

ECONOMIA DO CUIDADO E DESIGUALDADES NA INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: EVIDÊNCIAS PARA O BRASIL

Área Temática: Trabalho, Sociedade, Demografia e Políticas Públicas

Resumo: O trabalho doméstico e de cuidados não remunerado é fundamental para a reprodução da vida e da força de trabalho, mas é distribuído de forma desigual entre homens e mulheres, relacionando-se às desigualdades de inserção no mercado de trabalho. Este artigo analisa, de forma descritiva, a relação entre a distribuição dessas atividades e as diferenças de participação, ocupação, desocupação, jornada e rendimento entre mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, considerando desigualdades por cor ou raça e região. A pesquisa possui abordagem quantitativa e descritiva, baseada em dados secundários da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), utilizando dados da tabulação trimestral e do suplemento anual da 5ª visita. Os resultados mostram que, em 2022, as mulheres dedicavam 21,2 horas semanais a afazeres domésticos e cuidados, contra 9,6 horas dos homens. Essa assimetria acompanha diferenças persistentes na inserção laboral, destacando-se o menor nível de ocupação das mulheres com filhos, de 56,6%, frente a 89,0% entre os homens com filhos. As desigualdades são mais intensas entre mulheres pretas e pardas e na região Nordeste, que apresentou a maior carga feminina de cuidado e o maior diferencial de jornada. O hiato de rendimento entre homens e mulheres também permaneceu no período analisado. Conclui-se que a desigual distribuição do trabalho doméstico e de cuidados está associada a desigualdades persistentes na inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro, sem que os resultados permitam estabelecer relações causais.

Palavras-chave: Economia do cuidado; Mercado de trabalho. Desigualdade de gênero. Interseccionalidade.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico e de cuidados realizado sem remuneração é essencial para o funcionamento diário da sociedade e para a manutenção da força de trabalho. Mesmo assim, essas atividades não são contabilizadas como parte da produção econômica nas contas nacionais e, por isso, recebem pouca atenção nos debates sobre a economia. Dentro dos domicílios, essas responsabilidades são distribuídas de maneira desigual entre mulheres e homens. Essa desigualdade transforma uma situação muitas vezes vista como particular das famílias em um problema econômico e social. Isso ocorre porque o tempo dedicado aos cuidados reduz o tempo disponível para o trabalho remunerado, para os estudos, para a qualificação profissional e para o crescimento na carreira.

Inicialmente, três indicadores ajudam a compreender a dimensão desse problema no Brasil. O primeiro está relacionado ao valor econômico dessas atividades. Com base nos dados da PNAD Contínua e no método do custo de reposição, Kelly, Considera e Melo (2023) estimam que o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado correspondeu, em média, a 13% do Produto Interno Bruto entre 2016 e 2022. Desse total, aproximadamente 65% foi produzido por mulheres.

Em seguida, o segundo indicador mostra a diferença no tempo dedicado a essas tarefas. Segundo Kelly e Tobler (2025), em 2022, as mulheres gastavam, em média, 21,2 horas por semana com afazeres domésticos e cuidados, enquanto os homens dedicavam 9,6 horas. Ao somar o trabalho remunerado e o não remunerado, a jornada total das mulheres era 5,6 horas semanais maior do que a dos homens.

Por fim, o terceiro indicador demonstra os efeitos dessa sobrecarga na busca por emprego. Entre as mulheres que faziam parte da força de trabalho potencial, 25% não conseguiram procurar uma ocupação devido às responsabilidades domésticas e de cuidado. Entre os homens, esse percentual era de apenas 2%.

Nesse contexto, a importância desse tema está na diferença entre a dimensão do problema e a forma limitada como ele costuma ser analisado. A literatura sobre a divisão sexual do trabalho, aponta que as tarefas domésticas e de cuidado são historicamente atribuídas às mulheres (Hirata; Kergoat, 2007). Saffioti (1976) e Werneck (2016), mostram que essa divisão também está relacionada às desigualdades de raça e de classe que marcaram a formação do mercado de trabalho brasileiro.

Mesmo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publicando regularmente dados e informações sobre o tempo dedicado ao trabalho doméstico e cuidados, e dados sobre mercado de trabalho, poucos estudos relacionam o tempo dedicado aos serviços domésticos e cuidado com indicadores como participação no mercado de trabalho, ocupação, jornada de trabalho e rendimento. Além disso, a associação desses indicadores por regiões do país também são pouco investigadas.

Diante desse contexto, o artigo procura responder à seguinte questão: de que maneira a distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado pode estar associado às diferenças de participação, ocupação, jornada e rendimento entre mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, considerando especialmente as desigualdades raciais e regionais? O objetivo é analisar, de maneira descritiva, a relação entre a divisão dessas atividades não remuneradas e as desigualdades na inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho do país. A análise também busca destacar as diferenças existentes entre grupos de cor ou raça e entre as regiões brasileiras.

Para tanto, a pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa e descritiva, baseada em dados secundários da PNAD Contínua, produzida pelo IBGE. São utilizadas duas formas de tabulação. A primeira corresponde aos dados trimestrais, empregados na análise dos indicadores do mercado de trabalho. A segunda corresponde ao suplemento anual da quinta visita, que apresenta informações sobre as horas dedicadas aos afazeres domésticos e aos cuidados.

Assim, a principal contribuição do artigo é reunir, em uma única análise, indicadores que costumam ser estudados de forma separada, o que permite observar se os grupos responsáveis pela maior parcela do trabalho não remunerado são também aqueles que enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Além desta introdução, o artigo está estruturado em quatro seções: referencial teórico, métodos, resultados e considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Economia do Cuidado e Invisibilidade

A economia do cuidado designa o conjunto de atividades voltadas à reprodução cotidiana da vida humana: preparo de alimentos, limpeza e organização do domicílio, cuidado de crianças, de pessoas idosas, de enfermos e de pessoas com deficiência (Organização Internacional do Trabalho, 2018). O cuidado remunerado é prestado mediante contrato, no mercado ou em serviços públicos; o não remunerado é executado no interior dos domicílios, sem contrapartida monetária, e é majoritariamente desempenhado por mulheres. A distinção é contábil, e não substantiva: trata-se do mesmo conjunto de tarefas, registrado de maneiras diferentes conforme a forma de sua prestação.

Por sua vez, a razão dessa assimetria de registro está na fronteira de produção do Sistema de Contas Nacionais, que inclui no produto os bens e serviços destinados à troca e exclui os serviços produzidos e consumidos no próprio domicílio, ainda que substituíveis por serviços de mercado. O trabalho de cuidado não remunerado situa-se do lado excluído dessa fronteira: é economicamente produtivo, mas estatisticamente invisível. Melo, Considera e Di Sabbato (2007) sustentam que a exclusão não é neutra, pois recai sobre a parcela do trabalho social atribuída às mulheres, e estimam que os afazeres domésticos não remunerados corresponderam a cerca de 11,2% do PIB brasileiro entre 2001 e 2005, com 82% desse valor produzido por mulheres.

Além disso, a mensuração desse trabalho exige atribuir preço a atividades que, por definição, não o têm. O método do custo de reposição imputa às horas dedicadas ao cuidado o valor da hora de trabalho que seria pago caso a mesma tarefa fosse contratada no mercado. Kelly, Considera e Melo (2023) aplicam esse procedimento ao Brasil, utilizando o rendimento médio das trabalhadoras domésticas de cada Unidade da Federação como proxy do preço da hora de cuidado, e estimam que o trabalho doméstico e de cuidados não remunerado equivaleu, em média, a 13% do PIB nacional entre 2016 e 2022, com 65% desse valor produzido por mulheres e proporção mais elevada no Nordeste, onde alcança 17% do PIB regional. O método tem

limitações reconhecidas, pois subestima as tarefas mais qualificadas e desconsidera a simultaneidade de atividades, mas fornece uma ordem de magnitude que torna comparáveis o trabalho não remunerado e o produto mensurado.

