



**Publicação
Preliminar**

PARENTALIDADE E DIVISÃO DO TRABALHO DE CUIDADOS: ANÁLISE DO PROGRAMA + MULHERES E DE SUAS POTENCIAIS BENEFICIÁRIAS

Autores(as): Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa
Joana Simões Costa

Produto editorial: Nota Técnica para o Boletim Mercado de Trabalho

Cidade: Brasília

Editora: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

Ano: 2023

Edição 1ª

O Ipea informa que este texto não foi objeto de padronização, revisão textual ou diagramação pelo Editorial e será substituído pela sua versão final uma vez que o processo de editoração seja concluído.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

PARENTALIDADE E DIVISÃO DO TRABALHO DE CUIDADOS: ANÁLISE DO PROGRAMA + MULHERES E DE SUAS POTENCIAIS BENEFICIÁRIAS^{1,2}

Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa³

Joana Simões Costa⁴

SINOPSE

No Brasil, as práticas e políticas direcionadas à conciliação entre família e trabalho remunerado e não remunerado tem se revelado insuficientes e limitadas em diversos aspectos. Adicionalmente, a legislação trabalhista apresenta um viés de gênero na medida em que os benefícios se centram nos direitos reprodutivos das mulheres e não nas demandas familiares como um todo. Nesse contexto, a Medida Provisória (MP) nº 1.116/2022 estabeleceu a criação do Programa + Mulheres, instituído posteriormente pela Lei 14.457/2022. Um dos maiores avanços desse programa refere-se ao fato dele lançar luzes ao conceito de parentalidade nas políticas públicas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. Com base nesse panorama, o objetivo deste texto é apresentar os principais pontos do Programa + Mulheres e quantificar o grupo de mães que potencialmente serão beneficiadas por ele. Conforme analisado, o programa surge como uma inovação relevante à legislação brasileira sobre conciliação família-trabalho remunerado. No entanto, para tratar dos problemas estruturais que afetam as mães e sua participação no mercado de trabalho, outras políticas públicas precisam ser urgentemente pensadas, especialmente aquelas direcionadas às mães mais vulneráveis.

Palavras chave: trabalho feminino; parentalidade; políticas públicas

¹ As autoras agradecem a preciosa colaboração de Camila Chaves Abuche no processamento e análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE.

² A versão final desse texto será publicada no do periódico *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise* do Ipea, nº 75, previsto para abril de 2023.

³ Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea, membro da Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam) e professora do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais do Rio de Janeiro. *E-mail*: <ana.barbosa@ipea.gov.br>.

⁴ Técnica de planejamento e pesquisa na Disoc do Ipea. *E-mail*: <joana.costa@ipea.gov.br>.

1 INTRODUÇÃO

Uma evidência bem estabelecida na literatura é a de que o nascimento de um filho tem impacto muito mais pronunciado na carreira profissional das mães do que na dos pais (Medeiros, 2022; Kleven, Landais e Sørsgaard, 2019; Bertrand, Golding e Katz, 2011). Para o Brasil, os dados sugerem que o percentual de pais que trabalham não se altera, antes ou depois do nascimento, ficando em torno de 89%. Por sua vez, o percentual de mães diminui de forma bastante expressiva: parte de 60,2%, um ano antes, passa por 45,4% no trimestre de nascimento, chega ao nível mínimo de 41,6% três trimestres depois e atinge a taxa de 43,7% cinco trimestres após o nascimento (Hecksher, Barbosa e Costa 2019; MTP, 2022).

A alocação extremamente desigual do uso do tempo com sobrecarga das mulheres em trabalho dedicado em afazeres domésticos e de cuidados dos filhos e dependentes (Pinheiro *et al*, *mimeo*; Jesus, 2018; Bertrand, 2018), normas sociais e culturais sobre papéis de gênero ainda vigentes de que o ‘homem deve ser o provedor da casa e a mulher ser a cuidadora da família’ (Codazzi, Pero e Sant’Anna, 2018; Fogli e Fernandez, 2009; Kleven, Landais e Sørsgaard, 2019; Charles, Guryan e Pan, 2018) e a pouca flexibilidade nas jornadas de trabalho (Goldin e Katz, 2016; Goldin, 2014) estão entre os principais fatores que contribuem para penalidade pela maternidade às mulheres no mercado de trabalho.

Políticas públicas relacionadas à conciliação entre o trabalho e responsabilidades familiares de cuidados podem ter grande potencial para afetar a penalidade materna e atenuar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (Kleven *et al*. 2022). De forma geral, tais políticas se dividem em três tipos, que podem se diferenciar segundo o seu desenvolvimento, grau de cobertura e contexto cultural (Gornick e Meyers (2003) *apud* Sorj *et al* (2007), p. 575). São elas: i) licenças parentais do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes; ii) regulação do tempo do trabalho que permite aos pais e às mães reduzir ou realocar as horas de trabalho para cuidado dos filhos ou dependentes, sem a necessidade de afastamento da carreira profissional; e iii) acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidado dos filhos quando mães e pais estão no local de trabalho.

No Brasil, as práticas e políticas direcionadas à conciliação entre família e trabalho remunerado e não remunerado tem se revelado insuficientes e limitadas em diversos aspectos. Uma primeira limitação é a de que o conjunto de medidas da legislação só se aplica aos trabalhadores

do setor formal na economia, que representam atualmente 39,4% da força de trabalho ativa do país (PNAD Contínua, 3º trimestre de 2022). Ou seja, o amplo segmento do trabalho informal fica desprotegido desses direitos trabalhistas. Outra limitação é que a legislação atende a demandas muito específicas, relacionadas à gravidez e à maternidade no momento inicial da procriação, mostrando-se pouco efetiva para garantir a articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar do trabalhador. Adicionalmente, a legislação trabalhista apresenta um viés de gênero na medida em que os benefícios se centram nos direitos reprodutivos das mulheres e não nas demandas familiares como um todo (Sorj, Fontes e Machado, 2007; Gama, Rocha e Alcantara, 2017). As mulheres sofrem, portanto, discriminação pelas obrigações com a maternidade e ainda podem incorrer no risco financeiro de perda do rendimento laboral. O resultado de tal desequilíbrio é a ampliação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

As políticas de licença do trabalho após o nascimento dos filhos adotadas no Brasil são um bom exemplo desse viés. A Constituição Federal de 1988 regulamentou que a licença paternidade fosse de apenas cinco dias, enquanto a licença maternidade fosse de 120 dias. Mesmo com uma cobertura bastante reduzida, uma medida importante foi o Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008), que possibilitou que a licença maternidade passasse a ter duração de 180 dias e que a licença paternidade passasse a ser de 20 dias. Essa mudança ocorreu somente em 2016, graças à criação do marco legal da primeira infância (Lei nº 13.257/2016). O Programa Empresa Cidadã foi direcionado apenas a funcionários de empresas que tributam pelo lucro real e que são aderentes ao programa, além de servidores da administração pública, direta, indireta e fundacional.

