

INSTITUTO DOS ADVOGADOS BRASILEIROS COMISSÃO DE DIREITO DO TRABALHO

Indicação nº: 71/2025 **Relatora:** Bianca Neves Bomfim Carelli
Assunto: Proposta de urgência e celeridade na ratificação da Convenção nº 156 da OIT.

EMENTA: RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 156 DA OIT. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E TRATAMENTO PARA TRABALHADORES COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES. ECONOMIA DO CUIDADO. FENÔMENO DA “HEMORRAGIA MATERNA”. GENDER PAY GAP E MATERNAL WALL. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ (RESOLUÇÃO 492/2023). LEI Nº 14.611/2023 E LEI Nº 14.457/2022. ANÁLISE ESTATÍSTICA E JURISPRUDENCIAL. URGÊNCIA NA TRAMITAÇÃO.

I – DA SOLICITAÇÃO

Vem a exame desta Comissão de Direito do Trabalho a Indicação nº 71/2025, que propõe a manifestação do IAB em favor da célere ratificação da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O instrumento internacional visa assegurar que trabalhadores com responsabilidades familiares exerçam seu direito ao trabalho sem discriminação e sem conflitos com suas obrigações de cuidado.

II – FUNDAMENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise da urgência desta ratificação fundamenta-se nos seguintes tópicos, que exploram a realidade fática e jurídica do mercado de trabalho brasileiro:

2.1. A Realidade Estatística e a "Hemorragia Materna"

Uma pesquisa da Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas de 2016 indica que metade das mulheres sai do mercado de trabalho nos dois primeiros anos de vida de seu filho e esse número se mantém nos quatro primeiros anos da criança.¹

Essa saída pode se dar através de um pedido de demissão ou através de uma dispensa por iniciativa da empresa.

Quando a iniciativa é da trabalhadora, a decisão expressa pode representar a vontade daquela trabalhadora, ou, por vezes, pode refletir a hostilidade do ambiente de trabalho em relação a sua nova realidade que tornou insustentável a sua permanência naquele espaço.

Os tradicionais casos de assédio às trabalhadoras mães que são mais frequentes do que se pode supor. Nesse sentido temos o fenômeno do empreendedorismo materno, muitas vezes visto sob uma perspectiva romântica, mas que, quando analisado mais de perto, pode indicar que esse foi a única via possível diante de um mercado de trabalho que não respeita as demandas de quem assume o cuidado com um ser humano tão dependente como um recém-nascido.

Esse fenômeno vem sendo chamado por diversos autores de "hemorragia materna": a incapacidade do mercado de trabalho de reter talentos e habilidades das trabalhadoras altamente qualificadas após se tornarem mães.²

Enquanto isso, as pesquisas citadas indicam que a participação masculina só cresce no mercado de trabalho durante os primeiros anos de vida de um filho.

¹ Disponível em:

https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

² FERNANDES, Nathalia. **Feminismo materno**: o que a profissional descobriu ao se tornar mãe. São Paulo: Pólen, 2019, p.15.

2.2. A Desigualdade Salarial e o "Maternal Wall"

A diferença salarial média no Brasil entre homens e mulheres na mesma função gira em torno de 21,3%, segundo dados do levantamento Mulheres no Mercado de Trabalho, realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) a partir de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, divulgados em março de 2024.³ É frequente ver essa diferença salarial mesmo entre homens e mulheres que ocupem o mesmo cargo, ainda que tenhamos o inciso XXXI do artigo 7º da Constituição da República e artigos 5º e 461 da CLT.

Temos agora a recente legislação a respeito do tema, a Lei 14.611 que instituiu mecanismos de fiscalização e apuração das referidas assimetrias. Vale dizer que muitas empresas, em vez de aproveitarem a importante oportunidade para olhar com maior cuidado para a questão e implementar os mecanismos para dar efetividade a tão almejada igualdade entre homens e mulheres, buscando um ambiente de trabalho com maior diversidade, estão entrando em batalhas judiciais para não precisar cumprir o que determina a Lei 14.611/23.⁴

³ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/pesquisa-mostra-que-diferenca-salarial-entre-mulheres-e-homens-caiu>

⁴ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/402922/lei-de-igualdade-salarial-drogarias-nao-terao-de-informar-dados>

<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-reverte-liminar-que-impedia-divulgacao-de-dados-sobre-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres>

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529657&ori=1>

A desigualdade salarial entre homens e mulheres, também conhecida por “*gender pay gap*” aumenta se compararmos a renda da mulher com filhos com a renda dos demais trabalhadores. Nesse sentido, vale trazer também a expressão “*maternal wall*” ou paredão/muro da maternidade que é a designação atribuída ao cenário de obstáculos profissionais impostos ao ingresso das mães no mercado de trabalho e ao seu crescimento profissional. Voltemos aos números: dados da Confederação Nacional da Indústria indicam que mulheres ocupam apenas 39% dos cargos de liderança e quanto mais subirmos na hierarquia da empresa, menor será o percentual ocupado por mulheres.