Nesse sentido, a exclusão do cuidado da fronteira de produção não é apenas um problema de mensuração: ela produz um viés analítico com consequências práticas. Folbre (2001) argumenta que o cuidado gera externalidades positivas apropriadas por toda a sociedade, já que a força de trabalho que chega ao mercado já foi criada, alimentada e socializada por alguém, mas cujos custos são suportados privadamente por quem cuida. Como esses benefícios não são precificados, a decisão de cuidar não é remunerada na proporção do valor que gera, e o resultado é uma subprovisão sistemática de cuidado combinada à sobrecarga de quem o realiza.

Nessa direção, a Organização Internacional do Trabalho (2018) traduz esse diagnóstico em agenda, ampliando os três R consagrados, reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho não remunerado com duas dimensões adicionais: recompensar adequadamente o trabalho remunerado de cuidado e assegurar representação a quem o exerce. As duas contribuições operam em registros distintos e complementares: Folbre explica por que o mercado, isoladamente, não corrige a assimetria; a OIT indica sobre quais dimensões a política pública pode incidir.

Contudo, o custo de reposição não é a única forma de dimensionar esse trabalho. Barbosa, Costa e Franca (2023) adotam a perspectiva complementar do custo de oportunidade, que mede não o preço de contratar o serviço no mercado, mas a renda que a cuidadora deixa de auferir ao dedicar seu tempo ao cuidado não remunerado. Com base na PNAD Contínua de 2019, as autoras estimam um custo de oportunidade médio de R\$ 8,40 por hora para as mulheres, contra R\$ 12,90 para os homens, equivalentes a R\$ 1.336,40 e R\$ 2.063,20 mensais; entre as mulheres, o valor cai de R\$ 10,50 por hora entre as brancas para R\$ 6,70 entre as negras, e a menor média regional é a do Nordeste, R\$ 5,40.

As mesmas autoras registram ainda que 17% das mulheres de 25 a 59 anos declaram não trabalhar em decorrência do trabalho reprodutivo e que, entre as que estão fora da força de trabalho, cerca de 54% apontam os cuidados ou os afazeres domésticos como motivo (Barbosa, Costa e Franca, 2023). As duas abordagens são complementares: a valoração por custo de reposição mostra o que a sociedade deixa de contabilizar, e a valoração por custo de oportunidade, o que as mulheres individualmente deixam de receber.

Por outro lado, a invisibilidade estatística tem contrapartida simbólica: como observam Kelly, Considera e Melo (2023), tarefas essenciais à vida em sociedade, por não serem remuneradas, são tratadas como “feitas por amor”, e Folbre (2001) descreve esse deslocamento como a naturalização de um trabalho cuja gratuidade é condição de funcionamento do sistema produtivo. No plano institucional, o reconhecimento avançou a partir da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim, 1995), que consolidou a agenda do reconhecimento, da redução e da redistribuição do trabalho não remunerado. No Brasil, esse acúmulo foi sistematizado na coletânea organizada por Camarano e Pinheiro (2023), publicada durante a construção da Política Nacional de Cuidados, instituída pela Lei nº 15.069/2024 (Brasil, 2024): diagnóstico acadêmico e norma convergem ao tratar o cuidado não remunerado como objeto de política pública.

2.2 Divisão Sexual do Trabalho, Interseccionalidade e Mercado de Trabalho

A divisão sexual do trabalho corresponde à forma como, ao longo da história, determinadas tarefas passaram a ser associadas a homens e outras a mulheres. Hirata e Kergoat (2007, p. 599) identificam dois princípios centrais nessa organização. O primeiro é o princípio da separação, segundo o qual “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres”. O segundo é o princípio hierárquico, que estabelece que “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher”. Esses dois princípios atuam de forma conjunta, porque a responsabilidade pelo cuidado é atribuída principalmente às mulheres ao mesmo tempo em que as atividades ligadas à reprodução da vida são menos valorizadas do que aquelas realizadas no mercado de trabalho.

A esse respeito, Hirata e Kergoat (2007) apresentam quatro formas principais de organizar a relação entre trabalho doméstico e trabalho profissional. No modelo tradicional, o

homem assume o papel de provedor da família, enquanto a mulher fica responsável pelas atividades domésticas e de cuidado. No modelo de conciliação, a mulher participa do mercado de trabalho, mas continua concentrando as responsabilidades domésticas, formando a conhecida dupla jornada. No modelo de parceria, essas tarefas são distribuídas de maneira mais equilibrada entre os membros do casal. Já no modelo de delegação, mulheres de renda mais elevada transferem parte das atividades de cuidado para outras mulheres, geralmente de menor renda, muitas vezes negras e inseridas em ocupações com baixa remuneração. Esse último modelo é importante porque mostra que a desigualdade de gênero não desaparece, mas pode ser transferida e combinada com desigualdades de classe e raça.

Ademais, a literatura apresenta diferentes explicações para a permanência dessa divisão. Uma delas, inspirada na abordagem de Becker (1981), entende que a especialização das tarefas no casal ocorreria de acordo com a vantagem comparativa de cada pessoa. Nesse caso, cada integrante dedicaria mais tempo às atividades em que fosse relativamente mais produtivo. Uhr et al. (2019), ao analisarem dados da PNAD de 2015 com métodos de escore de propensão, encontram resultados compatíveis com parte dessa interpretação. No entanto, também identificam que o casamento reduz em aproximadamente 27 pontos percentuais a probabilidade de os homens realizarem tarefas domésticas, sem produzir efeito significativo sobre os salários das mulheres (Uhr et al., 2019).

Em contrapartida, Barbosa, Costa e Franca (2023) apresentam uma interpretação diferente dessa explicação baseada apenas em critérios econômicos. Ao compararem homens e mulheres dentro dos casais, as autoras verificam que as mulheres continuam dedicando mais horas ao cuidado não remunerado mesmo quando possuem um custo de oportunidade maior do que o de seus companheiros. Isso significa que, mesmo quando seria economicamente mais vantajoso que o homem assumisse uma parcela maior das tarefas domésticas, essa redistribuição nem sempre ocorre. Para as autoras, o resultado indica que os papéis sociais e as normas de gênero têm forte influência sobre essa divisão. Assim, os dados agregados permitem identificar desigualdades no uso do tempo compatíveis com essas normas, mas não permitem afirmar que a distribuição das tarefas dentro das famílias decorra apenas de decisões econômicas consideradas eficientes.

Além dessas leituras, a compreensão da divisão sexual do trabalho também exige considerar conjuntamente gênero, raça e classe social. Saffioti (1976) argumenta que, durante a formação do mercado de trabalho brasileiro, sexo e raça funcionaram como filtros que condicionaram o acesso às posições mais protegidas e valorizadas. Para a autora, essas desigualdades não devem ser entendidas como fenômenos separados da organização econômica e social. Crenshaw (1989), por sua vez, desenvolve o conceito de interseccionalidade para explicar situações em que diferentes formas de desigualdade se sobrepõem e produzem experiências específicas de desvantagem. Werneck (2016) acrescenta a importância do racismo institucional, que pode limitar o acesso a oportunidades, direitos e proteção mesmo sem a presença de manifestações explícitas de discriminação. Hirata (2014) reúne essas dimensões ao tratar gênero, classe e raça como relações sociais que se formam e atuam de maneira conjunta.