No contexto da maior precariedade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, bastante acentuado pela crise da pandemia de covid-19 em 2020, em conjunção com políticas de conciliação trabalho-família restritas, um Grupo de Trabalho Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), foi instituído em novembro de 2021. O Grupo de Trabalho foi formado por representantes do governo, de trabalhadores e de empregadores e teve como objetivo geral promover a empregabilidade e reduzir a informalidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. O resultado foi a publicação da Medida Provisória (MP) nº 1.116 (4/04/2022), que estabeleceu a criação do Programa + Mulheres, instituído posteriormente pela Lei 14.457 (22/09/2022).

Um dos maiores avanços desse Programa refere-se ao fato dele lançar luzes ao conceito de parentalidade nas políticas públicas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. Em particular,

a parentalidade busca atender à necessidade de maior vínculo de mães e pais com os filhos nos primeiros meses (ou anos) de vida e à necessidade de melhor distribuição de trabalho de cuidados com os filhos entre as mães e os pais.

Com base nesse panorama, o objetivo deste texto é apresentar os principais pontos do Programa + Mulheres e quantificar o grupo de mães que potencialmente serão beneficiadas por ele. A base de dados tem como fonte a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Além desta introdução, o texto está organizado da seguinte forma. A seção 2 mostra a evolução da taxa de participação para o Brasil ao longo de um período de 30 anos e evidencia que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é de fato um problema estrutural. A seção 3 apresenta os principais pontos do programa Emprega + Mulher. Na seção 4, analisou-se o potencial grupo das mães que serão beneficiadas pela lei que instituiu o programa. Por fim, a seção 5 é dedicada às considerações finais.

2 DESIGUALDADE DA PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO

Ainda que tenha havido avanços relevantes nas últimas décadas, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro persiste em diversas dimensões. Em termos de diferencial salarial entre homens e mulheres, o país fica em 117^o lugar no *ranking* entre 146 países e no 93^o lugar quando se trata do diferencial das taxas de participação na força de trabalho (WEF, 2022).

A evolução da taxa de participação brasileira (agregada e por gênero) ao longo do período entre 1990 e 2022 é apresentada no gráfico 1. Os dados mais recentes revelam que a diferença entre as taxas de participação dos homens e das mulheres no Brasil (73% e 53%, respectivamente) foi de 20 pontos percentuais (p.p.). Uma característica marcante é que a desigualdade na participação da força de trabalho é estrutural (principalmente a partir dos anos 2000), na medida em que as diferenças entre as taxas se mantem relativamente estáveis ao longo do tempo.⁵

A forte recessão ocasionada pela crise da pandemia da covid-19, resultante da expressiva

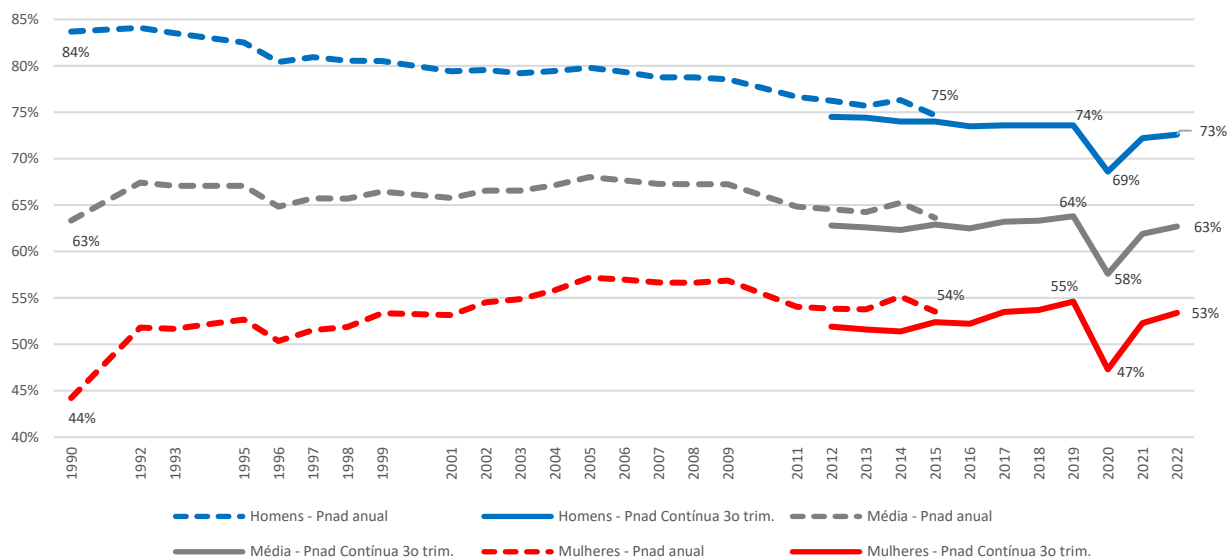
⁵ Outras estatísticas podem reforçar este problema estrutural em relação à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Além da participação na força de trabalho, há diferenças por gênero relevantes em termos de salários, grau de informalidade, ascensão profissional. Inatividade econômica e desemprego, por exemplo, são indicadores que sempre desfavorecem as mulheres brasileiras em relação aos homens brasileiros. Na última década, as mulheres apresentaram, em média, uma taxa de inatividade de 20 p.p. a mais do que a taxa dos homens. Quanto ao desemprego, essa diferença ficou em 4 p.p. no mesmo período. Os Gráficos 1A e 2A do Apêndice mostram a evolução da taxa de inatividade e da taxa de desemprego para o período de 2012 a 2022.

retração tanto da demanda quanto da oferta de trabalho, gerou quedas históricas nas taxas de participação na força de trabalho ativa (Silva, Corseuil e Costa, 2022). Por isso, a pandemia também é outro fator relevante que pode ser identificado no gráfico 1, uma vez que as mulheres foram as mais afetadas e tiveram queda na taxa de participação de 7 p.p. entre os terceiros trimestres de 2019 e 2020. Os homens, por sua vez, tiveram queda de 5 p.p. no mesmo período. Se a análise for realizada apenas para as pessoas com filhos, as diferenças por gênero na pandemia se ampliam. Enquanto para mulheres com filhos até 10 anos, a queda na taxa de participação entre os terceiros trimestres de 2019 e 2020 foi de 8 p.p., para os homens com filhos da mesma idade, a redução foi de apenas 4 p.p. (gráfico 2).