Em fevereiro de 2024 foram divulgados dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, os quais indicam que a taxa de desocupação das mulheres é de 9,2% enquanto a dos homens é de 6%. Os dados indicam, portanto, que a taxa de desemprego das mulheres é 53,3% superior que a dos homens.

2.3. A Discriminação no Recrutamento e a Jurisprudência sobre o tema

A Lei 9.029/95 proíbe a discriminação no trabalho em razão de situação familiar, para efeito de contratação e manutenção do emprego. Ainda assim, continua sendo muito frequente que as empresas indaguem, no processo seletivo, se a mulher tem ou pretende ter filhos e com quem deixaria seus filhos durante o horário de trabalho, quando a mesma pergunta não é direcionada aos homens, demonstrando evidente caráter discriminatório.

Alguns casos recentes de empresas que sequer esconderam que o motivo de não contratar uma candidata mulher seria o fato de ter filhos após denúncia das profissionais na mídia e nas redes sociais repercutiram e ganharam grande notoriedade. Como desfecho de alguns dos casos que foram levados ao Judiciário Trabalhista foram divulgadas algumas decisões condenando empresas ao pagamento de indenização por danos morais em ações individuais que

questionavam a motivação para a não contratação⁵, assim como atuação do Ministério Público do Trabalho visando coibir essas práticas.

Além disso, recente campanha com a proposta de estimular a contratação de mulheres grávidas, como se a adoção dessa medida representasse autêntico gesto altruísta. Não obstante, esquecemos que a gestação jamais poderia ser um motivo que impedisse a contratação de uma candidata ao emprego. Normalizamos tanto a discriminação e a violência que sequer percebemos que estamos reforçando essa lógica com campanhas assim. Ainda que seja proibido por lei, quantas mulheres são dispensadas sem justa causa ainda durante a gestação ou menos de 5 meses após o parto.

Da mesma forma, a prática de assédio moral depois da maternidade e condutas discriminatórias direcionadas a profissionais mães que deixam de ter oportunidades de progressão na carreira, de promoção, reajuste, projetos e são desrespeitadas em seus direitos mais básicos ainda é corriqueira em nosso país.

2.4. A Economia do Cuidado e o Uso do Tempo

Dados do Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) Contínua de 2022 indicam que, enquanto as mães gastam 21,3 horas semanais no trabalho doméstico e do cuidado com os familiares, os homens gastam apenas 11,7 horas semanais. Assim, essa diferença de quase 10 horas semanais destinada ao trabalho doméstico e do cuidado representa um tempo que é subtraído das mulheres de outras esferas. São horas que são subtraídas da mulher e que, portanto, ela não poderá dedicar a outros campos de sua vida, como ocupação de espaços políticos e de poder, qualificação, descanso, lazer e socialização.

Assim, homens e mulheres percebem de modo distinto as exigências do alargamento das jornadas de trabalho. A distribuição

⁵ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-11/filial-mcdonalds-condenada-desclassificar-candidata-filho/>

desigual de encargos e obrigações na esfera familiar e doméstica gera assimetria no patrimônio dos sujeitos quanto ao tempo.⁶

Quanto maior a carga de trabalho não remunerado realizado por mulheres, menor será a equidade salarial. O papel assumido pelas pessoas nas relações de trabalho e na vida pessoal e doméstica poderá definir a conquista de recursos importantes como tempo e dinheiro, reconhecimento social e participação política. É preciso dar visibilidade aos efeitos negativos correntes para as pessoas que assumem a responsabilidade de cuidar da casa e dos familiares.⁷