Nesse quadro, o modelo de delegação tem importância especial no contexto brasileiro, pois a redução da sobrecarga de algumas mulheres depende, muitas vezes, da transferência dessas tarefas para outras. Hirata (2014) descreve essa situação como uma cadeia de cuidados. Nesse processo, o trabalho não deixa de existir quando é delegado, apenas passa a ser realizado por outra pessoa. Frequentemente, essas atividades são assumidas por mulheres de menor renda, em grande parte negras, que ocupam postos de trabalho com salários baixos e pouca proteção social. Dessa forma, a diminuição da dupla jornada entre mulheres de maior renda pode ocorrer ao mesmo tempo em que as desigualdades permanecem entre aquelas situadas nos grupos de menor renda. Isso ajuda a compreender por que a participação feminina no mercado de trabalho pode crescer sem que aconteça uma redistribuição significativa das responsabilidades de cuidado.

Complementarmente, Biroli (2018) amplia essa discussão ao mostrar que a desigualdade na distribuição do cuidado também produz efeitos sobre a participação política e social das mulheres. Quando grande parte do tempo é destinada às atividades domésticas e ao cuidado de outras pessoas, diminui a disponibilidade para participar de associações, movimentos sociais, atividades políticas ou exercer cargos públicos. Assim, a divisão sexual do trabalho não gera somente dificuldades no mercado de trabalho, mas também pode limitar o exercício pleno da cidadania. Em conjunto, as contribuições de Hirata e Biroli mostram que políticas baseadas somente na contratação privada de outras pessoas para realizar o cuidado possuem alcance limitado, especialmente quando não são acompanhadas de uma ampliação dos serviços públicos de cuidado.

Por sua vez, a relação entre a divisão sexual do trabalho e a estrutura do mercado de trabalho produz alguns mecanismos que aparecem de forma recorrente nos estudos sobre o tema. O primeiro é a segmentação ocupacional. As profissões relacionadas ao cuidado, historicamente ocupadas principalmente por mulheres, costumam apresentar salários menores e menor reconhecimento social. Madalozzo (2010) mostra que essa separação entre homens e mulheres em diferentes tipos de ocupação explica uma parcela importante das diferenças salariais de gênero no Brasil. Passos e Machado (2022), ao analisarem os setores público e privado, mostram que grande parte da diferença de rendimentos entre homens e mulheres continua sem ser explicada pelas características observadas dos trabalhadores. Essa desigualdade se torna ainda maior nos níveis mais elevados de renda, situação frequentemente relacionada ao chamado teto de vidro. Os dois estudos se complementam, pois um mostra a importância da posição ocupacional para compreender as desigualdades, enquanto o outro demonstra que essas diferenças permanecem mesmo quando a ocupação e outras características são consideradas.

O segundo mecanismo é a inserção em trabalhos mais precários. A necessidade de conciliar o emprego remunerado com as responsabilidades domésticas pode fazer com que muitas mulheres busquem ocupações com horários mais flexíveis, mas que também oferecem menos estabilidade e proteção social, como mostram Sousa e Guedes (2016). Guiginski e Wajnman (2019) aprofundam essa análise utilizando dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego de seis regiões metropolitanas. Os autores mostram que a presença de filhos, principalmente em idade pré-escolar, reduz a probabilidade de participação das mulheres no mercado de trabalho e aumenta as chances de inserção em ocupações precárias, empregos de jornada parcial e trabalho autônomo. Entre os homens, esses efeitos são, em geral, pouco significativos do ponto de vista estatístico.

O terceiro mecanismo está relacionado às interrupções ou mudanças na trajetória profissional provocadas pela maternidade. Kleven, Landaís e Søgaaard (2019), ao estudarem o caso da Dinamarca, identificam efeitos importantes do nascimento dos filhos sobre a carreira e os rendimentos das mulheres. Goldin (2021) também mostra que parte importante da desigualdade salarial persistente está relacionada às exigências de disponibilidade de tempo impostas por determinadas profissões. Para a autora, essas exigências podem ter um peso maior na explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres do que as próprias diferenças de escolaridade ou qualificação.

Todos esses elementos ajudam a compreender o paradoxo utilizado por Hirata e Kergoat (2007, p. 596) para caracterizar as mudanças ocorridas nas últimas décadas: “tudo muda, mas nada muda”. A escolaridade das mulheres aumentou, sua participação no mercado de trabalho cresceu e diversas normas sociais passaram por transformações. No entanto, a distribuição do trabalho doméstico e de cuidados não mudou na mesma intensidade. É justamente essa hipótese, de que a desigualdade na distribuição do tempo dedicado ao cuidado continua influenciando a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que será analisada descritivamente nas próximas seções para o contexto brasileiro.

3 MÉTODOS

Este artigo caracteriza-se como pesquisa quantitativa, de natureza descritiva,

desenvolvida a partir de dados secundários de fonte oficial. O procedimento consistiu na seleção, na organização e na comparação de indicadores agregados de uso do tempo e de mercado de trabalho, desagregados por sexo, cor ou raça, região e presença de filhos, com o objetivo de descrever a associação entre a distribuição do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado e as desigualdades de inserção laboral.

3.1 Fontes de Dados e Variáveis

Inicialmente, os dados provêm de duas tabulações distintas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do IBGE. Os indicadores de mercado de trabalho, taxa de participação na força de trabalho, nível de ocupação, taxa de desocupação e rendimento médio mensal real, são extraídos da PNADC trimestral. Os indicadores de uso do tempo, horas semanais dedicadas a afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, provêm do suplemento anual investigado na 5ª visita da PNADC, disponível para os anos de 2016 a 2019 e 2022.

Como as duas tabulações têm periodicidade, recorte temporal e forma de divulgação diferentes, as séries não devem ser interpretadas como um painel único e homogêneo: as comparações são feitas dentro de cada fonte, e a articulação entre elas é de natureza interpretativa. Complementarmente, recorre-se às Estatísticas de Gênero do IBGE (2023) e aos indicadores sistematizados por Kelly, Considera e Melo (2023) e por Kelly e Tobler (2025) a partir da PNADC e da Sondagem de Mercado de Trabalho do FGV IBRE.

Em seguida, os recortes analíticos foram definidos em função da pergunta de pesquisa. Todos os indicadores são desagregados por sexo. A taxa de desocupação, o nível de ocupação de pessoas com filhos e o gap na jornada total são adicionalmente desagregados por cor ou raça, comparando-se pessoas brancas e pessoas pretas e pardas, conforme a classificação autodeclarada adotada pelo IBGE. As horas dedicadas a afazeres domésticos e cuidados e o gap na jornada total são desagregados pelas cinco Grandes Regiões. O nível de ocupação é ainda desagregado pela presença de filhos no domicílio. Os períodos acompanham a disponibilidade de cada fonte: 2019 a 2022 para a taxa de participação e a taxa de desocupação; 2019 a 2023 para o nível de ocupação; 2022 para os indicadores de uso do tempo; e 2023 a 2025 para o rendimento médio mensal real. O Quadro 1 resume as variáveis utilizadas, seus conceitos, suas fontes e seus períodos.