Pode-se dizer então que nunca uma recessão impactou tanto as mulheres em relação aos homens como a crise recente da pandemia. Foi uma recessão diferente das crises tradicionais de mercado de trabalho que afetam a indústria (Goldin, 2022). Setores tipicamente femininos, como os segmentos da saúde (incluindo o de cuidados), educação e de serviços foram extremamente afetados. Além disso, a pandemia afetou a oferta de serviços de creche/educação infantil, além de desmobilizar as redes informais de cuidados, o que afetou principalmente as mulheres em geral, e mães em particular, que são vistas tradicionalmente como responsáveis pelo trabalho de cuidado em seus lares e de seus filhos.

GRÁFICO 1

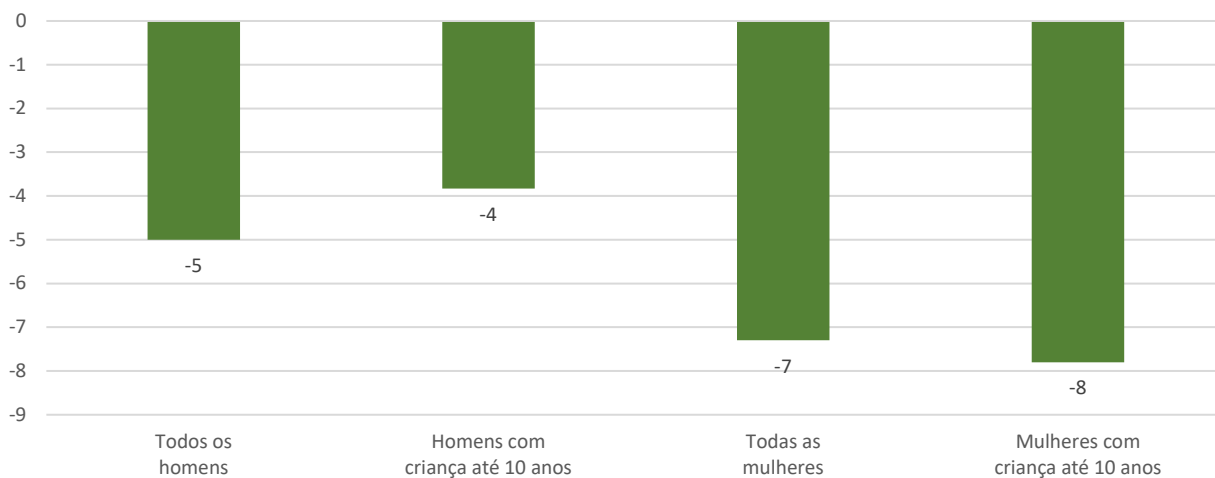
Brasil: Taxa de participação das pessoas com 14 anos ou mais (1990-2022) (Em %)



Fonte: Estimativas próprias baseadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 1990-2015) e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
Elaboração: Marcos Dantas Hecksher (Ipea).

GRÁFICO 2

Brasil: Variação (Queda) nas taxas de participação na pandemia (2019.3-2020.3) (Em pontos percentuais (p.p.))



Fonte: PNAD Contínua.

3 O PROGRAMA + MULHERES: PRINCIPAIS EIXOS

O Programa + Mulheres foi instituído pela Lei 14.457/2022 e apresentou medidas para inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Ele se apoia basicamente em quatro eixos: *i*) apoio à parentalidade na primeira infância; *ii*) flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade (no sentido de propiciar melhor distribuição das tarefas domésticas e de cuidados); *iii*) apoio ao retorno das mulheres após encerrada a licença maternidade; *iv*) qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional (em áreas que são tradicionalmente ocupadas por homens).

Os dois primeiros e o quarto eixos dizem respeito ao principal avanço da lei, que é a promoção da conciliação entre trabalho e parentalidade. Importante ressaltar que o conceito de parentalidade adotado na lei é dado como o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Quanto ao apoio à parentalidade na primeira infância (Eixo 1), houve alteração nas normas com relação ao auxílio-creche. Um benefício garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-lei n. 5.452, 1/05/1943), o auxílio-creche era direcionado para as trabalhadoras que trabalhassem em empresa com mais de trinta funcionárias, com idade acima de 16 anos. O benefício era pago a todas as mães de bebês menores de 6 meses. Com a nova lei, o reembolso-creche passa ser concedido à empregada ou empregado que tenha filhos de até 5 anos e 11 meses. Outra mudança é que o benefício deve servir para o pagamento de creche ou pré-escola ou para ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços da mesma natureza, desde que comprovadas as despesas realizadas. Os valores do reembolso-creche não possuem mais natureza salarial e a implementação do benefício fica condicionada a acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

O segundo eixo do programa dá apoio à parentalidade por meio de maior flexibilização do regime de trabalho. Dessa forma, a lei postula que na alocação de vagas de atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, os empregadores deverão conferir prioridade às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob

guarda judicial com até seis anos de idade; no caso do filho com deficiência, não há limite de idade. E, com o objetivo de promover a conciliação entre trabalho e parentalidade, a estes é dada prioridade na concessão das seguintes medidas de flexibilização de regime de trabalho: regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; antecipação de férias individuais; e horário de entrada e de saída flexíveis.