2.5. Saúde Mental e a Natureza Social do Trabalho de Cuidado

Segundo dados mais recentes da Organização Mundial da Saúde, 20% das mulheres desenvolve transtornos de saúde mental durante a gravidez ou pós parto. No Brasil, uma em cada quatro mães irá desenvolver sintomas de depressão de 6 a 18 meses após o nascimento do bebê. Pesquisa da Fiocruz indica que o transtorno mental do período perinatal não se restringe apenas à depressão e outras doenças podem ocorrer nesse período. A depressão é mais frequente, de 15 a 20%, a ansiedade 16%, transtorno de estresse pós-traumático 4% e psicose pós-parto menos de 1%.⁸

É importante que possamos compreender que a nossa independência é extremamente provisória. O ser humano é a espécie mais dependente. Nós nascemos sem conseguir sustentar a nossa cabeça. Um bebê recém nascido se deixado a própria sorte não conseguirá sobreviver por 24 horas. Além disso, ao longo da nossa vida poderemos passar por internações e enfermidades nas quais dependeremos de cuidados de terceiros.

Se tivermos uma vida longa, é bastante provável que alcancemos idade avançada dependendo de cuidado, ainda que parcialmente.

⁶ FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo, LTr, 2021, p. 102 e 103.

⁷ BIROLI, Flavia. **Gênero e Desigualdades**: limites da democracia no Brasil. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 73.

⁸ Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/principais-questoes-saude-mental-perinatal/>

Assim, para que a sociedade funcione tal como está estruturada, dependemos do trabalho daqueles que dedicam o seu tempo ao cuidado com o outro. A necessidade de cuidado é, portanto, inescapável ao ser humano. E cuidar do outro é trabalho pois despende tempo e energia. O fato de não ser remunerado na maior parte das vezes, não subtrai a dimensão do trabalho dessa atividade.

O fato de ter sido enlaçado com o discurso da generosidade feminina e estar relacionado ao afeto também não subtrai a natureza de trabalho. Pesquisas indicam que o trabalho do cuidado não remunerado representa 11% do Produto Interno Bruto mundial e equivaleria a 10,8 trilhões de dólares. E isso não é pouco.⁹

2.6. A Co-responsabilidade e a Função Social da Empresa

É importante lembrar que o tempo destinado ao cuidado com a casa e com os filhos muitas vezes atravessa o tempo de trabalho. À exemplo de quem assume a responsabilidade com o cuidado com as crianças, temos o período de férias escolares que é sempre mais amplo do que o tempo destinado às férias remuneradas no trabalho. A escola pode também não funcionar em ocasiões como feriados que são emendados, greve, conselho de classe e paralisação.

Creches só costumam aceitar bebês a partir de 8 meses ou 1 ano de idade, enquanto a licença-maternidade é de apenas 120 ou 180 dias. Lidamos com situações como falha da rede de apoio familiar e/ou remunerada, doenças ou internações das crianças, reuniões escolares, apresentação da escola ou das atividades extracurriculares e a legislação trabalhista não equaciona de forma expressa como os profissionais responsáveis pelo cuidado com as crianças naquele período podem conciliar tais demandas com o trabalho remunerado.

Estes são alguns dos exemplos nos quais as demandas de cuidado com as crianças atravessam o tempo de trabalho. Na maior parte das vezes, quem vai tentar atender essas demandas é a mãe. Quando estamos tratando do tema a respeito do diálogo do trabalho do cuidado e o trabalho remunerado, uma pergunta que surge é:

⁹ Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/>

Qual é a relação das empresas e do mercado de trabalho com esse assunto?

Essas crianças que estão sendo cuidadas atualmente serão futuro mercado consumidor, prestadores de serviço, pesquisadores, eleitores, ocuparão espaços de poder e tomada de decisão.

Portanto, o cuidado que está sendo destinado hoje a essas crianças beneficiará a todos coletivamente, incluindo as empresas. O artigo 22 do Código Civil e o artigo 22 em seu caput e parágrafo único do Estatuto da Criança e do Adolescente definem como dever do casal parental o cuidado e a educação dos filhos. Já o artigo 227 da Constituição da República estabelece como dever da família, do Estado e da sociedade assegurar com absoluta prioridade a saúde, a educação e o pleno desenvolvimento das crianças e adolescentes.