Quadro 1 — Variáveis utilizadas, conceitos e fontes

Variável	Conceito	Fonte e período
Taxa de participação na força de trabalho	Razão entre a força de trabalho e a população em idade de trabalhar (14 anos ou mais)	PNAD Contínua trimestral, 2019–2022
Nível de ocupação	Razão entre a população ocupada e a população em idade de trabalhar	PNAD Contínua trimestral, 2019–2023
Gap no nível de ocupação	Diferença, em pontos percentuais, entre o nível de ocupação masculino e o feminino	Cálculo dos autores
Taxa de desocupação	Razão entre as pessoas desocupadas e a força de trabalho	PNAD Contínua trimestral, 2019–2022
Nível de ocupação por filhos no domicílio	Nível de ocupação de pessoas que residem com filhos, comparado ao das que não residem	PNAD Contínua, 2019–2022
Horas em afazeres domésticos e cuidados	Média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas (14 anos ou mais)	PNAD Contínua, 5ª visita, 2022
Jornada total de trabalho	Soma das horas semanais trabalhadas na ocupação e das dedicadas a afazeres domésticos e cuidados	PNAD Contínua, 5ª visita, 2022
Rendimento médio mensal real	Rendimento médio mensal real habitual de todos os trabalhos	PNAD Contínua trimestral, 2023–2025
Cor ou raça	Característica autodeclarada; comparam-se pessoas brancas e pessoas pretas e pardas	PNAD Contínua, 2019–2025

Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua.

3.2 Procedimentos de Análise

Os procedimentos foram organizados em quatro etapas. Na primeira, os indicadores listados no Quadro 1 foram extraídos das tabelas de divulgação da PNAD Contínua disponibilizadas pelo IBGE no Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA) e nas tabelas do suplemento da 5ª visita, selecionando-se, para cada indicador, as desagregações por sexo, cor ou raça, região e presença de filhos.

Na segunda, os valores foram organizados em planilha eletrônica, em séries anuais comparáveis, mantendo-se separadas as informações provenientes da tabulação trimestral e as provenientes do suplemento anual, de modo a não combinar fontes de periodicidade distinta.

Na terceira etapa, calcularam-se as medidas de diferença utilizadas na seção 4: os gaps no nível de ocupação e na taxa de desocupação, por subtração simples entre os valores masculinos e femininos, em pontos percentuais; o gap na jornada total, pela diferença entre as horas semanais totais de mulheres e de homens em cada região e categoria de cor ou raça; e a razão entre o rendimento médio feminino e o masculino, em percentual. A jornada total foi construída pela soma das horas trabalhadas na ocupação e das dedicadas a afazeres domésticos e cuidados, conforme o Quadro 1.

Na quarta etapa, os resultados foram representados graficamente. As Figuras 1 a 8 foram elaboradas pelos autores a partir das séries organizadas na etapa anterior: séries temporais por sexo em gráficos de colunas agrupadas, com os anos no eixo horizontal, e comparações entre categorias em um único ano em gráficos de barras. Cada figura registra, em sua nota de fonte, a base e o ano de referência dos dados; gráficos reproduzidos ou adaptados de outras publicações, quando utilizados, são identificados como tais na nota de fonte.

Para a valoração monetária do trabalho não remunerado, este artigo não realiza estimativa própria. Reporta-se a estimativa de Kelly, Considera e Melo (2023), obtida pelo método do custo de reposição, que multiplica as horas dedicadas a afazeres domésticos e cuidados pelo valor médio da hora de trabalho das empregadas domésticas em cada Unidade da Federação.

3.3 Limitações Metodológicas

Por se tratar de análise descritiva, os resultados expressam associações entre sexo, cor ou raça, região, presença de filhos e indicadores laborais. Como não são estimados modelos econométricos de identificação causal, as diferenças observadas não devem ser interpretadas como efeitos isolados do trabalho de cuidado. Quatro limitações adicionais devem ser registradas. A primeira é o uso de dados agregados, que impede controlar características individuais e domiciliares, como escolaridade, idade dos filhos e renda familiar. A segunda é a presença, no período analisado, do choque da pandemia de COVID-19, cujos efeitos sobre o nível dos indicadores não são separáveis de tendências anteriores. A terceira é o caráter autorreferido da variável de uso do tempo, que tende a subestimar tarefas simultâneas, limitação reconhecida na literatura sobre mensuração do trabalho de cuidado. A quarta é a não coincidência das janelas temporais entre as fontes: os indicadores de mercado de trabalho cobrem 2019 a 2023, o uso do tempo está disponível apenas para 2022 e o rendimento médio mensal real refere-se a 2023 a 2025. Cada comparação é, por isso, feita no interior da própria série, e a leitura conjunta dos resultados tem caráter interpretativo, não o de um painel sincronizado.

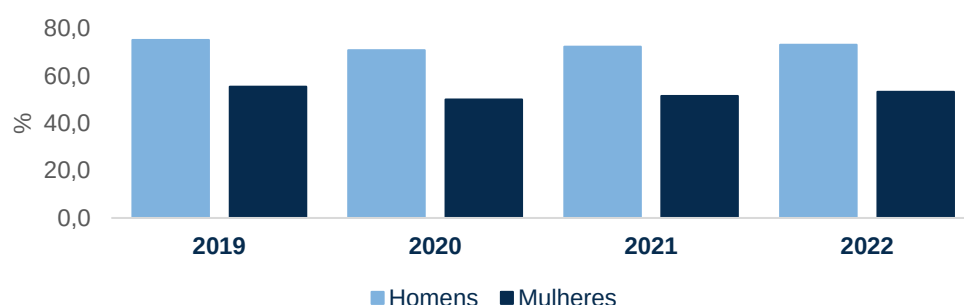
4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta e discute os resultados em cinco dimensões: participação e ocupação (4.1), desocupação por cor ou raça (4.2), presença de filhos (4.3), jornada total e cuidado (4.4) e rendimento (4.5). Os indicadores provêm da PNAD Contínua (IBGE) e cobrem, conforme a variável, o período 2019–2025. A discussão articula os achados ao referencial da seção 2 e explicita o limite associativo da evidência.

4.1 Taxa de Participação e Nível de Ocupação por Sexo

Esta subseção examina a taxa de participação na força de trabalho e o nível de ocupação, indicadores que descrevem, respectivamente, a disposição de ofertar trabalho e a efetiva inserção ocupacional da população em idade ativa.

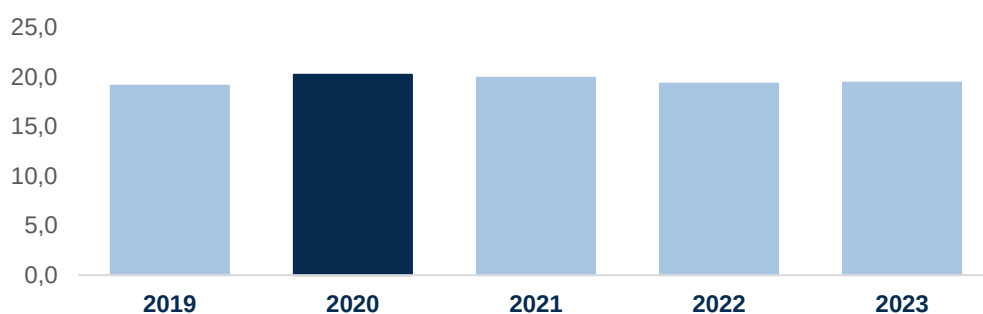
Figura 1 — Taxa de participação na força de trabalho por sexo — Brasil, 2019–2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022).

