Políticas, programas e medidas para profissionalizar o trabalho de cuidado. Entre estas estariam a educação e a capacitação fornecida pelo empregador ou pelo governo com objetivo de melhorar as habilidades dxs trabalhadorxs de cuidados existentes e atrair novos trabalhadorxs de cuidado social para o setor.

● 44 <https://www.unison.org.uk/news/2022/06/absence-of-sick-pay-for-care-workers-shows-system-needs-reform/>

● 45 Citação extraída do videoclipe.

● 46 Citação extraída do videoclipe.

● 47 Citação extraída do videoclipe.

● 48 Citação extraída do videoclipe.

● 49 Para mais informação, consulte: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

● 50 Citação extraída de uma entrevista.



Em 2015, vários estudos foram realizados no Uruguai destacando as dificuldades das mulheres em atender às necessidades de cuidado da população e em entrar no mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens. Em resposta, foi introduzida a Lei 19.353, que estabeleceu um Sistema Nacional de Cuidados Integrados. Inclui definições de

cuidado, objetivos, princípios orientadores e medidas de investimento, infraestrutura e sistemas de monitoramento. É importante ressaltar que o sistema também inclui iniciativas para profissionalizar o trabalho de cuidado para garantir um emprego pleno e produtivo. Promove a educação e a capacitação dos cuidadores e incentiva seu desenvolvimento profissional contínuo.

- Uma maior regulamentação e normalização das medidas de formação profissional e das qualificações, e que a formação seja fornecida por instituições públicas.
- Igualdade de acesso à formação transformadora de gênero para as mulheres. Isso pode contribuir para melhorar as perspectivas de carreira das mulheres e aumentar sua remuneração.
- Medidas para formalizar o trabalho de cuidado onde ele é informal, especialmente nos países do Sul, em conformidade com a Recomendação 204.



Em 2015, a OIT adotou a Recomendação nº 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal.⁵¹ A Recomendação enfatiza a necessidade de uma transição do trabalho informal para o formal para

proporcionar trabalho decente e inclusivo para todos.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos trabalhassem para formalizar o setor de cuidados em conformidade com a Recomendação 204 da OIT.

- Desenvolvimento de programas públicos de emprego para abordar a escassez de pessoal, os problemas de retenção e contratação no setor de cuidado. Isso deve incluir capacitação gratuita, remuneração justa e segurança de renda para os prestadores de cuidados, incluindo os migrantes. Também deve incluir uma garantia de que qualquer trabalho de cuidado será formalizado.
- Legislação para fortalecer as condições de trabalho. Os sindicatos também podem negociar no local de trabalho para melhorar as medidas. Isso pode incluir a melhoria das condições de trabalho, garantindo um entorno de trabalho seguro e protegido, acesso a EPI, cargas de trabalho seguras, horários de trabalho regulares, contratos formais e segurança no trabalho.

● 51 Para mais informação, consulte: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:-NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3243110,es:NO

● 52 Citação extraída de um questionário.

● 53 Para mais informação, consulte: <https://agedcare.royalcommission.gov.au/publications/final-report>.

● 54 Para mais informação, consulte: <https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27185> y <https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27184>





Na Austrália, a Associação de Enfermeiras e Doulas de Nova Gales do Sul (NSWNMA) há décadas vem fazendo campanha contra a privatização dos serviços de cuidado às pessoas idosas e pela reforma do cuidado. O sindicato tem defendido a melhora dos salários e das condições de trabalho, a melhora no quadro de pessoal, a segurança no trabalho, a melhora nas qualificações e na capacitação dxs trabalhadorxs do cuidado da terceira idade, em sua maioria mulheres.

Um estudo sobre o cuidado das pessoas idosas na Austrália identificou as dificuldades que o setor tem em atrair e reter pessoas bem qualificadas para trabalhar em cuidados com pessoas idosas. O pessoal de cuidado direto e de enfermagem em instalações de cuidados com idosos recebem salários comparativamente inferiores aos de seus homólogos em outros setores da saúde e serviços sociais, e é comum também o emprego ocasional e por contrato.

*O financiamento para o setor foi substancial ao longo do tempo, porém, a qualidade dos cuidados estava diminuindo, não havia proporção de pessoal por paciente e os salários estavam pouco acima do salário-mínimo. Mas nossas campanhas estavam sendo ignoradas pelo governo.... A pandemia intensificou o cuidado e forneceu mais provas dos perigos do cuidado não regulado e privatizado. Uma proporção significativa das mortes por COVID-19 na Austrália ocorreu em instalações de atendimento a pessoas idosas, especialmente em Victoria. Não houve nem uma única morte no cuidado público, apesar de 10% do cuidado é público no estado.*⁵²

NSWNMA, Austrália

Os serviços de cuidado à terceira idade têm sido cada vez mais desregulamentados desde meados da década de 1990. Em 1997 foi eliminada uma lei que exigia que os prestadores de serviços prestassem contas pelo financiamento público. Mas isto resultou em um sistema privatizado e em uma qualidade de atendimento inferior.

Mesmo antes da pandemia, houve revelações impactantes sobre as condições de todo o sistema, com vários estudos expondo as péssimas condições de trabalho dxs cuidadorxs e a financeirização de todo o setor de cuidados com a terceira idade. Isto levou a governo a estabelecer uma investigação pública de alto nível (chamada de “Comissão Real”) sobre o cuidado de idosxs. As conclusões da Comissão Real resultaram em 148 recomendações⁵³ que incluíam muitas das demandas que os sindicatos do setor de cuidados vinham fazendo há algum tempo. Fizem-se recomendações sobre a melhoria do número de funcionários, da formação e das qualificações e a necessidade de relatórios públicos para melhorar a responsabilidade. A Comissão pedia também uma nova lei de cuidado à terceira idade que estabelecesse o direito humano ao cuidado das pessoas idosas.

Em 2022 foi eleito um novo governo federal na Austrália, o que representa uma perspectiva promissora para que o sindicato continue sua luta por transformações reais no setor de cuidado à terceira idade. O sindicato está utilizando as recomendações como base para organizar e pressionar xs empregadorxs durante a negociação coletiva. Ele continua a realizar reuniões com políticos e manifestações e fóruns comunitários para destacar problemas e buscar reformas.⁵⁴

REMUNERAÇÃO JUSTA DO TRABALHO DE CUIDADO

As prejudiciais desigualdades de gênero e a subvalorização do trabalho de cuidado fazem com que este seja muito mal remunerado. Os sindicatos também poderiam exigir uma remuneração adequada para o trabalho de cuidado, em linha com “salário igual para trabalho de igual valor”, a fim de garantir emprego pleno e produtivo, de modo a assegurar condições de vida decentes para xs cuidadorxs.

A Convenção 100 da OIT utiliza a expressão “*igualdade de remuneração por trabalho de igual valor*” para determinar que quando o valor do trabalho de um trabalhador é semelhante ao valor do trabalho de outro trabalhador, eles merecem a mesma remuneração e as mesmas condições. Isto significa que os empregos devem ser avaliados sem preconceitos.

As medidas específicas que os sindicatos poderiam negociar com os empregadores poderiam incluir:

- Melhorar a transparência salarial.
- Desenvolvimento e aplicação efetiva de métodos de avaliação de postos de trabalho não sexistas.
- Mudanças nas estruturas salariais, supressão dos níveis salariais inferiores e modificações nos critérios sobre os quais se baseia a remuneração.
- Processos de revisão salarial com equidade de gênero e mecanismos de recurso efetivos para xs trabalhadores do setor de cuidado.
- Aumentos dos salários e justiça salarial.⁵⁵

O Método de Avaliação de Postos de Trabalho da OIT estabelece quatro fatores que podem ajudar a comparar postos de trabalho:

1. Nível de competência e qualificação
2. Responsabilidade pelo equipamento, pessoal e dinheiro
3. Esforço (físico ou psicológico)
4. Condições de trabalho (físicas e psicológicas)⁵⁶

As demandas que os sindicatos poderiam fazer aos governos incluem:

- Legislação para introduzir ou aumentar os salários-mínimos e setoriais, para a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e para reforçar os sistemas de negociação coletiva.
- Desenvolvimento de regulamentações sobre transparência salarial e avaliação de postos de trabalho sem distinção de gênero.
- O fim do congelamento salarial induzido pela austeridade e o aumento dos investimentos no setor do cuidado.
- Medir o valor econômico do trabalho de cuidado remunerado para que seja reconhecido como trabalho “qualificado”.

Os sindicatos também poderiam colaborar com os governos para realizar atividades de conscientização para mudar a percepção pública do trabalho de cuidado como um trabalho “não qualificado”.



Na Nova Zelândia, os sindicatos têm desempenhado papel fundamental na promoção da igualdade salarial para xs trabalhadores do cuidado. Em 2012, com o apoio de seu sindicato, uma trabalhadora de cuidado residencial entrou com uma ação legal contra seu empregador sob a Lei de Igualdade de Remuneração de 1972, alegando subvalorização sistêmica baseada no gênero do trabalho de cuidado e apoio. Após o Tribunal do Trabalho e a Suprema Corte manterem a demanda, em 2015 o governo anunciou que entraria em negociações em torno das tarifas salariais para xs

trabalhadorxs de cuidado e apoio e em 2016 estabeleceu um grupo de trabalho conjunto (incluindo sindicatos de trabalhadores, organizações de empregadores e outros provedores de cuidado). Em 2017, foi aprovada a nova Lei do Acordo dxs Trabalhadorxs de Cuidado e Apoio (Equidade salarial). A lei contempla mais de 55.000 trabalhadorxs de cuidado e apoio em serviços de cuidado a idosos, assistência domiciliar e deficiência. Graças a essa lei, os salários dxs cuidadorxs aumentarão entre 15% e 50% durante os próximos cinco anos.



No sudoeste do Reino Unido, a UNISON está colaborando com o Conselho Local (Somerset County Council) e o Serviço Nacional de Saúde (NHS) para lutar por melhores salários para xs cuidadorxs. Finalmente, em 2021, o NHS e o Conselho anunciaram um investimento de 4,8 milhões de libras para aumentar os salários e reconhecer as contribuições vitais dxs cuidadorxs no país. Isto inclui:

1. Um aumento de financiamento de 9% para fornecedores de cuidados domiciliares que concordem em pagar a todo o seu pessoal um mínimo de 10,50 libras por hora.
2. Um bônus de retenção de 250 libras para o pessoal que trabalhou em cuidado registrado durante os últimos seis meses.

3. Um pagamento de 250 libras para novos trabalhadores começando no cuidado domiciliar.

O pessoal de cuidado social desempenha um papel vital para manter algumas das pessoas mais vulneráveis seguras e saudáveis em seus próprios lares”. Mas a falta crônica de financiamento e as extraordinárias pressões que foram enfrentadas durante a pandemia significaram que um serviço já em dificuldades fosse atingido por uma crise após outra.... O cuidado social deve receber financiamento adequado para garantir que se realizem mudanças a longo prazo em um sistema quebrado.⁵⁷

HELEN ECCLES, oficial de assistência social de UNISON no sudoeste

● **55** Para mais informação, consulte: <https://peopleoverprof.it/campaigns/igualdad-de-pago-justicia-salarial?id=5698&lang=es>

● **56** Para mais informação, consulte: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

● **57** Fonte: <https://southwest.unison.org.uk/news/2021/12/pay-boost-for-care-workers-in-somerset-welcomed-by-unison/>

A proteção social é um direito humano que garante estabilidade, oferece proteção contra riscos e reduz a pobreza e a vulnerabilidade. No entanto, muitos trabalhadores de cuidado social não têm acesso equitativo ou universal à proteção social.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos legislassem para fortalecer e ampliar os sistemas de proteção social para xs trabalhadorxs do cuidado, através do desenvolvimento de proteção social universal, dos seguros sociais e dos sistemas de cuidado social. As exigências específicas de proteção social poderiam incluir:

Outras Convenções da OIT estabelecem normas mais estritas para determinados tipos de seguridade social:

- A **Convenção da OIT sobre Assistência Médica e Benefícios de Doença**, 1969 (Nº 130) e a **Recomendação que a acompanha** (Nº 134) propõem disposições sobre assistência médica e benefícios por enfermidade.
- A **Convenção da OIT sobre a Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego**, 1988 (Nº 168) e a **Recomendação que a acompanha** (Nº 176) estabelecem os benefícios por desemprego.
- A **Convenção** (Nº 121) **da OIT sobre os Benefícios por acidentes de trabalho**, 1964, e a **recomendação que a acompanha** (Nº 121) preveem benefícios por acidentes de trabalho e estabelecem que deverá ser aplicada uma proteção social universal para



A Convenção da OIT sobre Seguridade Social (Normas Mínimas), 1952 (No. 102), estabelece padrões mínimos acordados globalmente para todos os tipos de seguridade social, incluindo assistência médica, doença, desemprego, acidentes de trabalho, maternidade e benefícios familiares.