Com ênfase apenas para as mulheres empregadas, o programa ainda gera incentivos para a elevação da qualificação das mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional (Eixo 3). A suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional (*layoff*) será realizado mediante acordo, com pagamento de bolsa qualificação (de dois a cinco meses). O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

O quarto eixo também trata da parentalidade ao dar apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após a licença maternidade. A nova lei prevê a suspensão do contrato de trabalho do empregado com filho, cuja a cônjuge (e mãe) tenha encerrado o período da licença-maternidade, com o objetivo de o pai prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos, acompanhar o desenvolvimento dos filhos, além de apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira. Neste Eixo, também consta a alteração do Programa Empresa Cidadã. Nesse caso, a empregada ou o empregado podem solicitar licença maternidade e a paternidade e poderá ser compartilhada entre ambos e a decisão deve ser adotada conjuntamente, devendo ser requerida com 30 dias de antecedência. Além disso, haverá a possibilidade de a empresa participante do Programa Empresa Cidadã substituir o período de prorrogação da licença por redução de jornada de trabalho em 50% pelo período de 120 dias.

A licença parental compartilhada já é realidade em diversos países, em especial nos mais desenvolvidos e nos do Norte Europeu (Hyland e Shen, 2022). Em geral, o período de licença pode ser distribuído de forma flexível entre o pai e a mãe, em comum acordo. Ademais, a licença parental compartilhada pode ter efeitos de longo prazo no sentido de alterar normas de gênero relacionadas a divisão do trabalho doméstico e de cuidados com os filhos (Omidakhsh e Sprague, 2020). O Quadro 1 apresenta um resumo dos quatro eixos da Lei.

QUADRO 1

PROGRAMA + MULHERES: PRINCIPAIS EIXOS

Objetivos	Medidas Específicas	Público Alvo
<i><u>(1) Do apoio à parentalidade na primeira infância (Capítulo II da Lei 14.457)</u></i>	(1.1) benefício do reembolso creche	Empregadas ou empregados que possuam filhos até cinco anos e onze meses de idade
	(1.2) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos	Empregadas ou empregados vinculados ao sistema S
<i><u>(2) Do apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho (Capítulo III da Lei 14.457)</u></i>	(2.1) prioridade para teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados	Empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência
	(2.2) prioridade para regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas; jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; antecipação de férias individuais; e horário de entrada e de saída flexíveis	Empregados ou empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência (sem limite de idade)
<i><u>(3) Das medidas para qualificação das mulheres (Capítulo IV da Lei 14.457)</u></i>	(3.1) suspensão de contrato para qualificação em áreas estratégicas para ascensão profissional	Mulheres empregadas
<i><u>(4) Do apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após licença maternidade (Capítulo V da Lei 14.457)</u></i>	(4.1) suspensão de contrato de trabalho para acompanhamento de desenvolvimento dos filhos	Empregados cuja esposa ou companheira tenha encerrado o período da licença-maternidade
	(4.2) alteração do Programa Empresa Cidadã (empregado ou empregada podem solicitar prorrogação da licença-maternidade; prorrogação pode ser substituída por redução de jornada de trabalho)	Empregada e o empregado desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa

Elaboração das autoras.

4 BENEFICIÁRIAS POTENCIAIS DO PROGRAMA

Quando foi apresentado, uma das principais críticas recebidas pelo programa seria o fato de que essencialmente mulheres empregadas no setor formal seriam potenciais beneficiárias, justamente aquelas que já contam com algumas garantias como o direito à licença maternidade. Também as mulheres em empregos formais são aquelas que, em geral, possuem maior qualificação e melhores condições socioeconômicas. Nesse sentido, as mulheres que se encontram na inatividade ou na informalidade seriam aquelas que mais precisariam de políticas públicas que promovessem sua entrada no mercado de trabalho formal, seja através de programas para sua qualificação ou de programas que contribuam para conciliação entre trabalho e família.

Apesar dessa crítica ser bastante pertinente, há que se notar que mulheres inativas ou informais também podem ser potenciais beneficiárias se seus respectivos cônjuges forem empregados do setor formal. Mais especificamente, seus cônjuges poderiam receber prioridade na adoção de medidas que flexibilizam o regime de trabalho (Capítulo III da Lei 14.457), e isso poderia significar uma redução na sobrecarga do trabalho reprodutivo facilitando sua entrada em um emprego formal. Também essas mulheres se beneficiam pelo maior apoio à parentalidade via reembolso creche que seus cônjuges podem receber no setor formal (Capítulo II da Lei 14.457). Quanto às medidas de apoio à qualificação e de apoio ao retorno ao mercado de trabalho pós licença maternidade, de fato, afetam somente mulheres empregadas no setor formal.

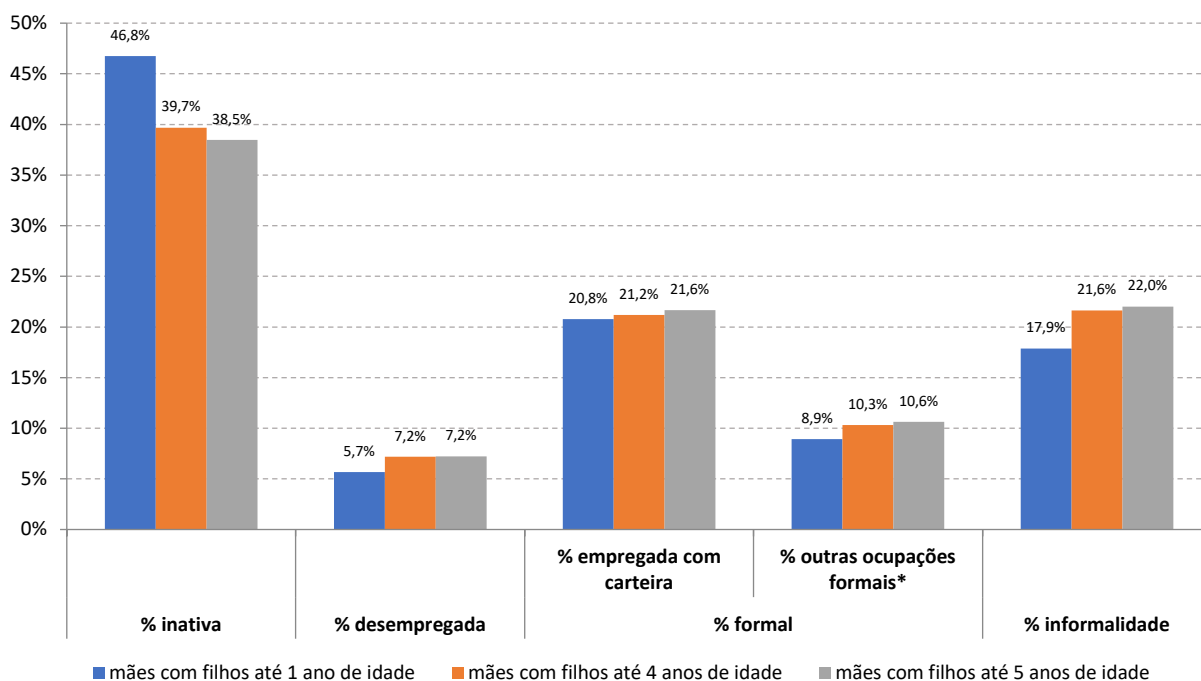
É interessante notar ainda que um dos objetivos do programa é aumentar a disponibilidade da mulher para o mercado de trabalho por meio da mudança na distribuição de tarefas domésticas entre homens e mulheres. Como as mulheres possuem maior responsabilidade no trabalho de cuidado, a ideia foi tentar induzir uma mudança cultural ao incentivar os homens a realizarem o trabalho de cuidado. Entre as mulheres que são potenciais beneficiárias do programa, os efeitos dessa mudança de tarefas devem ser maiores entre as inativas ou informais. Pois se ambos são empregados formais, não está claro o incentivo que os homens teriam para flexibilizar seu regime de trabalho ou solicitar prorrogação de licença (no caso de empresa cidadã) em favor de suas respectivas cônjuges. Ou seja, deve ser esperado que os homens participem dessas medidas no caso em que suas cônjuges não tenham esse direito por não estarem empregadas no setor formal.