Conforme se observa, a Figura 1 mostra que a taxa de participação masculina recuou de 75,2% em 2019 para 70,8% em 2020, primeiro ano da pandemia de COVID-19, retornando a 73,2% em 2022. A trajetória feminina acompanhou o mesmo movimento, mas a partir de patamar estruturalmente inferior: 55,4% em 2019, 50,1% em 2020 e 53,3% em 2022. Em nenhum ano da série a distância entre os sexos ficou abaixo de 19,9 pontos percentuais, e ao final do período nenhum dos dois grupos havia recuperado o nível de 2019.

Figura 2 — Gap no nível de ocupação entre homens e mulheres (pontos percentuais) — Brasil, 2019–2023



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2023).

Em complemento, a Figura 2 apresenta de forma resumida a diferença entre os níveis de ocupação de homens e mulheres. Em 2019, essa distância era de 19,1 pontos percentuais. Em 2020, durante o período mais intenso da crise sanitária, aumentou para 20,2 pontos percentuais. Nos anos seguintes, essa diferença permaneceu relativamente estável, variando entre 19,3 e 19,4 pontos percentuais. Em 2023, o nível de ocupação dos homens chegou a 71,8%, ficando 1,5 ponto percentual abaixo do registrado em 2019. Entre as mulheres, o percentual foi de 52,4%, resultado 1,8 ponto abaixo do observado antes da pandemia.

Dois pontos dessa evolução precisam ser analisados em conjunto. O primeiro é que a crise de 2020 afetou tanto homens quanto mulheres, mas os efeitos ocorreram a partir de situações muito diferentes. Como as mulheres já apresentavam um nível de ocupação menor, uma redução semelhante teve consequências proporcionalmente mais fortes para elas. O segundo ponto está relacionado às características da pandemia. A Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe e a ONU Mulheres (2020) mostram que o fechamento de escolas, creches e outros serviços de cuidado transferiu para dentro dos domicílios muitas responsabilidades que antes eram parcialmente assumidas por instituições públicas ou privadas.

Esse aumento do trabalho de cuidado esteve relacionado à saída de mulheres da força de trabalho em vários países da região e interrompeu avanços que vinham ocorrendo há mais de uma década na participação feminina. Como essas tarefas recaem de forma mais intensa sobre as mulheres, sua participação no mercado de trabalho tende a ser mais afetada.

Portanto, a principal conclusão obtida a partir desses indicadores é a permanência da diferença entre homens e mulheres, mais do que o tamanho dessa desigualdade em um ano

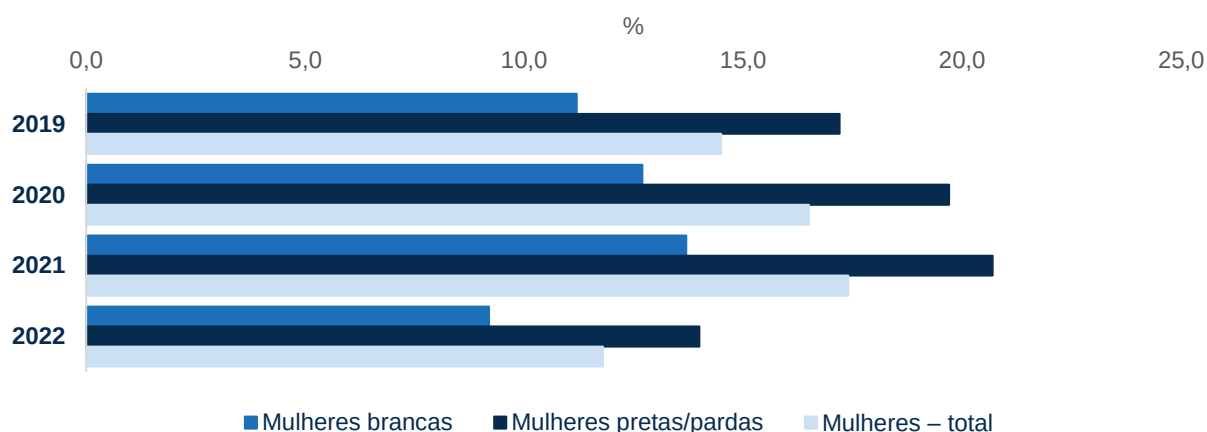
específico. A pandemia provocou uma forte queda no mercado de trabalho e foi seguida por um período de recuperação, mas a distância entre os níveis de ocupação masculino e feminino permaneceu praticamente constante. Esse resultado se aproxima da ideia apresentada anteriormente trazida por Hirata e Kergoat (2007, p. 596), segundo a qual “tudo muda, mas nada muda”, indicando que mudanças econômicas e sociais nem sempre alteram desigualdades mais profundas.

Essa permanência é compatível com a hipótese de que a distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado funciona como uma limitação constante à participação feminina no mercado de trabalho. No entanto, os dados apresentados não permitem afirmar que essa seja a única causa da diferença observada.

4.2 Desocupação Feminina por Cor ou Raça

Em seguida, a desagregação por cor ou raça permite verificar se as desvantagens observadas no conjunto das mulheres se distribuem de modo homogêneo entre elas. Esta subseção examina a taxa de desocupação feminina segundo a cor ou raça declarada.

Figura 3 — Taxa de desocupação de mulheres por cor ou raça — Brasil, 2019–2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022).

Nesse recorte, a Figura 3 apresenta a taxa de desocupação das mulheres por cor ou raça entre 2019 e 2022. Em todo o período, as mulheres pretas e pardas registraram taxas superiores às das mulheres brancas. Em 2021, ano em que os efeitos da pandemia de COVID-19 sobre o mercado de trabalho foram mais intensos, a desocupação das pretas e pardas alcançou 20,7%, contra 13,7% das brancas. Com a retomada de 2022, as taxas recuaram para 14,0% e 9,2%, respectivamente, mas a distância entre os dois grupos permaneceu em torno de cinco pontos percentuais.

Contudo, o aspecto a destacar não é o nível absoluto das taxas, sensível ao ciclo econômico, mas a persistência do diferencial entre grupos ao longo de um período de forte oscilação do emprego. Essa persistência é compatível com a leitura de Saffioti (1976) e Werneck (2016) sobre a articulação entre desigualdade de gênero e racismo institucional na estruturação do acesso ao trabalho, e com o mecanismo documentado por Kelly e Tobler (2025), segundo o qual 25% das mulheres na força de trabalho potencial não conseguiram procurar emprego em razão de afazeres domésticos e de cuidados, contra 2% dos homens.

O diferencial também dialoga com a estrutura de custos de oportunidade estimada por Barbosa, Costa e Franca (2023). Segundo as autoras, o custo de oportunidade médio do trabalho de cuidado é de R\$ 10,50 por hora entre as mulheres brancas e de R\$ 6,70 entre as negras — ou seja, o mercado atribui menor valor à hora de trabalho justamente do grupo que dedica mais horas ao cuidado não remunerado e que enfrenta maior dificuldade de reinserção. Trata-se de um encadeamento circular: a desvalorização da hora de trabalho reduz o custo percebido de permanecer fora do mercado ou de aceitar ocupações precárias, e essa inserção mais frágil

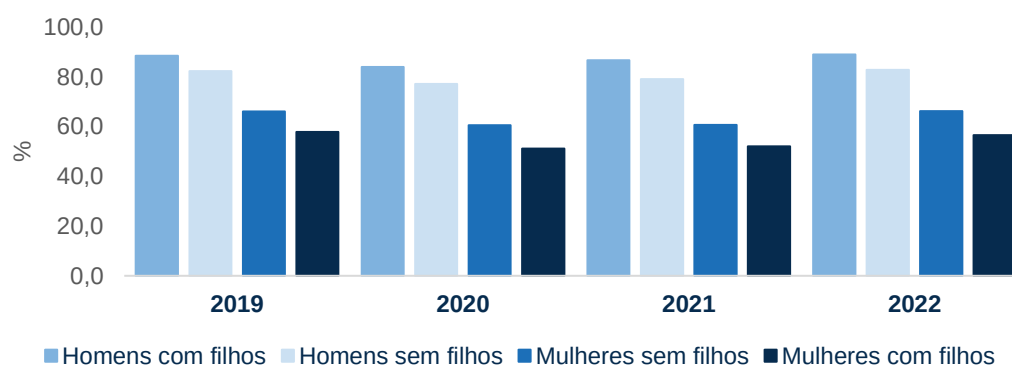
realimenta a desvalorização.