- Acesso garantido aos sistemas de aposentadoria e pensão.
- Cobertura de desemprego.
- Cobertura de saúde.
- Segurança e saúde ocupacional e proteção contra riscos ocupacionais.
- Sistemas de licença por cuidado de pessoas.

evitar que as vítimas de lesões e enfermidades relacionadas ao trabalho e suas famílias caiam na pobreza.

- A **Convenção da OIT sobre a Proteção à Maternidade**, 2000 (Nº 183) e a **Recomendação que a acompanha** (Nº 191) preveem 14 semanas de licença maternidade para mulheres empregadas. Também impede que xs empregadorxs demitam uma mulher durante a gravidez ou maternidade, e as mulheres que retornam ao trabalho devem ter o mesmo emprego e o mesmo salário. Também recomenda aumentar a licença maternidade para pelo menos 18 semanas, a fim de garantir um descanso e um tempo de recuperação adequados para a mãe.
- A **Recomendação de Pisos de Proteção Social da OIT** (Nº 202) proporciona orientação para o estabelecimento e manutenção de pisos de proteção social e sua aplicação.

A proteção social deve proporcionar pelo menos o nível mínimo estabelecido nas Convenções relevantes da OIT. As medidas devem ser transformadoras de gênero (levando em conta as necessidades das mulheres e transformando

 Esta universalidade é reforçada na Convenção da OIT sobre trabalho a tempo parcial, 1994 (Nº 175), que estabelece que xs trabalhadorxs a tempo parcial têm os mesmos direitos sindicais, direitos contra a

Os sindicatos também poderiam exigir dos governos o fortalecimento dos mecanismos de apoio e proteção dxs cuidadorxs migrantes. Isto poderia incluir o combate a condições abusivas contra

 Na Argentina, a Lei 26.844/13 obriga os empregadores de trabalhadorxs domésticxs a registrá-lxs no sistema de previdência social. Isso deu aos/às trabalhadorxs domésticxs o direito a pacotes de aposentadoria, dias de férias, dias de licença e salários-mínimos. A lei também

Todas as normas internacionais de trabalho se aplicam aos/às trabalhadorxs migrantes. Há também disposições específicas sobre xs trabalhadorxs migrantes:

- **Convenção da OIT sobre xs trabalhadorxs migrantes, 1949** (Nº 97) e **Recomendação que a acompanha** (Nº 86).
- **Convenção da OIT sobre xs trabalhadorxs migrantes** (Disposições Complementares), 1975 (Nº 143) e a **Recomendação que a acompanha** (Nº 155)
- **Convenção da OIT sobre as agências de emprego privadas, 1997** (Nº 181)
- **Convenção da OIT sobre as**

as relações de poder desiguais). Também devem ser universais (se aplicam a todxs por igual). Isto inclui xs trabalhadorxs da economia informal e das formas de emprego não padronizadas.

discriminação, direitos de saúde e segurança no trabalho, acesso à seguridade social, licença-maternidade, subsídio por enfermidade e férias pagas como xs trabalhadorxs a tempo integral.

xs migrantes no trabalho de cuidado e a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento para xs trabalhadorxs migrantes de cuidado, inclusive na proteção social e nos direitos sindicais.

levou à criação de uma comissão tripartite (incluindo representantes dxs trabalhadorxs, dxs empregadorxs e dos governos) encarregada de estabelecer salários e condições de trabalho para xs trabalhadorxs domésticxs.

trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 (Nº 189)

Xs trabalhadorxs migrantes e suas famílias também estão protegidxs pelos instrumentos internacionais básicos de direitos humanos da ONU. Estes se aplicam a todxs, independentemente da nacionalidade.

A Convenção da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todxs xs Trabalhadorxs Migrantes e de suas Famílias (1990) também confirma que xs trabalhadorxs migrantes e suas famílias têm os mesmos direitos que todos os outros trabalhadores e indivíduos, incluindo a ausência de todas as formas de discriminação.

3 Direitos no trabalho

APLICAÇÃO DOS DIREITOS NO TRABALHO

O respeito aos direitos fundamentais da OIT no trabalho é um elemento central da Agenda do Trabalho Decente da OIT. Dentro da OIT existem Conven-

ções “fundamentais” que todos os Estados membros devem implementar, mesmo que não as tenham ratificado.⁵⁸ Estas são:

Liberdade para formar e filiar-se a sindicatos	87
O direito dos sindicatos a negociar com os empregadores	98
Fim do trabalho forçado	29 e 105
Idade mínima dos trabalhadores	138
Fim da discriminação no trabalho	111
Igualdade salarial para trabalho de igual valor	100



Na Conferência Internacional do Trabalho de 2022, os delegados adotaram uma resolução para adicionar o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

- Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (Nº 155)
- Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006 (Nº 187)

Os sindicatos poderiam exigir que os governos implementassem adequadamente estas Convenções fundamentais e as integrassem em sua legislação nacional.

É importante que se respeite e proteja o direito de sindicalização e o direito de negociação através da negociação coletiva e do diálogo social para os setores do cuidado, incluindo os trabalhadores migrantes.

Os sindicatos também poderiam exigir dos empregadores que garantis-

sem sua aplicação efetiva.

Os sindicatos também poderiam defender e fazer campanha ativamente para:

- Construir a organização dos trabalhadores do cuidado, através da organização.
- Reforçar a cobertura da negociação coletiva no setor de cuidado.
- Fazer dos direitos coletivos dos trabalhadores de cuidados uma prioridade central na agenda sindical.

LUTA CONTRA A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO

Muitxs trabalhadorxs do cuidado social enfrentam a violência e o assédio no trabalho. Xs trabalhadorxs do cuidado social denunciam altos níveis de violência: agressões verbais, violência física e assédio sexual. O risco é agravado pela falta de pessoal.



Estou no setor de cuidado domiciliar há cerca de 18 anos. Uma grande parte é de cuidados pessoais... Temos que ir sós para a casa de completos desconhecidos. Alguns dos cuidadores domiciliares temos sido atacados e agredidos. Nosso trabalho não é reconhecido. Agora há mais pressão no trabalho. Nos pedem para atender mais clientes, os horários são cada vez mais curtos e as distâncias a pé são cada vez maiores. Muitas coisas, e ficamos realmente desanimados quando nossos chefes também não nos ouvem nesta etapa.⁵⁹

SHONA THOMSON, trabalhadora de cuidado domiciliar, GMB/UNISON, Escócia

Sabemos que é um trabalho mal pago e perigoso. Sabemos sobre a violência no setor da saúde. Mas eles continuam firmes. Precisamos reconhecer o valor que eles trazem para a sociedade.⁶⁰

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta da Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago

Em 2019, a OIT adotou a **Convenção 190** e a **Recomendação 206** que a acompanha sobre violência e assédio no mundo do trabalho. Os sindicatos poderiam fazer campanha para que os governos ratifiquem e implementem efetivamente estas normas internacionais. Mesmo que os governos ainda não a tenham ratificado, os sindicatos podem usar a linguagem da Convenção nas negociações com xs empregadorxs para garantir a proteção no trabalho.⁶¹

● **58** Para mais informação, consulte: www.ilo.org/normlex

● **59** Citação extraída de videoclipe.

● **60** Citação extraída de uma entrevista.

● **61** Para mais informação, consulte: <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit-es>



No Canadá, há uma crise de mão de obra em muitos setores de cuidado. 75% dxs trabalhadorxs do setor são mulheres, e as imigrantes estão sobre-representadas nas ocupações menos remuneradas. Isto resultou em uma diferença salarial entre homens e mulheres de 11%. Xs empregadorxs não conseguem recrutar e reter trabalhadorxs devido aos baixos salários, escassos benefícios e a esmagadora carga de trabalho.

O Sindicato Canadense de Empregados Públicos (CUPE) vem lutando para conseguir que xs trabalhadorxs do setor de cuidado tenham melhores salários e condições de trabalho. A CUPE solicitou medidas concretas para melhorar os salários e as condições de trabalho no Canadá, entre elas:

- Um piso salarial mínimo de 25 dólares por hora para todos os trabalhos de cuidado financiados com fundos federais.

- Melhoria das condições de trabalho dxs trabalhadorxs do setor de cuidado, incluindo empregos em tempo integral, dias de doença pagos, benefícios e pensões.
- Melhor acesso à formação para xs trabalhadorxs do setor do cuidado.
- Prevenção da violência no trabalho de cuidado e apoio a serviços de saúde mental de qualidade para xs trabalhadorxs do cuidado.

A CUPE também pede que o governo federal garanta que o financiamento federal não vá para empresas de cuidado com fins lucrativos, e que garanta níveis mínimos de pessoal em lares de cuidado de longa duração na próxima Lei de Cuidado. A CUPE também demanda a criação de uma comissão para estudar o setor de cuidado a fim de desenvolver uma estratégia nacional, melhores dados sobre o setor de cuidado e residência permanente para xs cuidadorxs migrantes.⁶²

4 Diálogo social

O aumento da privatização e a externalização da prestação de cuidado contribuiu para a fragmentação do poder dxs trabalhadorxs e para a negociação coletiva em todo o setor. Isto significa que a negociação coletiva ocorre frequentemente no local de trabalho individual, comprometendo o poder coletivo. No entanto, o diálogo social e a nego-

ciação coletiva são formas importantes para que xs trabalhadorxs de cuidado se comprometam com xs empregadorxs e os governos para melhorar as condições de trabalho. Os sindicatos poderiam exigir que sejam respeitados os direitos de organização, o diálogo social e a negociação coletiva.

REPRESENTAÇÃO

Os sindicatos também poderiam exigir que mulheres e xs cuidadorxs estejam representadxs nos processos de tomada de decisão em torno do cuidado e possam participar plenamente na configuração do setor, aumentando, assim, a representação das trabalhadoras e dxs cuidadorxs nas negociações dos acordos coletivos no local de trabalho,

assim como a representação das vozes das mulheres em todas as negociações relacionadas com o cuidado.

Todas essas exigências só podem ser alcançadas se tivermos sindicatos fortes para conquistá-las. A luta por melhores condições e direitos no trabalho não é possível sem o poder dxs trabalhadorxs. O aumento do poder sindical

significa que os sindicatos estão mais bem posicionados para influir na política sobre o trabalho de cuidado e os empregos de cuidado.