Para identificar a proporção de mulheres que são afetadas por esse programa, recorreremos aos microdados da PNAD Contínua do terceiro trimestre de 2022. Tendo em vista que a ideia é

aprimorar a legislação relativa à conciliação de maternidade e trabalho, e especialmente em relação à primeira infância, restringimos a análise a mães com filhos até 5 anos de idade (que são chefes ou cônjuges). No gráfico 3, é possível observar a situação de atividade econômica dessas mulheres. Chama-se a atenção para o elevado nível de inatividade dessas mulheres, que é ainda maior se a criança tiver até um ano de idade. Entre as mães com crianças até 5 anos, 38,5% são inativas; 7,2%, desempregadas; 32,2%, formais; e 22% são informais.

GRÁFICO 3

Brasil: Situação de atividade econômica de mulheres chefes ou cônjuges com filhos (2022.3)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua.

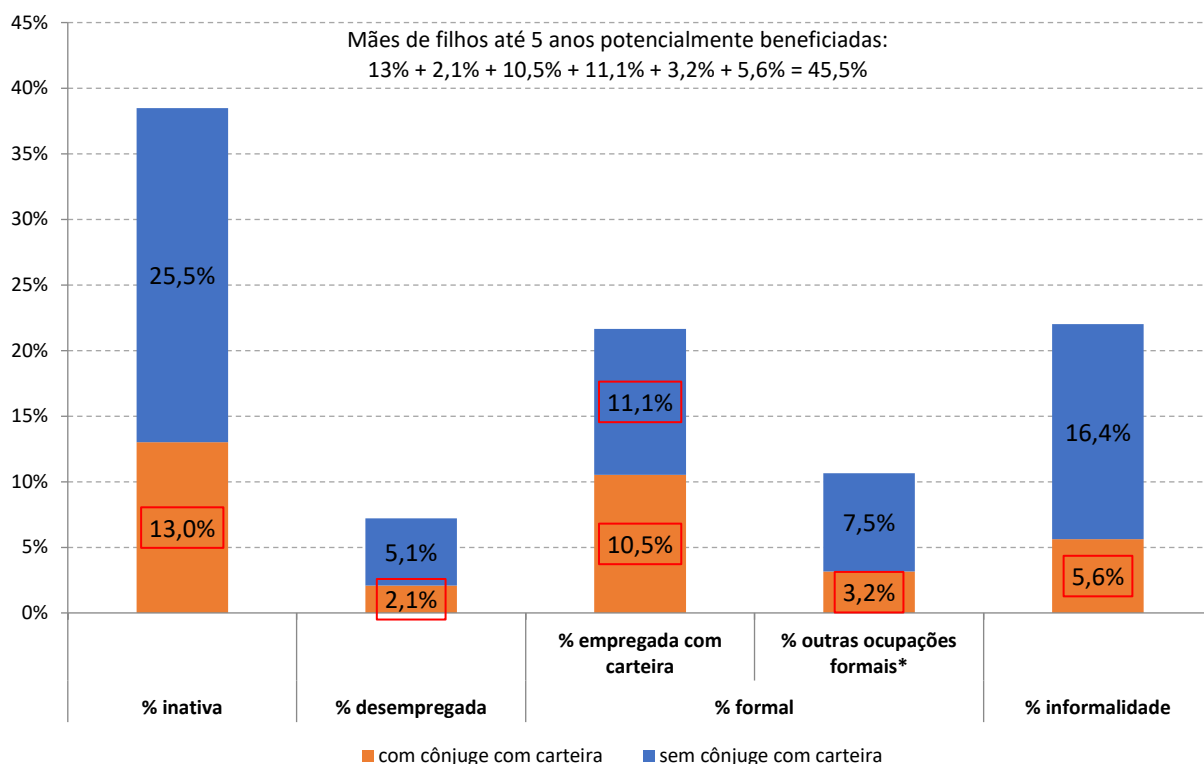
*Empregadas estatutárias e militares e trabalhadoras conta-própria e empregadoras com CNPJ.

Como discutido anteriormente, não somente as trabalhadoras com carteira de trabalho assinada no setor formal são aquelas que poderiam se beneficiar do programa. Também as mulheres cujos cônjuges são empregados no setor formal poderiam ser beneficiadas. Então, no gráfico 4, acrescentamos a informação a respeito da proporção de mulheres com cônjuges empregados no setor formal. Ao considerar essa característica, a proporção de mães (chefes ou cônjuges) que podem se beneficiar passa de cerca de 22% (que é a proporção de mães empregadas no setor formal)

para aproximadamente 46%. Apesar de ser um aumento considerável, vale notar que a maior parte das mães inativas, desempregadas ou informais permanecem não elegíveis ao programa, e seria esse justamente o grupo mais vulnerável.