É nesse ponto que o modelo de delegação descrito em 2.2 encontra sua expressão estatística. As mulheres que absorvem o cuidado delegado por outras, trabalhadoras domésticas e cuidadoras, majoritariamente negras, ocupam posições em que a proteção social é menor e a rotatividade, maior, o que as expõe de forma desproporcional às retrações do emprego. O pico de 20,7% de desocupação entre mulheres pretas e pardas em 2021, contra 13,7% entre as brancas, é compatível com essa posição estrutural, e não apenas com o choque conjuntural: em uma crise, a ocupação que primeiro desaparece é aquela que dependia da renda e da rotina de trabalho de terceiros.

4.3 Presença de Filhos e Nível de Ocupação

Esta subseção analisa a associação entre a presença de filhos no domicílio e o nível de ocupação de homens e mulheres, dimensão em que a literatura internacional identifica o chamado child penalty (Kleven, Landais e Søgård, 2019).

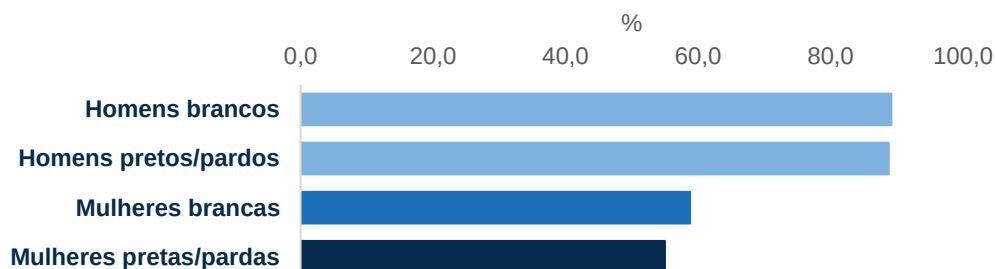
Figura 4 — Nível de ocupação por sexo e presença de filhos — Brasil, 2019–2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022).

Nessa perspectiva, a Figura 4 mostra que a presença de filhos está associada a trajetórias opostas para homens e mulheres. Em 2022, o nível de ocupação dos homens com filhos era de 89,0%, superior ao dos homens sem filhos (82,8%). Entre as mulheres, a relação se inverte: 56,6% entre as que têm filhos, contra 66,2% entre as que não têm. A diferença de 9,6 pontos percentuais em desfavor das mães, contrastada com os 6,2 pontos favoráveis aos pais, mantém-se em todos os anos da série.

Figura 5 — Nível de ocupação de pessoas com filhos por sexo e cor ou raça — Brasil, 2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022).

Em complemento, a Figura 5 acrescenta o recorte de cor ou raça para 2022. Entre as mulheres com filhos, o nível de ocupação das brancas era de 58,8% e o das pretas e pardas, de 55,0%. Entre os homens com filhos, os valores eram praticamente equivalentes (89,2% e 88,8%), o que indica que o diferencial se concentra do lado feminino da comparação e é mais intenso entre as mulheres pretas e pardas.

Esses resultados são consistentes com o princípio de separação de Hirata e Kergoat

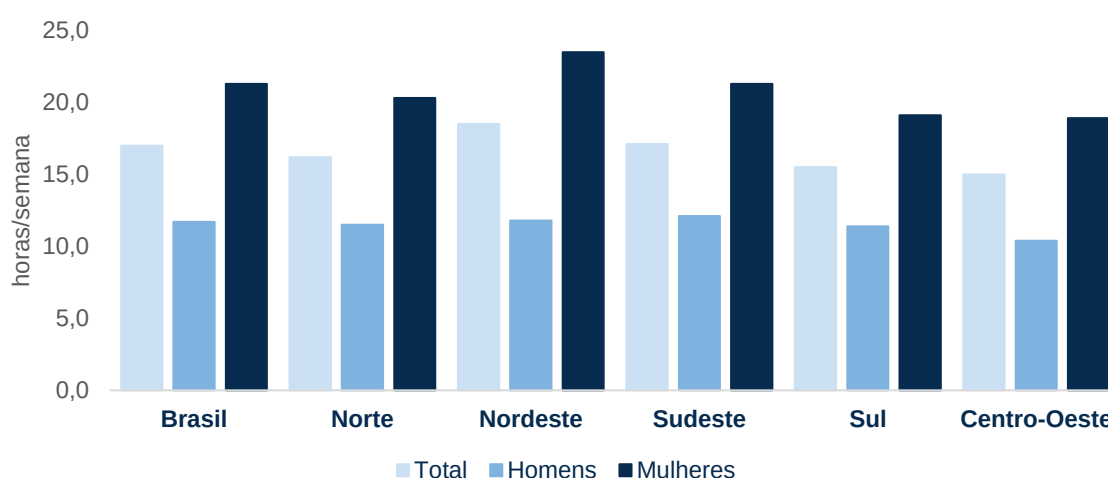
(2007), pelo qual o cuidado dos filhos é socialmente atribuído às mulheres, e com os modelos de conciliação e de delegação descritos pelas autoras: na ausência de redistribuição intradomiciliar ou de oferta pública de equipamentos de cuidado, a conciliação tende a se resolver pela redução da inserção laboral feminina. O padrão aproxima-se do documentado por Guiginski e Wajnman (2019) para seis regiões metropolitanas em 2013, quando a participação dos homens com filhos em idade pré-escolar era de 95,3% e a das mulheres na mesma situação, de 65,1%, o que pode indicar associação persistente entre responsabilidades familiares, uso do tempo e inserção laboral.

O que distingue os dois lados da comparação não é a intensidade do efeito, mas seu sinal: a presença de filhos eleva o nível de ocupação masculino e reduz o feminino. Essa inversão é o que a teoria da divisão sexual do trabalho antecipa e o que uma leitura estritamente econômica tem dificuldade de acomodar, pois a chegada de um filho aumenta a necessidade de renda do domicílio para ambos os cônjuges. O mecanismo do salário de reserva ajuda a compreender o resultado: para a mulher, o rendimento exigido para ingressar no mercado passa a incluir o custo de substituir o cuidado que ela presta, seja pela contratação de serviço privado, seja pelo acesso a creche pública.

4.4 Jornada Total e Carga de Atividades de Cuidado

Esta subseção examina a dimensão do uso do tempo, elo entre o trabalho não remunerado de cuidado e a inserção no mercado de trabalho. São analisadas as horas semanais dedicadas a atividades de cuidado e o gap na jornada total de trabalho, entendida como a soma das horas remuneradas e não remuneradas.