Os comitês de mulheres dentro do movimento sindical também são atores-chave na luta pela igualdade de gênero e no aumento do poder coletivo e a voz

*“É realmente importante que consideremos a contratação no contexto do poder sindical”. É pelo poder sindical que podemos obter o melhor em termos de nossas ferramentas de negociação... para obter o melhor para nossos membros. Nós nos organizamos e negociamos coletivamente porque queremos acabar com os abusos da gerência e do poder empresarial... só podemos mudar as coisas negociando para obter melhores resultados. Temos que desenvolver a capacidade de negociar para reconstruir a organização social do cuidado e colocá-la no radar político, no radar dxs empregadorxs e na consciência pública do que está acontecendo*⁶³

GLORIA MILLS, UNISON e vice-presidenta do Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Reino Unido.

coletiva; os sindicatos precisam fortalecer a organização, inclusive entre xs trabalhadorxs de cuidados e as mulheres, e criar espaços para estxs trabalhadorxs no sindicato.



• 62 Para mais informação, consulte: <https://cupe.ca/cupe-pushes-better-wages-and-working-conditions-care-sector-workers>

• 63 Citação extraída de uma entrevista.

5 A crise climática e o trabalho de cuidado

A crise climática também está aumentando a pressão sobre xs trabalhadorxs do cuidado social remunerado. Acrescenta mais estresse, pois xs beneficiárixs do cuidado (especialmente xs doentes e idosxs) precisam de mais atenção. Também está criando problemas de saúde e segurança e está tornando o trabalho mais intenso fisicamente, especialmente quando as instalações e ambientes de atendimento não estão projetados para as novas condi-

ções climáticas.

Os sindicatos poderiam exigir aos governos e empregadores que adotem estratégias para enfrentar os impactos da mudança climática no setor de cuidado. Isto inclui a identificação e avaliação dos riscos relacionados à mudança climática e a adoção de estratégias de adaptação setoriais. As medidas específicas poderiam incluir a melhoria das condições dos edifícios, as medidas de SST e a melhoria dos uniformes e instrumentos.



Em 2021, na Bélgica, inundações generalizadas impediram que parte do pessoal chegasse a alguns hospitais para cumprir suas responsabilidades de cuidado. Em resposta, os sindicatos trabalharam com as autoridades do setor de cuidado para adaptar as instalações e treinar e equipar xs trabalhadorxs para ajudar a garantir que os serviços de cuidado pudessem continuar diante da catástrofe climática.⁶⁴

● 64 Para mais informação, consulte: https://reset.vlaanderen/wp-content/uploads/2021/10/Reset_klimaatadaptatie_A5ok.pdf



3 REDUZIR

Em todo o mundo, a maior parte do cuidado é realizado nos lares como trabalho não remunerado. As mulheres assumem uma parte desigual deste trabalho. A diferença entre homens e mulheres é maior nos países de baixa renda. A atual organização social do cuidado é sustentada em uma divisão sexual do trabalho prejudicial que está no centro da contínua desigualdade das mulheres e é uma barreira à participação das mulheres no mercado de trabalho.

Mas a liberdade de trabalhar – por escolha e de forma digna e segura – é um direito humano fundamental para todas as pessoas. Para reconstruir a organização social dos cuidados devemos também reduzir a carga do trabalho de cuidado não remunerado suportado pelas mulheres.

Esta seção se centrará nas ações que os sindicatos podem tomar para reduzir a carga de trabalho de cuidado das mulheres.

Os sindicatos poderiam exigir aos governos e negociar com os empregadores a redução da carga de trabalho não remunerado das mulheres com o objetivo de permitir que elas tomem suas próprias decisões sobre a participação na força de trabalho.

1 Serviços públicos de cuidado gratuitos, universais e transformadores de gênero

SERVIÇOS PÚBLICOS DE CUIDADO TRANSFORMADORES DE GÊNERO

Em todo o mundo, a falta de serviços de atenção social a preços acessíveis é uma enorme barreira para as mulheres, tanto para as que procuram emprego quanto para as que têm trabalho remunerado. Mas os Estados têm a responsabilidade de enfrentar as desigualdades criadas por uma carga de trabalho pesada, desigual e não remunerada.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos invistam em serviços de atendimento, que devem ser gratuitos,

universais e transformadores de gênero. Eles devem abordar as desigualdades de gênero e interseções, cumprir com os direitos das mulheres e avançar para uma maior igualdade entre mulheres e homens. Para enfrentar a carga desproporcional que recai sobre as famílias mais pobres e garantir uma cobertura universal dos serviços de atendimento, os serviços de atendimento devem dar prioridade aos grupos e famílias desfavorecidos.

REFORMAS DE OUTROS SERVIÇOS PÚBLICOS

Os sindicatos também poderiam exigir do governo a reforma de outros serviços públicos que aliviem o trabalho de cuidado não remunerado. As exigências específicas podem incluir:

- Fortalecer a provisão de saúde pública, educação, energia, água e saneamento.
- Investir em programas de refeições escolares gratuitas.

- Medidas para prolongar a jornada escolar.
- Desenvolvimento da infraestrutura e dos serviços de transporte público.
- Políticas que proporcionem aos trabalhadores tempo para cuidar de seus filhos (licença parental, licença por doença).

2 Fortalecer a participação das mulheres no mercado de trabalho

O trabalho de cuidado não remunerado é uma das principais barreiras que impedem às mulheres o acesso, a permanência e o progresso no mercado de trabalho. A barreira é agravada quando não há serviços de cuidado acessíveis ou gratuitos proporcionados pelo Estado. Xs empregadorxs também podem relutar em empregar mulheres porque pensam que tirarão tempo de folga para ter filhxs ou cuidar dos membros da família.

Os sindicatos poderiam exigir políticas e programas para fortalecer as oportunidades de participação das mulheres no mercado de trabalho. Essas políticas devem ser mais amplas do que apenas a contratação e devem garantir condições de trabalho decentes, de acordo com a Agenda do Trabalho Decente da OIT. Os programas e políticas devem ser transformadores de gênero e desenvolvidos levando em conta as necessidades dxs cuidadorxs não remunerados.

Os sindicatos poderiam negociar com xs empregadorxs para desenvolver estratégias destinadas à contratação e retenção de mulheres. As medidas específicas poderiam incluir:

- Processos de recrutamento e seleção não discriminatórios.
- Introdução de cotas, objetivos ou políticas de ação afirmativa para garantir o emprego das mulheres.
- Desenvolvimento de competências e formação para que as mulheres possam ter acesso a diferentes tipos de empregos.
- Atividades de educação e conscientização sobre a igualdade para promover o emprego das mulheres em diferentes setores, incluindo aqueles tradicionalmente considerados “masculinos”.
- Apoio à liderança feminina e ao acesso das mulheres a empregos de melhor remuneração.
- Medidas no local de trabalho para melhorar a conciliação da vida laboral e familiar.

Os sindicatos também poderiam exigir que os governos desenvolvessem políticas e programas de emprego transformadores em termos de gênero que atendam às necessidades das pes-

soas com responsabilidades de cuidado e apoiem a participação das mulheres no mercado de trabalho. As demandas específicas podem incluir:

- Intervenções no mercado de trabalho, tais como programas de trabalho público, para oferecer oportunidades de emprego para xs desempregadxs, e serviços de formação e emprego para torná-los mais empregáveis.
- Legislação para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e tornar os ambientes de trabalho mais transformadores de gênero. Isto poderia incluir a introdução de sistemas de



Convenção da ONU sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (1979).

O artigo 10 exige que os Estados adotem medidas para eliminar a discriminação contra a mulher e assegurar a elas os mesmos direitos que os homens em matéria de educação, orientação profissional e qualificação.

O artigo 11(1) estabelece que devem ser tomadas medidas para garantir a todas as mulheres a igualdade de direitos com os homens em: escolha de emprego e oportunidades, na promoção, na segurança do emprego, na seguridade social e benefícios, na formação profissional, na igualdade de remuneração e na saúde e segurança nas condições de trabalho.

trabalho e licenças flexíveis.

- A falta de transporte seguro e acessível pode ser uma barreira para que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho. Os sindicatos poderiam exigir que os governos e/ou empregadores fornecessem transporte gratuito ou subvencionado de e para o trabalho.
- Muitos países já possuem uma legislação explícita contra a discriminação de gênero no trabalho. Os sindicatos poderiam exigir que as medidas sejam implementadas efetivamente e expandidas ainda mais.

A Convenção da OIT sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Nº 111) e a Recomendação que a acompanha (Nº 111) têm como objetivo reduzir a discriminação no emprego, promover a igualdade de acesso à formação e ao emprego e à igualdade de condições de trabalho.

A Diretiva de igualdade de tratamento do Conselho Europeu (2006/54/EC) sobre igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na ocupação proíbe toda discriminação com base no sexo, incluindo o assédio e a intimidação sexual. Também promove a igualdade de remuneração, igualdade de tratamento, de formação, de promoção, de condições de trabalho e de seguridade social no trabalho.

3 Representação, educação e sensibilização

REPRESENTAÇÃO NA TOMADA DE DECISÕES

A redução da carga de trabalho de cuidado não remunerado requer a participação das mulheres em todos os níveis. Mas as mulheres estão sub-representadas nos cargos de tomada de decisão e gestão. Sem mulheres nos órgãos de decisão, as políticas não representarão nem abordarão adequadamente os problemas que as mulheres enfrentam.

Os sindicatos poderiam integrar as demandas de representação das trabalhadoras do setor do cuidado e a representação de todas as mulheres nas negociações com os governos e os empregadores. As demandas específicas poderiam incluir:

- As organizações de mulheres e as mulheres nos sindicatos devem participar e estar representadas no desenvolvimento, na tomada de decisões, no planejamento e na aplicação de todas as políticas e programas.
- Serão utilizados dados desagregados por gênero e avaliações de impacto de gênero para identificar o alcance das medidas nos meios de vida das mulheres, nas oportunidades de emprego e nas responsabilidades de cuidado.
- Monitoramento das políticas para garantir sua implementação efetiva.

EDUCAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

As normas de gênero prejudiciais e a pressão para se adequar a essas normas são também um obstáculo à participação das mulheres no mercado de trabalho. Reduzir a carga também significa a necessidade de reconhecer que os papéis de gênero prejudiciais contribuem para a carga desproporcional do trabalho de cuidado das mulheres, o que pode afetar o direito das mulheres de escolherem trabalhar.

- Os sindicatos poderiam exigir que os governos empreendam atividades de educação, informação e conscientização para transformar a divisão sexual do trabalho e as normas de gênero prejudiciais.

- Os sindicatos poderiam empreender atividades de sensibilização para desafiar os papéis de gênero prejudiciais sobre as mulheres e homens. As campanhas de informação, formação e educação no sindicato podem sensibilizar e capacitar.
- Os sindicatos poderiam envolver os homens na luta pelo trabalho de cuidado. Para reduzir o fardo sobre as mulheres, os homens também devem participar da luta contra o trabalho de cuidado não remunerado.



A concepção tradicional do cuidado centrou-se no cuidado como “pertencendo” às mulheres por causa de suas habilidades “naturais” de cuidar dos outros. Mas esta é uma ideia construída socialmente. Ao exigir uma redução na carga do trabalho de cuidado e uma redistribuição do trabalho de cuidado, os sindicatos devem lutar para construir uma nova ética e compreensão do cuidado. O cuidado deve passar de ser considerado

como uma responsabilidade “natural” das mulheres a ser um bem público e social comum no qual todxs têm a responsabilidade de participar. E o mais importante, o Estado deve assumir uma responsabilidade de direção. Isto também significa que as mulheres devem ter a opção e o direito de não fornecer cuidado. Os sindicatos podem assegurar que esta nova ética de cuidado esteja enraizada nas demandas realizadas.