GRÁFICO 4

Brasil: Situação de atividade econômica de mulheres chefes ou cônjuges com filhos (2022.3)
(Em %)



Fonte: PNAD Contínua.

*empregadas estatutárias e militares e trabalhadoras conta-própria e empregadoras com CNPJ.

Outra forma de olhar para potenciais beneficiárias seria identificando inicialmente quais mulheres não estão no mercado de trabalho por motivos relacionados ao trabalho reprodutivo. Para tanto, foram utilizadas duas perguntas da PNAD Contínua: uma identifica o principal motivo de não ter tomado providência para conseguir trabalho, enquanto a outra questiona o principal motivo de não querer ou poder começar a trabalhar.⁶ As mulheres que responderam a opção “tinha que cuidar dos afazeres domésticos, do(s) filho(s) ou de outro(s) parente(s)” são consideradas como

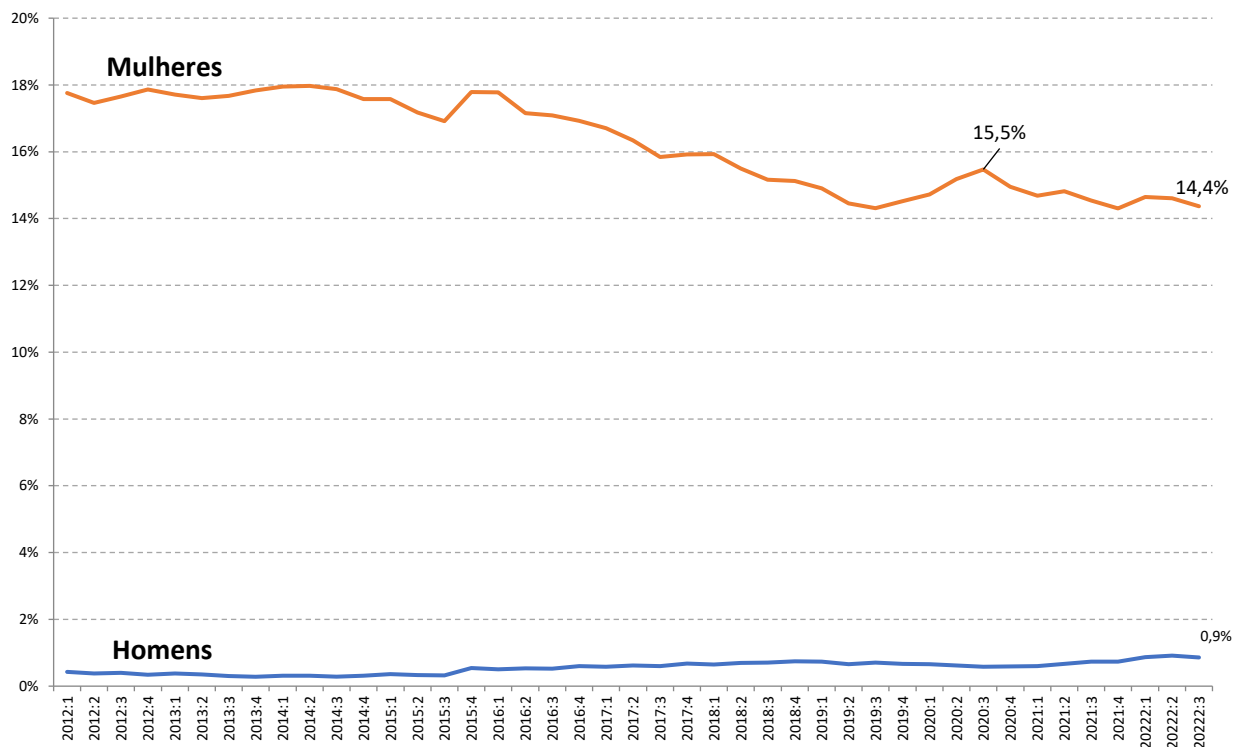
⁶ Essas perguntas correspondem às variáveis V4074A e V4078A, respectivamente.

aquelas que são inativas economicamente por causa do trabalho reprodutivo. No gráfico 5, nota-se que, enquanto cerca de 14% ou 15% das mulheres encontra-se nessa situação, menos de 1% dos homens estão nesse caso.

GRÁFICO 5

Brasil: Inatividade por causa do trabalho reprodutivo (2012.1 - 2022.3)

(Em %)



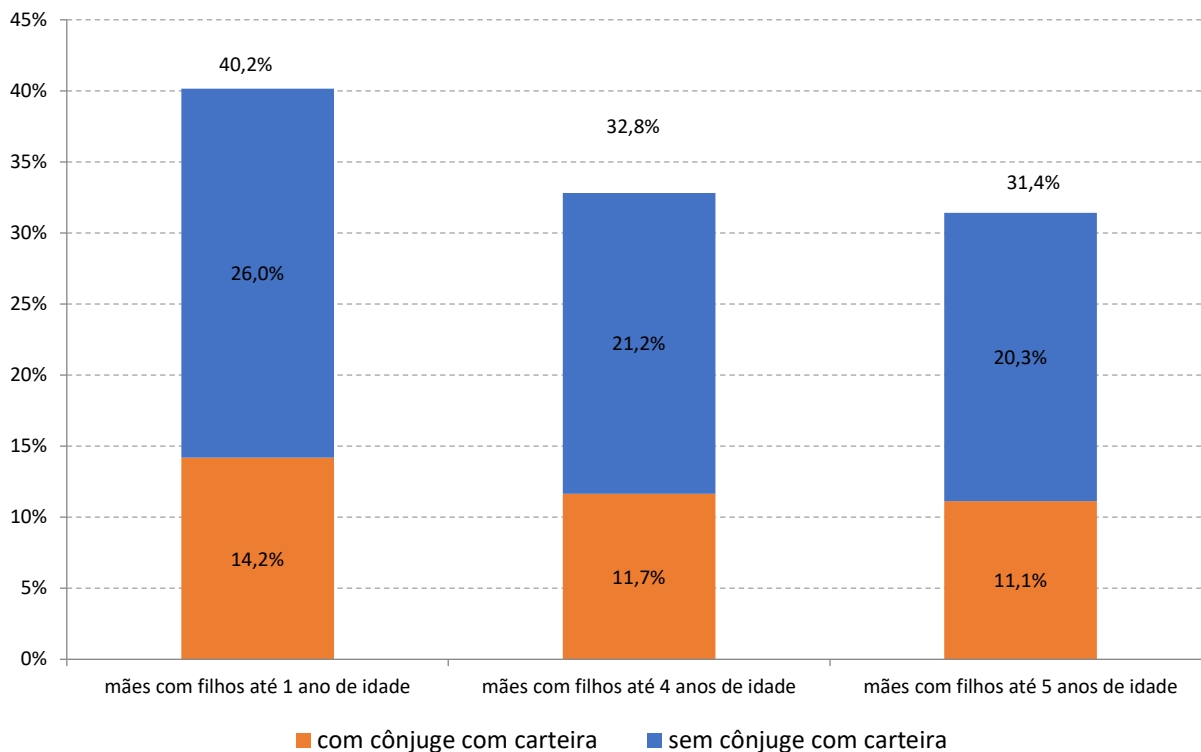
Fonte: PNAD Contínua.