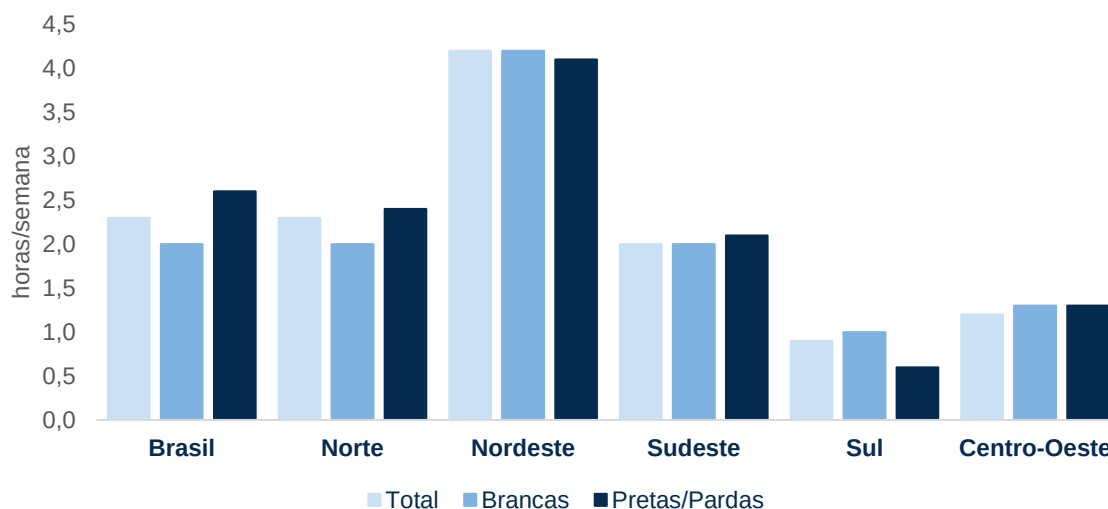
Figura 6 — Horas semanais em atividades de cuidado por sexo e região — Brasil, 2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022), suplemento da 5ª visita.

Nesse sentido, a Figura 6 indica a assimetria na distribuição das atividades de cuidado. Em 2022, as mulheres dedicavam 21,2 horas semanais a essas atividades, contra 9,6 horas dos homens, diferença de 11,6 horas por semana. O padrão se repete em todas as Grandes Regiões, com a maior carga feminina no Nordeste (23,5h), seguido do Norte (22,4h), Sudeste (20,6h), Centro-Oeste (20,5h) e Sul (19,4h). Em nenhuma região as horas masculinas alcançam a metade das femininas, o que indica tratar-se de um padrão nacional, e não de um traço de contextos regionais específicos.

Figura 7 — Gap na jornada total de trabalho (mulheres – homens) por região e cor ou raça — Brasil, 2022



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2022), suplemento da 5ª visita.

Já a Figura 7 desagrega o gap na jornada total de trabalho por região e cor ou raça. Somadas as horas remuneradas e não remuneradas, as mulheres trabalhavam, em 2022, 2,3 horas semanais a mais que os homens: 54,6h entre as mulheres brancas e 54,3h entre as pretas e pardas, contra 52,6h e 51,7h entre os homens dos mesmos grupos. O diferencial sobe para 2,5 horas entre as mulheres brancas e para 3,3 horas entre as pretas e pardas, alcançando 3,9 horas no Nordeste para esse último grupo, o maior valor observado.

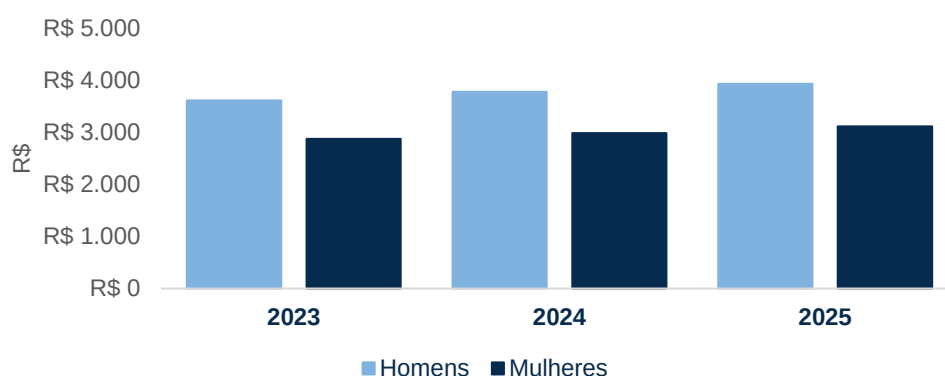
Interpretados à luz do referencial, esses resultados são compatíveis com o princípio de separação descrito por Hirata e Kergoat (2007): a menor jornada remunerada feminina não corresponde a menos trabalho, mas a uma composição distinta da jornada total. Resultado convergente aparece em Uhr et al. (2019), que, com a PNAD de 2015, estimam jornada total de 57 horas semanais para as mulheres e de 48 horas para os homens, com 20 horas femininas em tarefas domésticas contra 6 masculinas. A concentração do maior gap entre mulheres pretas e pardas do Nordeste é coerente com a leitura interseccional de Hirata (2014) e Werneck (2016).

Cabe registrar que os dados de uso do tempo provêm do suplemento de outras formas de trabalho da PNAD Contínua (IBGE, 2023), que investiga separadamente os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas. A distinção importa para a interpretação: o cuidado de pessoas é menos comprimível que os afazeres domésticos, pois depende da presença de quem cuida em horários determinados e não pode ser adiado nem acumulado. É essa rigidez que converte horas de cuidado em restrição de jornada remunerada, e não o volume de horas em si. O achado de Barbosa, Costa e Franca (2023) reforça a leitura ao apontar um resultado contraintuitivo: entre as mulheres, são aquelas com menores jornadas de trabalho reprodutivo que apresentam os maiores custos de oportunidade, enquanto entre os homens não há relação entre horas de cuidado e custo de oportunidade.

4.5 Rendimento e Persistência do Hiato de Gênero

Esta subseção examina o rendimento, indicador que sintetiza em termos monetários o resultado das trajetórias diferenciadas analisadas até aqui.

Figura 8 — Rendimento médio mensal real por sexo (R\$) — Brasil, 2023–2025



Fonte: elaboração dos autores a partir de IBGE/PNAD Contínua (2025).

Por sua vez, a Figura 8 apresenta a evolução do rendimento médio mensal real por sexo entre 2023 e 2025. Em 2023, os homens recebiam em média R\$ 3.614 e as mulheres R\$ 2.878, diferença de R\$ 736. Em 2025, os valores eram de R\$ 3.934 e R\$ 3.120, e a diferença absoluta havia crescido para R\$ 814. A razão entre o rendimento feminino e o masculino permaneceu em torno de 79% nos três anos, de modo que o crescimento real dos rendimentos no período não foi acompanhado de redução do hiato relativo. O recorte racial reforça o padrão: segundo Kelly e Tobler (2025), as mulheres negras recebem cerca de 61% do rendimento médio masculino geral, a posição de maior desvantagem entre os grupos analisados.

A esse respeito, a literatura oferece três interpretações complementares para essa persistência, todas articuladas ao trabalho de cuidado. A primeira é a segmentação ocupacional: as mulheres estão sobre-representadas em educação, saúde e serviços de cuidado, atividades cuja remuneração é comparativamente baixa, o que corresponde ao princípio hierárquico formulado por Hirata e Kergoat (2007, p. 599), segundo o qual “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher”. Passos e Machado (2022) mostram, contudo, que a segmentação não esgota o fenômeno: a maior parcela do diferencial permanece não explicada pelas características observáveis, e a desigualdade se acentua nos estratos superiores de renda tanto no setor público quanto no privado.