4 A crise climática

A crise climática afeta a todxs. Mas para as mulheres – que enfrentam uma carga maior de trabalho de cuidado não remunerado e têm maior probabilidade de ser pobres em recursos – os impactos são maiores. A crise climática está aumentando a quantidade de trabalho de cuidado que enfrentam as mulheres e está dificultando o trabalho de cuidado. Também está ameaçando as redes comunitárias, que são uma fonte de cuidado.

As condições climáticas, a insegurança alimentar e a escassez de água aumentam a carga do trabalho de cuidado não remunerado. O aumento da desnutrição, doenças, do estresse psicológico e dos danos físicos aos

edifícios aumentam a carga de cuidado. A diminuição dos recursos naturais força as mulheres a se deslocarem ainda mais para recolhê-los, o que reduz seu tempo para o emprego remunerado e as expõe à violência e ao assédio. A parte desproporcionada das mulheres nas responsabilidades de cuidado relacionados com a energia – cozinha, iluminação, calefação – significa que elas sofrem uma carga maior. Em alguns países, as mulheres passam várias horas por dia coletando recursos para a energia.

Os efeitos são sentidos de forma desproporcional nos países de baixa renda e menos industrializados e nos mais dependentes dos recursos naturais e do clima. Muitas mulheres, es-

pecialmente no Sul global, enfrentam a pobreza energética (*falta de serviços energéticos essenciais para garantir condições de vida dignas*).

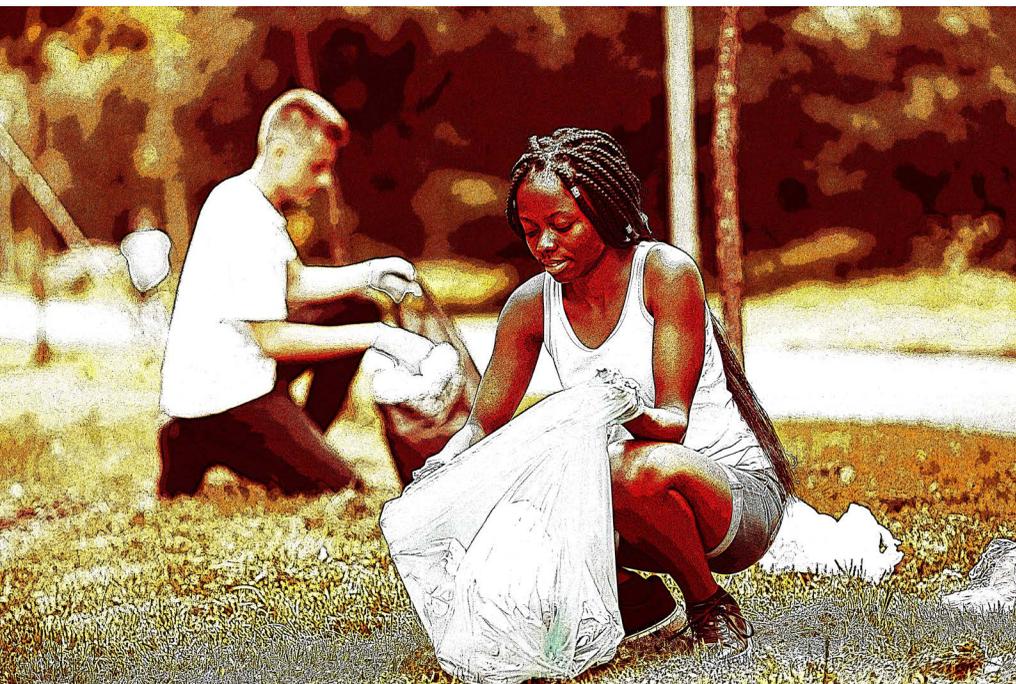
Muitos Estados estão introduzindo medidas para enfrentar a crise climática, mas muitas vezes não levam em conta as necessidades das mulheres e a desigual carga que sofrem, tais medidas podem exacerbar a crise de cuidado,

limitar as oportunidades das mulheres e minar seus direitos humanos básicos.⁶⁵

O sistema capitalista e patriarcal explorador é também um motor estrutural da crise climática. Ao reconstruir a organização social do cuidado, os sindicatos poderiam lutar para colocar o cuidado das pessoas e do planeta em primeiro plano.

▶ Existe um crescente consenso global sobre a importância de reduzir a carga do trabalho de cuidado não remunerado das mulheres, especialmente em relação aos impactos que as mudanças climáticas podem ter sobre as mulheres e sua carga de cuidado. Na última reunião anual da Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher (UNCSW66), as conclusões reconheceram que as mulheres e as meninas são afetadas de forma des-

proporcional pelos impactos das mudanças climáticas. Também ofereceu ações específicas que os Estados-membros, as agências da ONU e a sociedade civil poderiam tomar para garantir a resiliência, a mitigação e a recuperação sustentável para assegurar uma transição justa.⁶⁶ Estas conclusões são um primeiro passo para integrar na agenda a importância de cuidar das pessoas e do planeta.

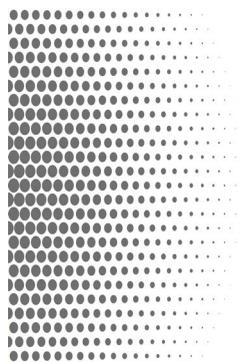


● **65** Para mais informação, consulte: <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/caring-in-a-changing-climate/>. El cuidado en un clima cambiante

● **66** Para mais informação, consulte: <https://www.unwomen.org/es/csw/csw66-2022> y. <https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/session-outcomes>

● **67** Citação extraída de uma entrevista.

4 REDISTRIBUIR



Reduzir a carga do trabalho de cuidado que recai sobre as mulheres é essencial para reconstruir a organização social do cuidado. Mas reduzir a quantidade de cuidado disponível não é a solução. O que deve mudar são as desigualdades em relação a quem paga e a quem presta o cuidado. Isto significa que a luta para reduzir a carga de cuidados que recai sobre as mulheres está profundamente ligada à luta para redistribuir o trabalho de cuidado na sociedade.

Esta seção se centrará nas ações que os sindicatos podem realizar para redistribuir o trabalho de cuidado na sociedade.

Em todo o mundo, a maior parte do trabalho de cuidado é feito por mulheres em suas casas. Na maioria dos países, a qualidade insuficiente e a falta de cobertura universal dos serviços públicos de cuidado continuam sendo problemas importantes. Em muitos países do Sul global, o cuidado é em grande parte fornecido pelas famílias e comunidades. Para reduzir a carga do trabalho de cuidado não remunerado das mulheres, é necessária uma redistribuição mais ampla das responsabilidades de cuidado.

- O trabalho de cuidado deve ser redistribuído de forma mais equitativa entre homens e mulheres dentro dos lares.

- É necessário redistribuir o trabalho de cuidado entre os principais atores da organização social do cuidado, com o Estado assumindo papel de direção no desenvolvimento, organização e prestação de serviços de cuidado.

- É necessário desfamiliarizar o trabalho de cuidado (reduzindo e aliviando as responsabilidades de cuidado da família) através da prestação pública de serviços de cuidado.

O cuidado não deve ser reestruturado como um fardo individual, e sim como um bem social e público e uma responsabilidade coletiva essencial para as sociedades e as economias.

Os sindicatos poderiam exigir que governos e empregadorxs redistribuíssem o trabalho de cuidado em toda a sociedade entre todos xs trabalhadorxs, eliminando a divisão sexual do trabalho e entre as famílias e o Estado.

Por que é uma questão tão importante para as mulheres? O setor de cuidados está fortemente saturado de mulheres. Mas as próprias mulheres não são atendidas, nem no trabalho nem em casa. É muito frustrante. Temos que garantir que todas as mulheres sejam atendidas e que seja resolvido o desequilíbrio no trabalho de cuidado não remunerado. Isso significa que temos que redistribuir o trabalho de cuidado que as mulheres fazem para outras pessoas da sociedade. O governo deve desempenhar um papel central neste sentido.⁶⁷

IRENE KHUMALO, SWADNU e presidenta do Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Eswatini

1 Programas de licença para cuidados de pessoas

As políticas de cuidados são essenciais para reestruturar de forma mais equitativa e redistribuir responsabilidades de cuidado. Há décadas existe uma demanda crescente por programas de licenças para cuidados como ferramenta para redistribuir o trabalho de cuidados de forma mais equitativa entre a sociedade.

Existem diferentes tipos de licenças:

- **Licença de maternidade e paternidade:** licença para mães e pais associada ao nascimento e/ou adoção de filhxs.
- **Licença parental:** licença relacionada à criação dxs filhxs.
- **Licença familiar:** licença vinculada ao cuidado de outras pessoas no lar (idosos, doentes e deficientes)



Em nível internacional, a OIT elaborou normas internacionais de trabalho relacionadas ao cuidado, que incluem disposições sobre licenças e medidas de seguridade social para apoiar as pessoas com responsabilidades familiares. Muitos

Estados também desenvolveram políticas de cuidado em nível nacional. No entanto, globalmente, a provisão de programas de licenças por cuidado é muito desigual. A cobertura e o acesso universal estão longe de ser alcançados.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos legislassem para ampliar e fortalecer os programas de licença de cuidado de pessoas. Isto deveria incluir disposições relativas à licença maternidade, paternidade, licença parental e familiar. As Convenções da OIT e ou-

tras normas regionais proporcionam as bases para que os sindicatos possam exigir aos governos uma normativa que garanta as licenças por cuidado. Os sindicatos podem exigir aos governos que ratifiquem estas Convenções e as incorporem à legislação nacional.



- A Convenção da OIT sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Trabalhadores e Trabalhadoras: **Trabalhadores com Responsabilidades Familiares**, 1981 (Nº 156) pede aos governos que assegurem que as pessoas com responsabilidades familiares não sejam discriminadas no emprego ou contratação. Os governos devem promover a igualdade de trato e desenvolver serviços de cuidado infantil e familiar.
- Convenção da OIT sobre **Proteção à Maternidade**, 2000 (Nº 183) e sua Recomendação Nº 191 que a acompanha.
- A Diretiva do Conselho Europeu sobre

Os sindicatos poderiam exigir que os governos legissem sobre as licenças por cuidado financiadas pelo governo, ou que as licenças por cuidado sejam cobertas pela seguridade social. Isto é especialmente importante para xs trabalhadorxs da economia informal ou para xs autônomxs. Os governos também deveriam desenvolver mecanismos para ampliar as licenças de cuidado aos/às trabalhadorxs informais e autônomxs, e aos/às que trabalham em plataformas.

Em todo o mundo, onde a licen-

a **Licença Parental** (2010/18/EU) obriga os empregadores a concederem uma licença a qualquer dos progenitores durante no mínimo quatro meses pelo nascimento ou adoção de um(a) filhx. Xs trabalhadorxs têm o direito de retornar ao trabalho após a licença parental. O âmbito de aplicação inclui também trabalhadorxs a tempo parcial, trabalhadorxs a termo certo e trabalhadores temporários.

- Diretiva do Conselho Europeu sobre igualdade de trato dos trabalhadores autônomos (1986) (86/613/CEE) (mulheres e homens) e das trabalhadoras autônomas durante a gravidez e a maternidade.

ça-paternidade está disponível, os índices de utilização por parte dos homens são frequentemente baixos. As normas e atitudes sociais afetam a forma como a licença-paternidade é utilizada. Os sindicatos poderiam exigir aos governos a introdução de uma licença-paternidade igual para homens e que realizem atividades de educação e conscientização para fomentar que a licença seja compartilhada por igual entre homens e mulheres.



A Diretiva da UE sobre conciliação da vida laboral e familiar (2019) promove uma divisão mais equitativa da licença parental e aborda a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho. As medidas incluem:

- Licença-paternidade (mínimo de 10 dias de licença em torno do nascimento de uma criança).