Logo, (1) se as empresas também se beneficiarão por esse cuidado que está sendo realizado hoje, na maior parte das vezes por mulheres mães; (2) se os seus empregados têm o dever de garantir cuidado e assistência aos seus filhos e o tempo de cuidado atravessará o tempo de trabalho em muitas ocasiões; e (3) se a Constituição da República define como dever da sociedade assegurar o plano desenvolvimento das crianças e adolescentes e as empresas estão inseridas na nossa sociedade, resta mais do que claro que elas precisam entrar nessa equação que diz respeito ao cuidado com as crianças e adolescentes e acomodar as demandas relacionadas ao exercício da parentalidade de seus empregados.

2.7. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (Resolução 492/2023) torna-se um imperativo ético e jurídico que deve nortear este parecer. O Protocolo reconhece que o Direito não é neutro e que as magistradas e magistrados devem considerar as assimetrias históricas que sobrecarregam as mulheres, especialmente no que tange à "Economia do Cuidado". A ratificação da Convenção 156 da OIT consolidará o arcabouço normativo necessário para que os tribunais brasileiros protejam efetivamente o tempo e a integridade daquelas que exercem o cuidado, alinhando a prática judicial à realidade social exposta.

III – RESUMO DAS CONSTATAÇÕES

Em síntese, o exame dos dados e fundamentos apresentados revela que:

1. A maternidade atua como fator de expulsão da mulher do mercado de trabalho (hemorragia materna), enquanto a paternidade impulsiona a carreira masculina.
2. A disparidade salarial e o "muro da maternidade" são realidades que afrontam a Constituição da República e a legislação trabalhista, demandando fiscalização rigorosa.
3. O trabalho de cuidado não remunerado é um sustentáculo invisível da economia mundial (11% do PIB global) e sua distribuição desigual gera pobreza de tempo para as mulheres.
4. As empresas, como beneficiárias do desenvolvimento dos futuros cidadãos, possuem responsabilidade social na acomodação da parentalidade.
5. A saúde mental das mulheres no período perinatal é um tema de saúde pública negligenciado pelo ambiente laboral.

IV – DO PARECER

Diante do exposto, esta Relatoria conclui que a ratificação da **Convenção nº 156 da OIT** é medida de extrema urgência para na medida em que poderia contribuir para a redução das assimetrias ora descritas, buscando garantir maior igualdade material de gênero nas relações de trabalho.

Opina-se pela **APROVAÇÃO DA INDICAÇÃO Nº 71/2025**, recomendando que o Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) encaminhe manifestação formal ao Congresso Nacional e ao Ministério do Trabalho e Emprego, pugnando pela celeridade no processo de ratificação deste instrumento fundamental.

Este é o parecer.

Rio de Janeiro, 25 de fevereiro de 2026.

BIANCA NEVES BOMFIM CARELLI Relatora – Comissão de
Direito do Trabalho do IAB

BIBLIOGRAFIA:

BIROLI, Flavia. **Gênero e Desigualdades**: limites da democracia no Brasil. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa e trabalho**: como se veste a desigualdade de gênero. 1. Ed. São Paulo: Paralela: 2021.

FERNANDES, Nathalia. **Feminismo materno**: o que a profissional descobriu ao se tornar mãe. São Paulo: Pólen, 2019.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: Uma análise da iscriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo, LTr, 2021.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia**: uma visão feminista do capitalismo. 2.ed. São Paulo: Alaupe editorial, 2022.

NOTAS DE RODAPÉ E REFERÊNCIAS:

[1] <https://exame.com/carreira/semana-de-trabalho-de-4-dias-e-bem-sucedida-no-maior-teste-ja-feito-no-mundo/>

[1] FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo, LTr, 2021, p. 103.

[2] FERRITO, Bárbara. Direito e desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo, LTr, 2021, p. 102.

[3] BIROLI, Flavia. Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 73.

[4] Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/principais-questoes-saude-mental-perinatal/>

[5] Disponível em: <https://lab.thinkolga.com/economia-do-cuidado/>

[1] Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/pesquisa-mostra-que-diferenca-salarial-entre-mulheres-e-homens-caiu>

[2] Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-abr-11/filial-mcdonalds-condenada-desclassificar-candidata-filho/>

[1] Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/pesquisa-mostra-que-diferenca-salarial-entre-mulheres-e-homens-caiu>

[2] Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/402922/lei-de-igualdade-salarial-drogarias-nao-terao-de-informar-dados>
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=529657&ori=1>

[1] Disponível em:
https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

[2] FERNANDES, Nathalia. Feminismo materno: o que a profissional descobriu ao se tornar mãe. São Paulo: Pólen, 2019, p.15.