A segunda interpretação são as interrupções de carreira associadas à maternidade, cuja associação com o nível de ocupação foi documentada nas Figuras 4 e 5. A terceira é o argumento de Goldin (2021), para quem a exigência de disponibilidade temporal integral tem peso maior do que os diferenciais de qualificação na explicação do hiato, penalizando quem acumula responsabilidades de cuidado. Entre as mulheres pretas e pardas, esse mecanismo se combina ao filtro racial de acesso ao trabalho protegido descrito por Saffioti (1976) e ao racismo institucional analisado por Werneck (2016).

Ademais, a comparação entre estados conjugais oferece evidência adicional na mesma direção. Uhr et al. (2019) estimam que os homens casados recebem, em média, salários 7% superiores aos de seus pares solteiros e trabalham 3% a mais, enquanto para as mulheres o casamento não produz efeito significativo sobre o salário e reduz a jornada remunerada em cerca de 5%. O mesmo arranjo domiciliar que amplia a disponibilidade masculina para o mercado restringe do lado feminino, o que corresponde ao princípio de separação enunciado por Hirata e Kergoat (2007). Na amostra desses autores, as mulheres tinham mais anos de estudo que os homens — 10,3 contra 9 — e ainda assim recebiam rendimento médio inferior, o que é difícil de conciliar com uma explicação do hiato ancorada em diferenças de qualificação.

Tomados em conjunto, os resultados das cinco subseções respondem à pergunta que orienta o artigo: a assimetria no uso do tempo, 21,2 horas semanais entre as mulheres, contra 9,6 entre os homens em 2022, acompanha um conjunto coerente de diferenciais de inserção, da participação e da ocupação (Figuras 1 e 2) à desocupação racialmente desigual (Figura 3), ao efeito diferenciado da presença de filhos (Figuras 4 e 5), à jornada total (Figuras 6 e 7) e ao hiato

de rendimento (Figura 8). A leitura é consistente com o diagnóstico de Hirata e Kergoat (2007) sobre a permanência dos princípios de separação e de hierarquia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve por objetivo analisar, de forma descritiva, a relação entre a distribuição do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado e as desigualdades de inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, com destaque para as diferenças raciais e regionais. A pergunta que orientou a análise, como essa distribuição desigual se relaciona às diferenças de participação, ocupação, jornada e rendimento, encontra resposta nos dados examinados: a assimetria no uso do tempo acompanha, de forma sistemática e persistente, os indicadores de inserção laboral, e é mais intensa entre mulheres pretas e pardas e na região Nordeste.

Nesse sentido, três achados sintetizam o estudo. O primeiro é a desigualdade no uso do tempo: em 2022, as mulheres dedicavam 21,2 horas semanais a afazeres domésticos e cuidados, contra 9,6 horas dos homens, e a jornada total feminina superava a masculina em todas as regiões. O segundo é a associação entre essa assimetria e os indicadores de participação e de ocupação, sobretudo na presença de filhos: o gap de ocupação permaneceu entre 19,1 e 20,2 pontos percentuais em 2019–2023, e o nível de ocupação de mulheres com filhos foi de 56,6% em 2022, contra 89,0% entre os homens com filhos. O terceiro é a intensidade racial e regional: mulheres pretas e pardas registraram desocupação e gaps de jornada superiores aos das brancas, com o maior diferencial no Nordeste.

Cabe reiterar o limite da evidência: os resultados expressam associações descritivas e, na ausência de modelos de identificação causal, não devem ser interpretados como efeito isolado do trabalho de cuidado, tanto mais que o período incorpora o choque da pandemia de COVID-19.

Quanto às implicações, a evidência é compatível com o diagnóstico que fundamenta a Política Nacional de Cuidados (Brasil, 2024), ao estabelecer o reconhecimento, a redução e a redistribuição do cuidado não remunerado como objetivo de política pública. É necessário distinguir o que o artigo demonstra do que dele se pode recomendar: os dados indicam a magnitude e a persistência das assimetrias, não a eficácia de instrumentos específicos. Nesse registro normativo, a constatação de que o Nordeste concentra a maior carga feminina de cuidado e o maior gap de jornada sugere, como hipótese a ser avaliada, que a priorização territorial dos equipamentos previstos no Plano Nacional de Cuidados teria maior potencial redistributivo.

Por fim, as limitações do estudo delimitam a agenda futura. O uso de indicadores agregados, publicados em tabulações distintas da PNAD Contínua trimestral e do suplemento da 5ª visita, impede tratar as séries como painel homogêneo e não permite controlar características individuais. A continuidade da pesquisa envolve três frentes: o uso dos microdados da PNAD Contínua, que permitiria decompor os diferenciais por escolaridade, setor e arranjo domiciliar; o aprofundamento do recorte Nordeste/Ceará; e a estimação de modelos econométricos capazes de isolar a contribuição das responsabilidades de cuidado sobre participação, ocupação e rendimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões de Melo; FRANCA, Máira Penna. O valor das oportunidades perdidas pela realização do trabalho de cuidado não remunerado no Brasil. In: CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). **Cuidar, verbo transitivo: caminhos para a provisão de cuidados no Brasil**. Brasília: Ipea, 2023. cap. 11, p. 487-517.

BECKER, Gary S. **A treatise on the family**. Cambridge: Harvard University Press, 1981.

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

BRASIL. Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a Política Nacional de Cuidados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 dez. 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; PINHEIRO, Luana (org.). **Cuidar, verbo transitivo: caminhos**

para a provisão de cuidados no Brasil. Brasília: Ipea, 2023.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL); ONU MULHERES. **Cuidados na América Latina e no Caribe em tempos de COVID-19**. Santiago: CEPAL; ONU Mulheres, 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989. Reimpresso em: JAGGAR, Alison M. (ed.). *Living with contradictions: controversies in feminist social ethics*. New York: Routledge, 2018. p. 39-52.

FOLBRE, Nancy. **The invisible heart: economics and family values**. New York: The New Press, 2001.

GOLDIN, Claudia. **Career and family: women's century-long journey toward equity**. Princeton: Princeton University Press, 2021.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, e0090, p. 1-26, 2019.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: outras formas de trabalho** 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KELLY, Evangelina; CONSIDERA, Cláudio Monteiro; MELO, Hildete Pereira de. Quanto vale o amor materno? Apenas abraços e beijos? **Blog do IBRE**, FGV, Rio de Janeiro, 4 out. 2023.

KELLY, Evangelina; TOBLER, Priscila. Panorama atual da desigualdade de gênero no Brasil: uma análise a partir da PNADC e da SMT. **Blog do IBRE**, FGV, Rio de Janeiro, 14 abr. 2025.

KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. Children and gender inequality: evidence from Denmark. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 11, n. 4, p. 181-209, 2019.

MADALOZZO, Regina. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 147-168, abr./jun. 2010.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Cláudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 16, n. 3, p. 435-454, dez. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Care work and care jobs for the future of decent work**. Geneva: International Labour Office, 2018.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, e222607, p. 1-29, 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

UHR, Daniel de Abreu Pereira; ELY, Regis Augusto; CARDOSO, Renata Pereira; UHR, Júlia Gallego Ziero. Alocação do tempo entre os gêneros e o mercado de trabalho: uma análise entre casados e solteiros para o Brasil. **Nova Economia**, v. 29, n. 3, p. 1041-1063, 2019.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016.