- 4 meses de licença parental (2 dos 4 meses são intransferíveis entre pais/mães).
- 5 dias de licença por ano para xs cuidadorxs.
- Acordos de trabalho flexíveis para cuidadorxs e pais/mães trabalhadorxs.

Os sindicatos também poderiam negociar com xs empregadores a inclusão de sistemas de licença por cuidado nos acordos coletivos.⁶⁸ Isso deve incluir tempo livre remunerado e o direito dxs trabalhadorxs de retornar ao mesmo posto de trabalho nas mesmas

condições e com o mesmo salário após a licença. Nos casos em que já existam sistemas de licença, os sindicatos poderiam incentivar os empregadores a ampliá-los. Isto deveria incluir o tempo livre pago oferecido pelxs empregadorxs.

2 Trabalho flexível e trabalho sensível à família

Os sindicatos também poderiam exigir que os governos legislem por acordos de trabalho mais favoráveis à família. No local de trabalho, os sindicatos podem incluir a questão da “conciliação entre a vida laboral e a vida familiar” na negociação coletiva para garantir que os horários de trabalho flexíveis sejam um direito dxs trabalhadorxs. Essas medidas podem permitir que xs trabalhadorxs – especialmente as mulheres – permaneçam em um trabalho remunerado e possam melhorar seu equilíbrio entre trabalho e vida privada. As demandas específicas podem incluir:

- Medidas de redução da jornada de trabalho legal.
- Redução de horas extraordinárias.
- Introdução de acordos de trabalho flexíveis, tais como horários de trabalho flexíveis ou flexibilidade na localização do trabalho.
- Acordos de trabalho favoráveis à família, tais como creches ou jardins de infância em locais de trabalho.



Estudos demonstraram que acordos de trabalho flexíveis podem melhorar a contratação e retenção de pessoal, reduzir as taxas de absenteísmo e rotatividade e aumentar a produtividade. Os sindicatos podem usar isto em suas negociações com xs empregadorxs.

3 Ampliar os serviços públicos de cuidado

Embora as famílias, as comunidades, o Estado e o setor privado sejam atores importantes na organização social do cuidado, o Estado tem papel destacado no desenvolvimento, organização e prestação de serviços de cuidado.

Os sindicatos poderiam exigir aos governos que ampliem qualquer prestação existente de serviços públicos de cuidado com uma abordagem transformadora das relações desiguais de gênero para garantir o acesso e a cobertura universal para todas as pessoas. As exigências específicas podem incluir:

- Que o Estado garanta o acesso e a prestação de serviços públicos de cuidado e de sistemas públicos estruturados de cuidado.
- Que os serviços públicos de cuidado levem em conta as diversas necessidades das pessoas e das famílias, das populações urbanas e rurais, e integrem abordagens interculturais e para grupos vulneráveis.
- O princípio da corresponsabilidade social deve estar integrado nos serviços de cuidado, limitando os atores privados e a obtenção de lucro no setor.

- Regulamentação da prestação comunitária de serviços de cuidado para garantir sua qualidade e as condições de trabalho dos cuidadores.
- Promover e fortalecer as formas de comunitárias de cuidado, de acordo com a regulamentação estatal dos sistemas públicos. Quando existirem formas comunitárias de cuidado, essas devem ser transformadoras de gênero e ajudar a reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado.
- Nos casos em que exista cuidado proporcionado pelo setor privado, o Estado deve limitar as responsabilidades mediante uma forte regulamentação. Os fornecedores privados devem operar sem recursos públicos e cumprir com as responsabilidades fiscais, sociais e trabalhistas. Os governos e as autoridades também devem eliminar as parcerias público-privadas no setor.

As mulheres devem participar e estar representadas na concepção, implementação e monitoramento de políticas e programas.



Antes de 2022, nenhuma cidade do Canadá além de Quebec tinha a capacidade de oferecer serviços de cuidado infantil acessíveis para as famílias. Mas em 2021 o governo se comprometeu com um plano transformador para construir um sistema comunitário de aprendizagem precoce e serviços de cuidado para crianças em todo o país. As creches serão mais e acessíveis para as famílias, permitindo que xs pais e mães retornem ao trabalho e sejam removidas as barreiras financeiras para a educação infantil. O governo se comprometeu a reduzir as tarifas de creches em 50% até o final de 2022. Até 2025, as tarifas devem ser reduzidas para uma média de US\$ 10 por dia em todas as creches regulamentadas.⁶⁹

Em 2022, o governo provincial de Ontário assinou o acordo, mas há problemas. O principal obstáculo à expansão das creches é a incapacidade do governo de Ontário de resolver a crise de contratação e retenção de pessoal nas creches. A pandemia de COVID-19 e o aumento do custo de vida também desempenharam um papel na crise de mão de obra dificultando a permanência das pessoas na profissão; essa crise de mão de obra deve se agravar com o plano atual.

● **68** Para mais informação, consulte: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/12/Carers-policies-guide.pdf>

● **69** Para mais informação, consulte: <https://policyalternatives.ca/gamechanger> e <https://www.10aday.ca>

● **70** Fonte: <https://cupe.ca/ontario-child-care-advocates-celebrate-hard-won-victory-call-stronger-workforce-strategy>

● **71** Fonte: <https://timeforchildcare.ca/2022/05/05/the-workforce-needs-a-workforce-strategy-rachels-story/>



...devemos aprender com os erros do nosso passado e corrigir o rumo agora; não podemos ampliar as práticas que quebraram profundamente o sistema de cuidado infantil de Ontário.... Os trabalhadores e defensores do cuidado infantil em toda a província estão de acordo. Se não forem abordadas as condições de trabalho crônicas, incluindo salários baixos e licença por doença inadequada, que estão provocando um êxodo massivo de trabalhadores formados e experientes, o plano de Ontário acabará falhando junto às famílias que finalmente encontraram esperança no sistema de cuidado infantil da província.⁷⁰

CAROLYN FERNS, coordenadora de políticas de Ontário para um melhor atendimento infantil (OCBCC).

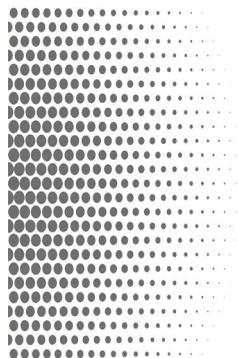
Para que o acordo tenha sucesso, o plano deve priorizar a mão de obra. Os sindicatos e outros defensores pediram uma estratégia de mão de obra centrada na melhora dos salários e nos padrões de trabalho decente para xs trabalhadorxs das creches.



Acho que é muito difícil quantificar e monetizar o trabalho de cuidado. Este trabalho é muito dinâmico. Portanto, criar uma checkbox e dizer “isto é o que vale este cuidado” é problemático e são os políticos predominantemente masculinos os que fazem as regras para uma força de trabalho feminizada.... Sem a força de trabalho, não há creches. E sem trabalho decente, não há mão de obra.⁷¹

RACHEL, educadora de infância, Ontário

5 REIVINDICAR



No sistema global de cuidado, o Estado é o principal responsável por corrigir as prejudiciais desigualdades de gênero que colocaram o fardo do trabalho de cuidado não remunerado sobre as mulheres.

Esta seção se concentrará em ações que os sindicatos podem empreender para incentivar o Estado a recuperar sua responsabilidade de proporcionar serviços e sistemas públicos de cuidado transformadores de gênero que possam diminuir as desigualdades e solucionar a crise do cuidado social.

Os serviços públicos de qualidade são essenciais para garantir condições de vida dignas, fazer cumprir os direitos humanos e melhorar a igualdade. No entanto, em todo o mundo, a falta de acesso a serviços públicos de qualidade e transformadores de gênero deixam as mulheres em desvantagem, enfrentando grandes desigualdades, em especial entre as mais pobres, que têm maior necessidade de serviços públicos devido a sua carga desigual de trabalho de cuidado não remunerado, suas necessidades de saúde reprodutiva e a prevalência da violência e assédio baseados no gênero.

O gasto público inadequado e a crescente privatização dos serviços públicos essenciais estão prejudicando as mulheres e têm exacerbado a carga de cuidados não remunerados que elas enfrentam.

As instituições e os programas elaborados para promover a igualdade estão frequentemente subfinanciados, o que significa que as mulheres carecem de acesso a serviços públicos de saúde gratuitos e de qualidade.

As deficiências nas infraestruturas públicas de cuidado agravam o peso que as mulheres aguentam.

Mas os governos têm o dever de servir a todos sem discriminação e em igualdade de condições. Os governos precisam dar um passo adiante e retomar seu papel de provedores e reguladores de cuidados. Eles têm que fornecer serviços públicos que possam aliviar a carga de cuidado dos indivíduos, famílias e comunidades e transformar as desigualdades de gênero.

A pandemia da COVID-19 colocou o foco mundial no valor estratégico dos serviços públicos. A pandemia tem proporcionado os argumentos e as evidências mais convincentes de por que os serviços públicos devem continuar em mãos públicas, porque nas situações mais graves, desesperadas e vulneráveis, as pessoas confiam em um governo ativo com um serviço público forte, responsável, integral, receptivo, eficaz e democrático.⁷²

ANNIE ENRIQUEZ GERON, PSLINK e vice-presidenta em representação da região Ásia-Pacífico, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Filipinas



Os sindicatos poderiam exigir que os governos e as instituições internacionais reivindiquem o caráter público dos serviços de cuidado e restabeleçam o dever e a responsabilidade primária do Estado de proporcionar serviços e sistemas públicos de cuidado que transformem as relações de gênero e a vida das mulheres, inclusive financiando a capacidade de investimento do Estado através de uma tributação justa e progressiva e garantindo a igualdade de direitos tributários aos Estados-nação em nível internacional.⁷³

A COVID-19 nos ensinou que a saúde e o cuidado não devem ser privatizados. A prestação desses serviços deve ser impulsionada pelo Estado. Mas o apelo pela prestação de serviços de saúde acessíveis – se não gratuitos –, que é o que temos defendido por muitos anos, tem sido ignorado. A COVID-19 intensificou os apelos para que a prestação de cuidado – das crianças, e dos idosos em particular – seja proporcionada pelos governos. Demonstrou que as políticas não levam em conta os membros da sociedade que não podem pagar por isso e que não têm uma grande rede familiar para ajudá-los a cuidar das crianças e dos idosos. No passado eram as mulheres as que realizavam esse trabalho não remunerado, mas agora as mulheres têm empregos precários, o que não lhes permite ter tempo livre para cuidar de suas famílias. Reconhecemos que, após a COVID-19, não existe uma confiança real no governo para que este atue sobre as lições aprendidas com a pandemia. As partes interessadas do setor privado também precisam aprender das lições. São necessárias políticas e uma estrutura para apoiar uma revolução do cuidado. Durante o período da COVID-19, havia empregadxs que eram considerados essenciais para os serviços que prestavam, mas não havia nenhuma disposição no local de trabalho para cuidar das necessidades dxs filhxs dessxs empregadxs enquanto trabalhavam e todas as escolas estavam fechadas. Em meu país, tivemos muitos problemas derivados da prestação de cuidados, mas nenhuma lição foi aprendida.⁷³

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta em representação da Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago

1 Investimento em serviços públicos de cuidado que transformem as relações desiguais de gênero

Anos de subfinanciamento e medidas de austeridade significaram serviços públicos carentes de recursos. Isto implica que existe uma grande desigualdade no acesso aos serviços de cuidado. Em muitos países, o acesso a serviços de cuidado públicos ou subvencionados é irregular e depende frequentemente da riqueza da área. Os baixos níveis de cobertura resultam muitas vezes em barreiras para que as famílias de menor renda tenham acesso aos serviços de cuidado. Os serviços de cuidado privados são limitados àqueles que podem pagá-los. No entanto, as mulheres pobres, migrantes e racializadas tendem a ter menos recursos, de modo que a carga de cuidado é maior.

