

## Reconhecimento do Trabalho de Cuidado Materno para fins Previdenciários: Uma Análise Comparativa entre Brasil e Argentina

### *Recognition of Maternal Care Work for Social Security Purposes: a Comparative Analysis Between Brazil and Argentina*

Aléxia Liz Narok Stevan<sup>1</sup>  e Regina Fátima Wolochn<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Universidade do Estado de Ponta Grossa - UEPG, Mestranda em Ciências Sociais Aplicadas, email: alnstevan@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade do Estado de Ponta Grossa - UEPG, Doutora em Ciências Sociais, e-mail: wolochn@uol.com.br

#### RESUMO

O presente trabalho examina as interseções entre maternidade, trabalho de cuidado e desigualdade de gênero no contexto da legislação argentina e brasileira, assim como os efeitos que recaem sobre a previdência social (pela proximidade Sulamericana). Em outras palavras, analisa o reconhecimento do trabalho do cuidado materno para fins previdenciários a partir do Decreto 475/2021, da Argentina, que modifica o Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, e do Projeto de Lei 2647/2021, do Brasil. Ambos propõem a contagem de tempo de serviço para aposentadoria das atividades de criação de filhos, biológicos ou adotados. Foi realizada a pesquisa de modo descritivo e analítico buscando investigar como esses marcos legais reconhecem e regulamentam o trabalho de cuidado, tradicionalmente desempenhado por mulheres, e como sua implementação pode impactar a redução das desigualdades de gênero no horizonte previdenciário. Analisou-se criticamente a invisibilidade do trabalho de cuidado no contexto das políticas públicas, verificando a forma como os dois países buscam compensar as responsabilidades associadas à maternidade por meio de reformas previdenciárias e trabalhistas. Por fim, discutiu-se os avanços substanciais para a igualdade de gênero e analisou-se as deficiências para que se atinja um patamar de equidade social, concluindo-se que ainda há alterações importantes a serem realizadas no Projeto de Lei, seja técnico, seja orçamentário.

Palavras-chave: Maternidade. Trabalho de cuidado. Desigualdade de gênero. Decreto 475/2021. PL 2647/2021.

#### ABSTRACT

This paper examines the intersections between maternity, care work and gender inequality in the context of inequality in the context of Argentine and Brazilian legislation, as well as the effects on social security (due to their proximity to South America). In other words, it analyzes the recognition of maternal care work for social security purposes based on Decree 475/2021, from Argentina, which modifies the Integrated System of Retirement and Pensions, and Bill 2647/2021, from Brazil. Both propose counting the length of service for retirement from raising children, whether biological or adopted. The research was carried out in a descriptive and analytical way, seeking to investigate how these legal recognize and regulate care work, traditionally performed by women, and how their performed by women, and how their implementation can impact on the reduction of gender inequalities in the social security horizon. The invisibility of care work in the context of public policies was critically analyzed. The context of public policies, analyzing how the two countries seek to responsibilities associated with motherhood through social security and labor reforms. Finally, the substantial advances towards gender equality were discussed and the deficiencies in order to reach a level of social equity were analyzed, concluding that there are still important changes to be made to the Bill, both technical and budgetary.

Keywords: Maternity. Care work. Gender inequality. Decree 475/2021. Bill 2647/2021.

## **1 INTRODUÇÃO**

No cenário contemporâneo, a implementação de políticas públicas voltadas à igualdade de gênero e ao combate à discriminação têm se mostrado essenciais na busca por uma sociedade cada vez mais justa, equânime e inclusiva.

Em especial, políticas previdenciárias entre homens e mulheres têm avançado ao longo dos anos, buscando reduzir disparidades em termos de funções exercidas e condições de trabalho, como sustentado pela constituição de 1988 e pelo novo código civil de 2002.