Por fim, o gráfico 6 mostra que a proporção de mulheres inativas por causa do trabalho reprodutivo é maior se as mulheres forem mães, especialmente quanto menor a idade da criança. Para mães de crianças até 5 anos, a proporção chega a 31,4%. Entre essas, somente cerca de 1/3 poderiam se beneficiar do Programa + Mulheres por terem um cônjuge empregado no setor formal.

GRÁFICO 6

Brasil: Inatividade das mães por causa do trabalho reprodutivo (2022.3)

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa + Mulheres compreende um conjunto de medidas que têm como objetivo aumentar a empregabilidade da mulher, aprimorando a legislação referente à conciliação entre maternidade e trabalho remunerado. A lei que o instituiu estabelece medidas que avançam no apoio à parentalidade e nos incentivos institucionais à mudança da distribuição de tarefas domésticas entre homens e mulheres. Tendo em vista a maior responsabilização do trabalho de cuidado pelas mulheres, a ideia é redistribuir o trabalho de cuidado para aumentar a disponibilidade ao mercado de trabalho das mulheres que são mães, especialmente as com filhos na primeira infância.

Neste estudo, buscamos quantificar a proporção de mulheres potenciais beneficiárias para analisar uma de suas principais críticas, que considera que o programa teria impacto reduzido por afetar apenas uma pequena parcela das mulheres, e que seriam as menos vulneráveis socialmente. De fato, ao considerar as mães com filhos até 5 anos, notamos que cerca de 46% estariam entre as

potenciais beneficiárias. No entanto, a maioria das mães inativas, desempregadas ou informais, não ficam incluídas nesse percentual.

Certamente, o Programa + Mulheres surge como uma inovação ao considerarmos a legislação brasileira sobre conciliação família-trabalho remunerado. Esse avanço representa o que foi possível de ser realizado dentro de um cenário de ausência de espaço fiscal e de um debate conduzido unicamente pelo Ministério do Trabalho, sem envolver outras áreas relevantes. No entanto, para tratar dos problemas estruturais que afetam as mães e sua participação no mercado de trabalho, outras políticas públicas precisam ser urgentemente pensadas, especialmente aquelas direcionadas às mães mais vulneráveis.

REFERÊNCIAS

BERTRAND, M. The Glass Ceiling. Working Paper No. 2018-38. *Becker Friedman Institute*. For Economics UChicago. Junho 2018.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L.F. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics* 2, no. 3 (Julho 2010): 228-255.

CHARLES, K. K.; GURYAN, J.; PAN, J. The Effects of Sexism on American Women: The Role of Norms vs. Discrimination. NBER Working Paper 24904, National Bureau of Economic Research, Inc, Agosto, 2018.

CODAZZI, K.; PERO, V.; SANT'ANNA, A.A. Social norms and female labor participation in Brazil. *Rev Dev Econ*. 2018; 22: 1513-1535.

CORRADINI, V.; LAGOS, L.; SHARMA, G. Collective Bargaining for Women: How Unions Can Create Female-Friendly Jobs. Texto para Discussão.

Disponível em: < <https://economics.mit.edu/people/phd-students/viola-corradini/research> >

FOGLI, A.; FERNANDEZ, R. Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *An American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1): 146-177, Janeiro 2009.

GAMA, A.S.; ROCHA, L.M.; ALCANTARA, K.R. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. EM PAUTA - Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. n. 39, v.15, p. 106-128. 2017.

GARCIA, J.; LATHAM-PROENÇA, R.; MELLO, M. Does free Childcare improve mother's careers? Evidence from São Paulo. Trabalho apresentado no *LACEA-LAMES 2022 Annual Meeting*. Lima, Peru. Novembro, 2022.

GOLDIN, C. (2022). Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women. Brookings Papers on Economic Activity. BPEA Conference Drafts, March 24-25, 2022.

GOLDIN, C. & KATZ, L.F. (2016). A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3): pp. 705-746.

GOLDIN, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4): pp. 1091-1119.

GOLDIN, C. & KATZ, L.F. (2011). The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1): pp. 45-67.

GORNICK, J. C.; MEYERS, M. K. *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation, 2003.

HECKER, M.D.; BARBOSA, A.H.; Costa, J. *De antes da Gravidez até a Infância: Trabalho e Estudo de Mães e Pais no Painel da PNAD Contínua*. Boletim Mercado de Trabalho 68 – IPEA. Nota Técnica. Setembro, 2019.

HYLAND, M.; SHEN, L. *The Evolution of Maternity and Paternity Leave Policies over Five Decades – A Global Analysis*. Policy Research Working Paper 1025. World Bank Group. Development Economics Global Indicators Group. Outubro, 2022.

JESUS, J.C. *Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência*. Tese de Doutorado – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional – Faculdade de Ciências Econômicas – UFMG. Belo Horizonte, MG. 2018.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; POSCH, J.; STEINHAEUER, A.; ZWEIMÜLLER, J. *Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence From 60 Years of Policy Experimentation*. NBER WORKING PAPER SERIES. Working Paper n. 28082. National Bureau of Economic Research. Setembro, 2022.

KLEVEN, H.; LANDAIS, C.; SØRGAARD, J.E. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 11, No. 4, Outubro, 2019, pp. 181-209.