Os sindicatos poderiam exigir que os governos reivindiquem sua responsabilidade em matéria de cuidado e invistam em serviços públicos de cuidado transformadores de gênero e infraestrutura pública para apoiar o cuidado.

Mãe/pais e avós assumem a carga do cuidado – sejam as crianças, a mãe/pais ou famílias externas – a responsabilidade recai diretamente sobre o indivíduo. Se as famílias não podem se dar ao luxo de ir a uma instalação privada, elas têm pouca ou nenhuma escolha.⁷⁵

JILLIAN BARTLETT, NUGFW e vice-presidenta em representação da Região Interamericana, Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Trinidad e Tobago



Os serviços públicos de cuidado transformadores de gênero são os que reparam relações de poder desiguais e abordam a divisão histórica do trabalho em função do gênero, que coloca o peso do trabalho de cuidado sobre as mulheres e as meninas. Ao proporcionar serviços e infraestrutura de cuidado públicos transformadores de gênero, o Estado pode redistribuir o trabalho remunerado e não remunerado e pode transformar as relações de poder desiguais em função do gênero.

- **72** Citação capturada através de um questionário.
- **73** Citação captada através de uma entrevista.
- **74** Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=5ZeitUMmnhI>
- **75** Citação captada através de uma entrevista.

A natureza das demandas sindicais pode variar de acordo com o contexto local, mas existem algumas demandas básicas que os sindicatos podem fazer. Entre elas podemos citar:

- Os serviços públicos devem ser financiados e prestados publicamente, e ser universalmente acessíveis, inclusivos e iguais para todxs.
- Os serviços públicos devem ser transformadores de gênero. Eles devem reconhecer as prejudiciais desigualdades de poder entre mulheres e homens, concentrar-se em abordá-las e responder às necessidades específicas das mulheres.
- Os serviços públicos devem se basear nos princípios de não-discriminação e igualdade, devem ser acessíveis a todas as mulheres em toda a sua diversidade, incluindo os grupos interseccionais. Os governos devem assegurar a igualdade de gênero nos governos e a participação das mulheres na concepção, organização e gestão dos serviços públicos.

● **76** https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_es.pdf

● **77** https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633165/lang--es/index.htm

● **78** <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/news/Investing-in-the-Care-economy.pdf>

- Os Estados devem investir em serviços públicos transformadores de gênero por meio de orçamentos com perspectiva de gênero (arrecadar e gastar recursos públicos de maneiras que abordem ativamente as desigualdades de gênero e promovam a igualdade de gênero).
- Os serviços públicos devem proporcionar trabalho decente para aqueles que neles trabalham.
- O cuidado deve ser redefinido como um bem público e social e sua prestação não deve estar motivada pelo lucro ou o acesso determinado pela concorrência do mercado, e sim ser fornecido em resposta às necessidades. Isto significa que as responsabilidades de cuidado são o centro das políticas e programas econômicos.



Em 2020, a CUPE Canadá lançou uma campanha nacional para “Resolver o cuidado de longa duração”. A campanha exige que os governos eliminem a motivação do lucro nos cuidados de longa duração e que o governo canadense assuma o controle dos lares de idosos e invista neles e estabeleça um padrão de qualidade de serviço nacional e condições de trabalho seguras e decentes para o pessoal em todas as províncias canadenses. A campanha contribuiu para a decisão do Governo Saskatchewan de investir 80 milhões de dólares em cuidados de longa duração em 2021.



Os países que gastam mais de seu PIB em políticas de cuidado têm melhores resultados em matéria de saúde e realmente podem aumentar o emprego. Estudos estimam que um investimento de 2% do PIB em infraestruturas sociais geraria um aumento de emprego entre 2,4% e 6,1%.⁷⁶ Poderiam ser criados cerca de 269 milhões de novos empregos até 2030 se se duplicassem os investimentos em serviços de saúde, educação e cuidado social.⁷⁷

Um relatório do Women's Budget Group

do Reino Unido demonstrou que o investimento de fundos públicos no cuidado de crianças e pessoas idosas é mais eficaz na redução de déficit público e dívida do que as políticas de austeridade. Poderia impulsionar o emprego, a renda, o crescimento econômico e promover a igualdade de gênero. O informe mostra que um investimento de 2% do PIB no setor de cuidado geraria até um milhão de empregos na Itália, 1,5 milhão no Reino Unido, 2 milhões na Alemanha e 13 milhões nos Estados Unidos.⁷⁸

2 Reformas fiscais e tributárias justas e progressivas com igualdade de gênero

Os governos dizem frequentemente que não têm recursos financeiros para fornecer os serviços de atendimento de qualidade que são necessários. As medidas de austeridade também privaram os serviços públicos de recursos essenciais. Em todo o mundo, os sistemas financeiro e fiscal não estão proporcionando os recursos financeiros necessários para atender as necessidades de cuidado e estão prejudicando a igualdade de gênero:

- A forma como é organizada a fiscalidade prejudica as mulheres. Muitos sistemas fiscais e leis discriminam as mulheres por causa das desigualdades e preconceitos baseados em suposições de gênero prejudiciais sobre o papel das mulheres na sociedade. A forma em que são organizados os impostos não leva em conta como se ganha e gasta a renda, e frequentemente

favorece os homens, ao manter a ideia do homem como chefe da família. Alguns impostos também se aplicam a todos, independentemente de sua renda, ocasionando que os pobres – desproporcionalmente as mulheres e as meninas – enfrentam um peso maior.⁷⁹

- Em nível nacional e internacional, os fluxos financeiros ilícitos fazem com que se retire de circulação receitas muito necessárias para financiar serviços públicos essenciais. A evasão fiscal de grandes empresas multinacionais priva o mundo de receitas essenciais e contribui para o subfinanciamento de serviços essenciais. Isto contribui para enormes déficits de receitas para a prestação de serviços públicos e projetos de desenvolvimento, especialmente no Sul global.

- Algumas políticas nacionais e internacionais oferecem generosos incentivos fiscais às empresas multinacionais. Os tratados fiscais reduzem ou eliminam as regulamentações, o que significa que as corporações globais podem limitar suas contribuições fiscais. Essas políticas são frequentemente promovidas por instituições financeiras internacionais.

Para compensar a diferença, os governos frequentemente aumentam a carga tributária sobre os pobres e reduzem os gastos com serviços públicos essenciais. Mas isto compromete a igualdade e priva aos governos de recursos essenciais para fornecer serviços de cuidado.

A tributação progressiva é a fonte de financiamento mais importante e sustentável para os serviços públicos transformadores de gênero.⁸⁰

Em nível nacional, os sindicatos poderiam exigir que os governos maximizem os recursos disponíveis para os serviços públicos de cuidado através de uma tributação justa e progressiva e reformas financeiras. As demandas específicas poderiam incluir:

- Fazer com que os sistemas fiscais respondam à igualdade de gênero e reformar as leis tributárias para que não discriminem as mulheres e reduzam a carga tributária sobre os grupos mais pobres, incluídas as mulheres.
- Aumentar os impostos da forma mais progressiva possível, incluindo a tributação da renda, da riqueza e garantindo que as empresas multinacionais paguem sua parte justa dos impostos.
- Introduzir medidas para melhorar a transparência financeira.
- Desafiar a evasão e a elisão fiscal e introduzir legislação para fechar brechas/lacunas e controlar a evasão fiscal.
- Assegurar que as políticas fiscais e tributárias reconheçam e sirvam para representar, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado.
- Avaliar e reformar as políticas fiscais nacionais com base nos princípios dos direitos humanos, como a igualdade e a não-discriminação, e seu impacto na quantidade, intensidade e distribuição do trabalho não remunerado das mulheres.⁸¹



Mais de 190 países já aderiram ou ratificaram a CEDAW se comprometendo com a obrigação juridicamente vinculante de tomar medidas progressivas contra a discriminação direta e indireta que está embutida nas instituições, leis e políticas. Isto inclui as medidas fiscais que mantêm os estereótipos de gênero.

● **79** Para mais informação, consulte: <https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/2020%20GDOA%20Factsheet%20EN.pdf>

● **80** Para mais informação, consulte: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham> y https://cesr-org.translate.google/redistributing-unpaid-care-work-why-tax-matters-womens-rights/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=en-US

● **81** Para mais informação, consulte: <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-su-aplicacion-en-uganda-2021/> y <https://globaltaxjustice.org/libraris/enmarcando-la-tributacion-feminista-vol-2/>

Em nível internacional, os sindicatos poderiam colaborar com as organizações de justiça fiscal para exigir que os governos e as instituições internacionais trabalhem para combater a evasão fiscal transfronteiriça e introduzir medidas para deter os fluxos financeiros ilícitos. As exigências específicas podem incluir:

- Reformar e transformar o sistema fiscal mundial para garantir a igualdade de direitos fiscais dos Estados nacionais a nível internacional.
- Aumento da investigação sobre as repercussões das políticas fiscais em função do gênero para os responsáveis políticos.
- Desenvolver um sistema de cooperação fiscal internacional que garanta o financiamento e não promova um nivelamento por baixo das normas financeiras.



A forma em que estão organizados os sistemas fiscais e financeiros mundiais significa que os países de menor renda costumam ter menos peso nas políticas e normas fiscais, embora muitas vezes enfrentem as piores consequências da evasão e do abuso fiscal. A agenda é amplamente dominada principalmente pelos países de maior renda. É por isso que agora existem apelos para a criação de um organismo fiscal mundial totalmente inclusivo e intergovernamental, com representação igualitária dos países,

- Que as instituições internacionais exijam aos Estados, às empresas multinacionais e às elites ricas que parem de praticar abusos fiscais e paguem sua parte de impostos.

O impacto do programa de ajuste estrutural e o peso da dívida neocolonial afetaram negativamente os países do Sul global. Os sindicatos também poderiam fazer campanha pelo cancelamento da dívida e por um financiamento equitativo para os países do Sul global, assim como pela reforma das condições de empréstimo do FMI e do Banco Mundial.

que garanta a igualdade de direitos fiscais dos Estados-nação e acabe com todas as formas de abuso fiscal por parte das empresas multinacionais e indivíduos ricos.

Ao empreender ações em relação à fidelidade, os sindicatos poderiam considerar o apoio das organizações de justiça fiscal em suas demandas por um órgão fiscal mundial mais justo. Os sindicatos também podem colaborar com as organizações de justiça fiscal para mapear empresas e identificar onde se produz a evasão fiscal.

O Estado tem a responsabilidade de prestar serviços públicos de cuidado universal, de qualidade e transformadores de gênero, e deve prestar contas por isso. Apesar disso, o cuidado social está geralmente mal regulamentado.

*Devido às baixas proporções de pessoal nos hospitais em todo o país, não somos capazes de fornecer os serviços de qualidade necessários. Esta é a razão de muitos problemas.*⁸²

SUMAN GIRI SHRESTHA, oficial de enfermagem, Profissionais de Saúde do Nepal, Nepal

Os governos devem reclamar seu papel de provedores e reguladores do cuidado. Mas é importante reconhecer os limites da ação do Estado. Em alguns contextos, a organização social do cuidado poderia também incluir a comunidade, e potencialmente até o setor privado. Mas o Estado, como regulador, deve limitar as responsabilidades e o poder do setor privado.

*Estou no setor da enfermagem. Neste setor, a proporção de pessoal por paciente também é um problema importante. No setor privado, por exemplo, há uma enfermeira para cada dois pacientes. Mas no setor público, é mais como uma enfermeira para cada 60 pacientes. O sistema se encontra subfinanciado, e isso é um grande problema. Isto também afeta as condições de emprego, salários e equipamentos.*⁸³

RITTA THANDEKA MSIBI, DENOSA e vice-presidenta da ISP em representação da África e dos países árabes, África do Sul



Na Austrália, a Associação de Enfermeiras e Doulas de Nova Gales do Sul (NSWNMA) impulsionou reformas fundamentais para garantir a segurança e a qualidade no atendimento às pessoas idosas, assim como uma melhor dotação de pessoal, aumento de competências e formação para xs trabalhadorxs, em sua maioria mulheres.

Em nível estadual, o sindicato iniciou uma campanha para garantir que xs enfermeirxs registrados estivessem sempre de plantão 24 horas por dia nos lares de idosos. Os membros realizaram discussões com os deputados locais e um grande número de grupos comunitários para destacar os benefícios de que os funcionários trabalhem por plantão, mas estejam sempre presentes 24 horas por dia. Após inúmeros fóruns comunitários, petições e milhares de conversas, a campanha das 24 horas do dia e os 7 dias da semana conseguiu que o ministro de Estado concordasse em não revogar uma regulamentação estatal que garantiria que xs enfermeirxs registrados permanecerem de plantão nos lares de idosos.

Após a vitória, a campanha de base continuou. O sindicato pesquisou e elaborou relatórios para destacar as crescentes preocupações do ponto de vista do pessoal. Também organizou uma mesa redonda de interessados com experiência em cuidados à terceira idade para debater reformas e a melhor maneira de abordar alguns dos obstáculos no cuidado à terceira idade. O grupo também publicou folhetos educativos que explicam diferentes aspectos do cuidado para aumentar os conhecimentos e facilitar o acesso ao cuidado residencial.

Os sindicatos poderiam exigir aos governos que reformem as políticas atuais de cuidados e implementem uma regulamentação mais estrita dos serviços de cuidado. As exigências específicas poderiam incluir:

- Reforma da legislação, as políticas e os marcos regulatórios existentes sobre a prestação de cuidado. O papel essencial do cuidado e seu acesso universal devem ser integrados sistematicamente no desenvolvimento de políticas, desenho, implementação e monitoramento dos serviços de cuidado.
- O direito a um atendimento de qualidade deve ser estabelecido na legislação.
- Que a avaliação do impacto dos direitos humanos baseada no gênero seja utilizada no desenho e monitoramento de políticas e programas relacionados com o cuidado.
- Reforçar a regulamentação dos fornecedores de cuidado para garantir condições de emprego formal, padrões profissionais, salário digno e trabalho decente para xs cuidadorxs. Isto deve incluir planos para a supervisão do trabalho de cuidado remunerado quando este é realizado em domicílios privados.
- A introdução de proporções mínimas de pessoal por paciente para enfrentar a escassez de pessoal e garantir a melhora das condições de trabalho e da qualidade dos serviços de atendimento.
- Que os governos devolvam os serviços externalizados e privatizados à propriedade pública (remunicipalização e/ou nacionalização).⁸⁴
- Aumento do investimento em órgãos reguladores e inspeções de trabalho.



Em Vancouver, Columbia Britânica (Canadá), o Sindicato de Empregados de Hospitais (HEU) representa mais de 50.000 trabalhadores de diversas profissões sanitárias. Há uns 20 anos, o governo provincial implantou uma legislação que esvaziava os acordos coletivos dxs trabalhadorxs da área de saúde das disposições de segurança no trabalho. Também os excluiu da plena proteção da legislação trabalhista provincial. Isto levou à demissão de milhares de trabalhadores da

saúde – a maioria das quais mulheres –, já que as autoridades contrataram serviços hospitalares. Em 2018, a legislatura votou por unanimidade a revogação da lei que permitia a externalização. Como resultado, mais de 4.000 trabalhadores serão contratados como empregadxs das direções de saúde. Em 2021, a HEU chegou a um acordo com xs empregadores da saúde pública e o governo sobre um marco de ajuste laboral para a transferência de trabalhadores para as direções de saúde.⁸⁵



No Reino Unido, os sucessivos governos não proporcionaram suficiente financiamento público para fornecer cuidado de qualidade colocando o sistema de cuidados em ponto de ruptura. Xs trabalhadorxs enfrentam salários de miséria, empregos pouco confiáveis e violência e assédio no trabalho. O pessoal abandona sistematicamente a profissão.

A UNISON faz campanhas para melhorar o sistema de cuidado e pede ao governo que estabeleça um serviço nacional de cuidado. De acordo com a UNISON, um serviço nacional de cuidado deve ser público e financiado publicamente:

- Manter os padrões de qualidade através de uma força de trabalho profissionalizada.
- Ser baseado em um sistema que as pessoas entendam e confiem.
- Ter financiamento público sustentável e uma ética pública.⁸⁶

O sindicato formulou cinco exigências que solicita ao governo que garanta imediatamente:

- Salário digno para todos xs trabalhadorxs do cuidado, como um mínimo absoluto.

- Contrato de trabalho padrão para o trabalho de cuidado, que inclua o salário por doença, horas contratadas e o pagamento de todas as horas de trabalho, incluindo o tempo de descanso e o tempo de deslocamento.
- Financiamento governamental significativo e de emergência.
- Padrões profissionais: É necessário melhorar e ampliar a certificação de cuidado e padronizar o registro profissional em todo o Reino Unido.
- Deve ser criado um grupo de trabalho composto por comissionados, provedores, governos e sindicatos para atuar.

No Reino Unido, o governo se reúne periodicamente com o setor de saúde, xs trabalhadorxs da saúde e xs empregadorxs em um fórum social para tentar antecipar os problemas antes que eles surjam e obter sugestões para as políticas governamentais. Mas no setor do cuidado social não existe o mesmo fórum. Portanto, a UNISON está colaborando com outros sindicatos e empregadores do setor para criar seu próprio fórum nacional de colaboração e pressionar o governo a criar um para o cuidado social.



Apesar de tudo o que está errado com o sistema de cuidados neste país, temos uma força de trabalho apaixonada e comprometida, que se preocupa desesperadamente com as pessoas que cuidam. Este é um ponto de partida fantástico para tentar construir um sistema de cuidados que funcione.⁸⁷

CHRISTINA MCANEA, Secretária-Geral da UNISON

Os sindicatos também poderiam exigir melhor regulamentação do financiamento dos sistemas de cuidado. As exigências específicas poderiam incluir:

- Que os governos cumpram os compromissos nacionais de gastos com serviços públicos, que ponham fim às medidas de austeridade e aumentem o financiamento público dos serviços de cuidado.
- O financiamento público deve ser responsável e transparente e incluir salvaguardas para evitar que ele subsidie os lucros de fornecedores privados.
- O financiamento público dos serviços de cuidado deve estar condicionado ao trabalho decente e à negociação coletiva dos trabalhadores.
- O fim das parcerias público-privadas e do financiamento público dos operadores privados.

Vemos uma enorme especulação no setor do cuidado com a invasão do mercado privado. Só podemos reconstruir a organização social do cuidado se examinarmos como os cuidados são prestados e lutarmos para melhorar os direitos dos prestadores de cuidado. É necessário eliminar o lucro do cuidado. O Estado não pode subcontratar o cuidado a empresas. O cuidado deve ser um serviço público sob a responsabilidade do Estado. Temos que garantir que os fundos públicos não sejam desperdiçados e sejam destinados a satisfazer as necessidades de cuidado das pessoas que dependem do cuidado, mas também às necessidades das pessoas que o fornecem.⁸⁸

GLORIA MILLS, UNISON e vice-presidenta do Comitê Mundial de Mulheres da ISP, Reino Unido

● **82** Citação extraída de videoclipe.

● **83** Citação captada através de uma entrevista.

● **84** Para mais informação, consulte: https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining_and_privatization_guide_en.pdf

● **85** <https://www.heu.org/news/media-release/province-reverses-privatization-cleaning-and-dietary-work-bc-hospitals>

● **86** Isto significa que o cuidado deve ser financiado pelo setor público, com responsabilidade pública e prestado às pessoas, e não para fins lucrativos.

● **87** Cita capturada de: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/06/Time-for-a-national-care-service-June-2020.pdf>

● **88** Cita captada a través de uma entrevista.





Na Coreia, a prestação de cuidados sociais está dominada por prestadores privados. O sistema carece de coordenação, e a qualidade do serviço, da mão de obra e das instalações está pouco regulamentada e carece de supervisão por parte do governo. Isto tem contribuído para que a prestação de serviços de cuidado seja desigual e insatisfatória e para que as condições de trabalho dos cuidadores sejam deficientes, que enfrentem salários baixos, horários longos e irregulares, instabilidade na situação laboral e subvalorização de seu trabalho. A forma em que o sistema está estruturado também limita a eficácia do diálogo social e das negociações entre os sindicatos e os empregadores do setor.

O Sindicato de Trabalhadores dos Serviços Públicos e Transportes da Coreia (KPTU), junto com outros sindicatos, movimentos sociais e grupos da sociedade civil, elaboraram demandas-chave para trabalhar no estabelecimento de instituições públicas sólidas para o cuidado e para um financiamento público suficiente por parte do governo. As exigências incluem:

- Reforma estrutural do setor de cuidados mediante a revisão de leis e sistemas pertinentes.

- Municipalização dos serviços de cuidado, inclusive mediante a criação de instituições públicas de serviços sociais em nível municipal/regional.
- Expansão das infraestruturas públicas para aumentar a prestação pública de serviços sociais.
- Reforçar a regulamentação e o controle de fornecedores privados em torno de serviços de cuidado e práticas comerciais.

Desde o início de 2017, os sindicatos e as organizações da sociedade civil realizaram uma campanha conjunta para atender a essas demandas-chave. A campanha organizou uma série de mesas redondas, seminários e coletivas de imprensa e elaborou projetos de pesquisa e relatórios que exigiam a revisão e reforma do setor do cuidado. Graças a esse esforço, o grupo realizou grandes avanços para estabelecer uma base legal para a criação de instituições públicas de serviços de cuidado em nível nacional e para fortalecer o financiamento público. O próximo desafio para os sindicatos é garantir que a lei seja colocada em prática.

● **89** Para mais informação, consulte: <https://www.gi-escr.org/publications/towards-a-gender-just-transition-a-human-rights-approach-to-womens-participation-in-the-energy-transition>

● **90** Para mais informação, consulte: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham> y <https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-07/UNRISD%20-%20A%20New%20Eco-Social%20Contract.pdf>

4 Investimento para uma transição justa

Os sindicatos também poderiam exigir dos governos a elaboração de políticas e investimentos para a transição dos combustíveis fósseis para energia mais limpa. A transição deve ser transformadora de gênero e garantir a plena participação das mulheres na transição energética. O cuidado deve ser fundamental na elaboração de políticas em torno da transição justa para garantir que aborde as desigualdades estruturais.⁸⁹ As demandas específicas ao governo poderiam incluir:

- Financiamento público transformador de gênero dos projetos e políticas energéticas, ação climática efetiva, mitigação e estratégias de adaptação para garantir a igualdade de gênero e promover a participação das mulheres.
- Ter um equilíbrio de gênero em todos os órgãos decisórios em torno da crise climática e garantir a avaliação dos impactos de gênero dos projetos e políticas de transição energética.
- Garantir que os papéis de gênero e as cargas de cuidado das mulheres sejam compreendidas e integradas no desenvolvimento de qualquer projeto.
- As necessidades das mulheres e dos direitos humanos das mulheres – em toda a sua diversidade – devem ser levadas em conta e integradas no projeto de novos sistemas energéticos.
- A energia deve ser repensada como um serviço público chave que o Estado tem a responsabilidade de proporcionar.⁹⁰

 No Japão, o sistema de seguros de cuidado de longa duração tem sido a pedra angular do sistema de cuidado durante muitos anos. O sistema foi lançado em 2000 com o objetivo de “socializar o cuidado”, a sociedade como um todo assumindo a responsabilidade de cuidar das pessoas idosas. Mas nos últimos anos, a crescente demanda por serviços de cuidados de longa duração, juntamente com a escassez de trabalhadores e os limitados recursos financeiros, levaram a um sistema de cuidados que está cambaleando sob pressão. Os cuidadores também enfrentam más condições de trabalho e baixos salários. Em resposta à crise do cuidado, vários sindicatos no Japão tomaram medidas para melhorar o

sistema de cuidado: JICHIRO vem exigindo a melhora dos níveis de pessoal e dos salários dos trabalhadores de cuidado, inclusive por meio da elaboração de diretrizes salariais no setor. Todo ano, o sindicato participa da “Assembleia Nacional do Cuidado e Bem-Estar Comunitário”, um fórum onde são debatidos os principais problemas do setor do cuidado. O sindicato também exerce pressão regularmente sobre os ministérios e os membros do parlamento. Da mesma forma, tanto o JHCWU quanto o sindicato All Saiseikai fizeram demandas por aumentos salariais, melhorias nos níveis de pessoal e um aumento no número de funcionários do turno noturno para eliminar longos turnos noturnos para os cuidadores.