MEDEIROS, M. O. *Motherhood Penalty in Labor Market: Evidence from Brazil*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Economia, 2022.

Ministério do Trabalho e Previdência – MTP. *Relatório Final*. Grupo de Trabalho – Mercado de Trabalho e Empregabilidade da Mulher. Brasília, 2022.

OLIVETTI, C.; PETRONGOLO, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31, 205-230.

OMIDAKHSH, N.; SPRAGUE, A. Dismantling Restrictive Gender Norms: Can Better Designed Paternal Leave Policies Help? *Analyses of Social Issues and Public Policy*. Volume 20, 1, Dezembro, 2020, pp 382-396.

PASSOS, L. Apresentação oral realizada no *Seminário – Mulher, trabalho e renda: desafios para a autonomia econômica feminina*. Mesa 2 – A Crise de Cuidados no Brasil e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação e no trabalho remunerado e não remunerado. Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados. Novembro, 2022.

Link: <<https://www.youtube.com/watch?v=Hlwxa-HiRIw>>.

PINHEIRO, L.; MEDEIROS, M.; COSTA, J.; BARBOSA, A.L.H. *Gênero é o que importa: determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil, 2019*. Texto para Discussão do Ipea. Ipea. Mimeo

SILVA, S. P.; CORSEUIL, C. H.; COSTA, J. (Orgs.). *Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil*. Brasília: Ipea, 2022.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez. 2007.

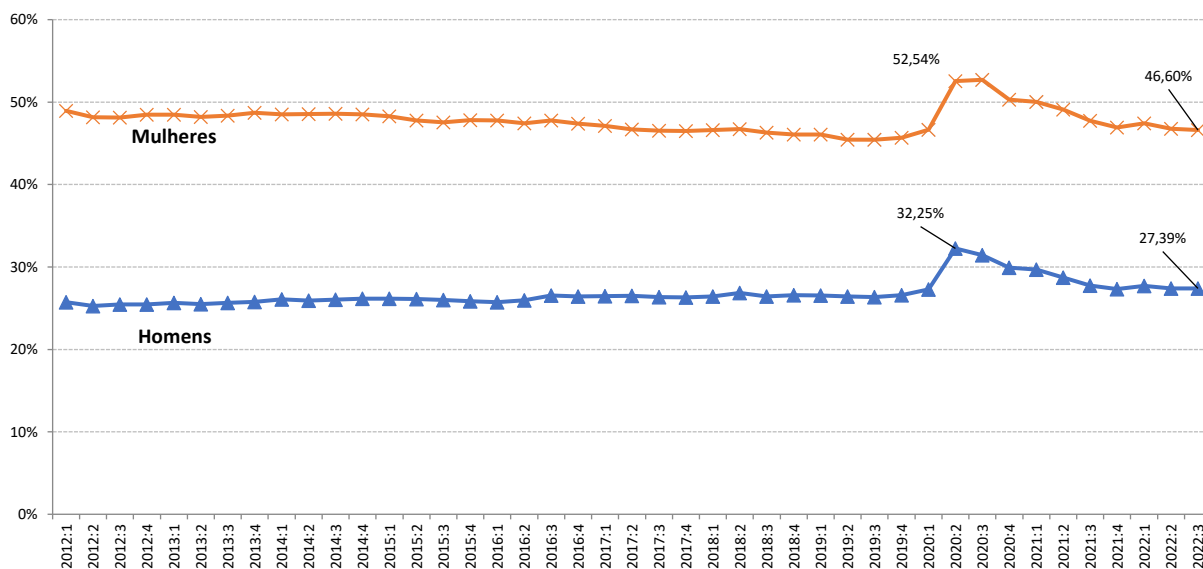
VASCONCELOS, T.S. Apresentação oral realizada no *Seminário – Mulher, trabalho e renda: desafios para a autonomia econômica feminina*. Mesa 2 – A Crise de Cuidados no Brasil e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação e no trabalho remunerado e não remunerado. Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados. Novembro, 2022. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=Hlwxa-HiRIw>.

WEF. Global gender gap report 2022. Technical report, World Economic Forum, 2022.

APÊNDICE

GRÁFICO A1

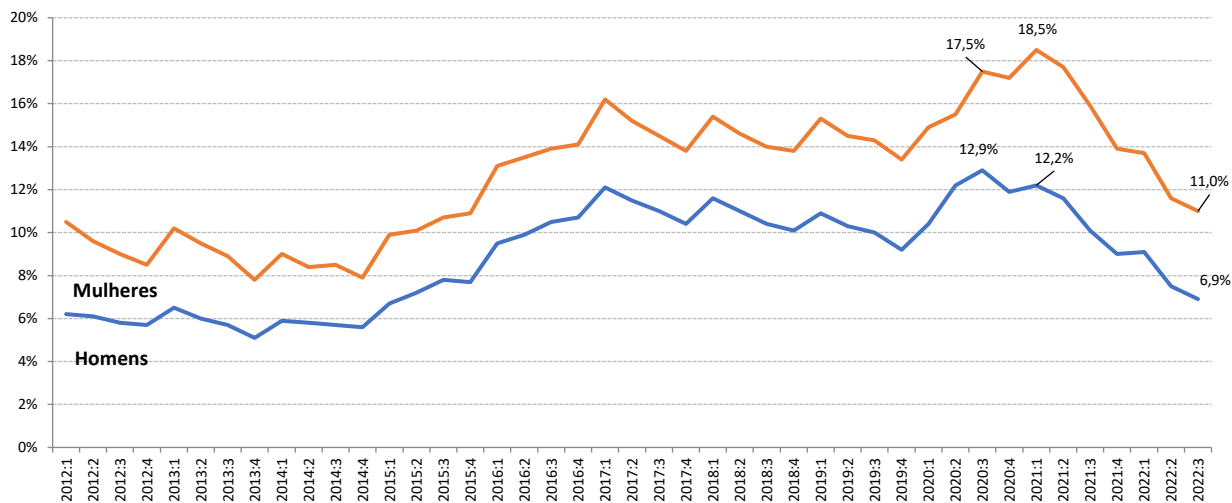
Brasil: Taxa de inatividade (2012.1-2022.3)
(Em %)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD C.

GRÁFICO A2

Brasil: Taxa de desemprego (2012.1-2022.3)
(Em %)



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da PNAD Contínua.