Mais recursos

Campanha 10 dólares por dia	https://www.10aday.ca
ActionAid, Tornando Visível o Cuidado	https://actionaid.org/publications/2013/making-care-visible
Federação Australiana de Enfermagem e Parteiras (ANMF), Apresentação às Comissões Reais	https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27185 https://agedcare.royalcommission.gov.au/media/27184
Câmara dos Comuns do Canadá, Apresentações	https://www.ourcommons.ca/Committees/en/HUMA/StudyActivity?studyActivityId=11538498
Fundação Canadense da Mulher, Resetting Normal, Resetting Normal- Women, Decent Work and Canada's Fractured Care Economy	https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/07/ResettingNormal-Women-Decent-Work-and-Care-EN.pdf
Christian Aid, Uma economia baseada em direitos	https://www.cesr.org/sites/default/files/Rights%20Based%20Economy%20briefing.pdf
CICTAR, All in the Family - Tax and Financial Practices of Australia's Largest Family Owned Aged Care Companies	https://cictar.org/all-in-the-family-tax-and-financial-practices-of-australias-largest-family-owned-aged-care-companies/
CICTAR, Darkness at Sunrise: Lares de idosos do Reino Unido transferem seus lucros para o exterior	https://cictar.org/wp-content/uploads/2021/02/Revera_Report_UK_FNL.pdf
CICTAR, ORPEA- Cuidar das pessoas ou do lucro (EN)	https://publicservices.international/resources/publications/orpea-caring-for-people-or-for-profit-cictar?id=12690&lang=en
CICTAR, Revera Living Making a Killing	https://peopleoverprof.it/resources/publications/cictar-report-revera-living-making-a-killing?id=11543&lang=en
CICTAR, Quem se importa com o quê?	https://cictar.org/wp-content/uploads/2018/12/CICTAR_Aged_Care_Brief_Final.pdf

CUPE, Comissão de Cuidados de Longa Duração de Ontário COVID-19	https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2021/03/Brief_LTC_Commission_Submission_OD_and_OCHU_2021_02_16.pdf
CUPE, Proteger Nosso Trabalho da Privatização: como lutar contra a contratação na mesa de negociação	https://cupe.ca/sites/cupe/files/bargaining_and_privatization_guide_en.pdf
EPSU, She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women evidence from health and social care	https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/WP%202019.11%20She%20works%20hard%20for%20the%20money%20Müller%20WEB.pdf
Rede de gênero e desenvolvimento, focalizando o cuidado na recuperação econômica da Covid-19: um pacote de cinco pontos	https://gadnetwork.org/gadn-resources/a-five-point-care-package
GI-ESCR, dos serviços públicos sensíveis ao gênero aos serviços públicos transformadores de gênero	https://www.gi-escr.org/publications/from-gender-responsive-to-gender-transformative-public-services-gi-escr-brief-on-women-and-public-services
GI-ESCR, Mais do que Juanitas	https://www.gi-escr.org/publications/ms-que-juanitas
GI-ESCR, A participação das mulheres na transição para as energias renováveis	https://www.gi-escr.org/publications/towards-a-gender-just-transition-a-human-rights-approach-to-womens-participation-in-the-energy-transition
Aliança Global para a justiça fiscal: guia para enquadrar a fiscalidade feminista	Volume 1: https://globaltaxjustice.org/librarians/enmarcando-la-tributacion-feminista-su-aplicacion-en-uganda-2021/ Volume 2: https://globaltaxjustice.org/librarians/enmarcando-la-tributacion-feminista-vol-2/
Justiça fiscal global, impactos de gênero dos impostos nas mulheres	https://globaltaxjustice.org/wp-content/uploads/2022/08/2021-06-02-Download-the-guide-in-English-EN-PDF.pdf
IDS, Redistribuição do trabalho de cuidado não remunerado – Porque os impostos são importantes para os direitos das mulheres	https://www.cesr.org/sites/default/files/UnpaidCare_IDS_CESR.pdf

OIT, Os cuidados no trabalho: investir em licenças e serviços de cuidados para uma maior igualdade no mundo do trabalho	https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_850638/lang--es/index.htm
OIT, trabalho de cuidado e empregos de cuidado: para o futuro do trabalho decente	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm
OIT, O trabalho de cuidado não remunerado e o mercado de trabalho	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf
FMI, impostos para um novo contrato social	https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Taxing-for-a-new-social-contract-Cobham
Guia do trabalhador da CSI, como enfrentar a mudança climática no setor do cuidado	https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/reset_klimaatadaptatie_a5_es-2.pdf
CSI, Louder Together: guia para fazer campanha pelo investimento no cuidado	https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/louder_together_es.pdf
Ministério da Economia da Argentina, o valor do cuidado – Um setor econômico estratégico	https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuidado-sector-economico-estrategico-ingles.pdf
OXFAM, Caring in a changing climate: centrar o trabalho de cuidado na ação climática	https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/caring-in-a-changing-climate/
ISP: como as finanças extraem riqueza do setor de cuidados, prejudicando a todos	https://publicservices.international/resources/publications/cmo-las-finanzas-extraen-riquezas-del-sector-del-cuidado-perjudicando-a-todxs?id=12877&lang=es
Manifesto ISP sobre O Cuidado: Reconstruir a Organização Social do Cuidado	https://peopleoverprof.it/campaigns/manifiesto-reconstruir-la-organizacin-social-del-cuidado?id=11655&lang=es
A ISP, o cuidado na nova Constituição do Chile	https://publicservices.international/resources/publications/los=-cuidados-en-la-nueva-constitucin-en-chile?id12134=&lang=es
ISP, Igualdade salarial – justiça salarial	https://peopleoverprof.it/campaigns/igualdad-de-pago--justicia-salarial?id=5698&lang=es

ISP, A luta contra as empresas e o esvaziamento do cuidado de à terceira idade na Austrália	https://publicservices.international/resources/news/fighting-against-corporatization-and-the-hollowing-out-of-aged-care-in-australia?id=11968&lang=en
ISP, A Luta contra a Covid na Linha da Frente: Histórias dxs trabalhadores sanitários comunitários do Sul da Ásia	https://peopleoverprof.it/resources/publications/fighting-covid-on-the-frontlines-stories-of-south-asias-community-health-workers?id=11955&lang=en
La ISP, xs trabalhadores da saúde e o cuidado social e a crise do neoliberalismo	https://publicservices.international/resources/publications/health-and-social-care-workers-and-the-crisis-of-neoliberalism?id=11275&lang=en
ISP, Reunião informativa para governos locais e regionais: A dimensão territorial dos serviços sociais do cuidado	https://publicservices.international/resources/publications/la-dimensin-territorial-de-los-servicios-sociales-del-cuidado?id=12791&lang=es
ISP, A crise do cuidado de longa duração- Efeitos da provisão privada	https://publicservices.international/resources/publications/la-crisis-del-cuidado-de-larga-duracin-las-consecuencias-de-la-prestacin?id=12878&lang=es
ISP, A Organização Social do Cuidado- Um panorama mundial dos principais desafios e possíveis alternativas para um programa sindical feminista	https://publicservices.international/resources/publications/la=-organizacin-social-del-cuidado-una-mirada-global?id=12358&lang=es
ISP, O que o cuidado tem a ver com direitos humanos?	https://publicservices.international/resources/news/qu=-tiene-que-ver-el-cuidado-con-los-derechos-humanos-?id=12549&lang=es
Comissão Real de Qualidade e Segurança no Cuidado à Terceira Idade	https://agedcare.royalcommission.gov.au/publications/final-report

ONU Mulheres, Caixa de ferramentas sobre o trabalho remunerado e não remunerado- das 3R às 5R	https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/07/a-toolkit-on-paid-and-unpaid-care-work
ONU, Resultados da Sessão UNCSW66	https://www.unwomen.org/en/csw/csw66-2022/session-outcomes
ONU, Grupo de Trabalho sobre Discriminação contra as Mulheres e as Meninas	https://unworkinggroupwomenandgirls.org/es/
UNISON, Políticas para os cuidadores: Guia de Negociação e Política modelo	https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/12/Carers-policies-guide.pdf
UNISON, O trabalho social e o impacto da pandemia de Covid	https://www.unison.org.uk/content/uploads/2022/06/26799-social-work-survey-FULL-final.pdf
UNRISD, Um Novo Contrato ecosocial	https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-07/UNRISD%20-%20A%20New%20Eco-Social%20Contract.pdf

Multimedia	
Vídeo: Quem se importa? Solucionando a crise assistencial	https://youtu.be/afctAoWZReM
Vídeo: Recompensar e remunerar o trabalho de cuidado	https://youtu.be/OTtj6zV0_ek
Vídeo: Reivindicar O caráter público do cuidado	https://www.youtube.com/watch?v=5ZeitUMmnhI
Vídeo: Reconhecer o direito humano ao cuidado	https://www.youtube.com/watch?v=iKtFjjPRf4g
Vídeo: Austeridade e enfermeiras em Nepal	https://www.youtube.com/watch?v=4sHQqPa4ETc
Vídeo: Nossa saúde, nossos trabalhadores sanitários comunitários em Nepal	https://www.youtube.com/watch?v=FE4f6Q8nGo8
Podcast: Radio Labour- Reconstruindo a organização social do cuidado	https://publicservices.international/resources/podcasts/rebuilding-the-social-organisation-of-care?id=12344&lang=en
Podcast: Radio Labour- Um manifesto para construir sociedades de cuidado em todo o mundo	https://publicservices.international/resources/podcasts/a-manifesto-for-building-care-societies-worldwide?id=12392&lang=en
Podcast: Radio Labour - Cinco passos para uma sociedade mais solidária	https://publicservices.international/resources/podcasts/five-steps-to-a-better-caring-society?id=11514&lang=en



PSI

**INTERNACIONAL DE
SERVIÇOS PÚBLICOS**



**INTERNACIONAL DE
SERVIÇOS PÚBLICOS**

A federação sindical internacional dos trabalhadorxs de serviços públicos

**162 Rua da Quitanda - 4º ANDAR
01012-010 - SÃO PAULO - SP
BRASIL**

**E-MAIL: psi.interamerica@world-psi.org
www.publicservices.international**

A Internacional de Serviços Públicos é uma Federação Sindical Internacional que agrupa mais de 700 sindicatos, que representam 30 milhões de trabalhadores em 154 países. Levamos suas vozes às Nações Unidas, à OIT, à OMS e outras organizações locais e mundiais. Defendemos os direitos sindicais, e trabalhistas e lutamos pelo acesso universal a serviços públicos de qualidade.