Trabalhos domésticos são fundamentais e intrinsecamente necessários e cruciais para garantir uma melhor qualidade de vida para as pessoas, todavia, é preciso considerar as consequências da dedicação a esta forma de trabalho em detrimento às outras (SANTOS, 2021). Seja transformando-se em uma segunda jornada de trabalho, dificultando o acesso à previdência ou configurando-se como uma barreira e impedindo a entrada no mercado de trabalho, o trabalho doméstico é um fardo subvalorizado, apesar de seu crescente reconhecimento e de um lento avanço progressivo na participação masculina, conforme pode ser constatado a partir da análise dos dados disponibilizados pela plataforma do IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (IBGE, 2024).

Assim, a existência de regulamentação de legislações antidiscriminatórias e a adoção de medidas de discriminação positiva têm sido instrumentos fundamentais no processo de tentar cada vez mais aproximar as oportunidades oferecidas a cada gênero e raça, buscando corrigir desigualdades históricas e estruturais.

Embora a maioria das ações voltem-se à discriminação racial, ou de gênero, principalmente no mercado de trabalho ou às classes sociais, é preciso olhar para nichos onde são necessárias medidas de compensação dentro de um grupo.

Em especial, olhando para a mulher e a maternidade, inúmeras circunstâncias podem ocorrer em decorrência das diferentes consequências de uma gestação e agravar a disparidade entre elas, sendo o foco deste trabalho discutir o contexto previdenciário.

O Brasil e a Argentina são repúblicas jovens que possuem semelhanças socioeconômicas, como a predominância do trabalho informal, a sobrecarga de trabalho de cuidado, predominantemente desempenhada por mulheres, e as brechas na previdência decorrentes dessas circunstâncias. Além disso, a proximidade geográfica possibilita que os dois países atuem como referências recíprocas na elaboração de políticas públicas focadas na igualdade de gênero. Conforme Araújo e Scalon (2005), a história de desigualdades e lutas por direitos sociais dos países

latino-americanos faz com que a troca de experiências seja um meio de impulsionar progressos em políticas públicas. Portanto, a seleção dessas ações não só demonstra a integração política da área, como também enfatiza a necessidade de criar soluções ajustadas às particularidades locais.

Neste âmbito, este estudo propõe uma análise descritiva e analítica de duas importantes iniciativas legislativas que abordam não apenas a pauta da igualdade de gênero, como também o reconhecimento do trabalho materno na contemporaneidade e, portanto, sua aplicação em termos previdenciários: o Decreto 475/2021 (Argentina, 2024), implementado na Argentina, e o Projeto de Lei (PL) 2647/2021 (Brasil, 2024), em tramitação no Brasil.

Esse trabalho têm como objetivo principal que seja reconhecido e valorizado o trabalho não remunerado das mulheres, especificamente o praticado no contexto da maternidade, de forma a considerá-lo com perspectivas previdenciárias, ou seja, de modo a contribuir no processo de aposentadoria deste grupo.

A investigação foi motivada pela necessidade avaliar o impacto das discriminações positivas baseado na valorização do trabalho materno e das funções de cuidado na contemporaneidade abordados nos dois textos legais. Buscou-se analisar as coberturas abordadas em diferentes circunstâncias do ponto de vista previdenciário ao reconhecer a maternidade como um trabalho temporariamente coberto.

## **2. USO DO TEMPO E O TRABALHO DE CUIDADO NA SOCIEDADE: CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL**

Dentro de um cenário atual onde homens e mulheres buscam em igualdade o trabalho remunerado é importante compreender e diferenciar duas importantes esferas presentes nas sociedades: a esfera produtiva e a esfera reprodutiva. De modo sucinto, aquele pode ser entendido como a parcela de trabalho exercido socialmente com retorno financeiro, ou seja, é remunerado e possui finalidade econômica; enquanto este trata-se de trabalho realizado com o objetivo de perpetuação e manutenção do cotidiano, não possui finalidade econômica e aborda, entre outros, o cuidado de pessoas e de animais e a realização de trabalhos domésticos (Engel, 2020).

A monogamia, motivada pela garantia de herdeiros legítimos, consolidou a divisão entre o papel produtivo masculino e o reprodutivo feminino (Engels, 1984), costumeiramente concedendo à mulher o papel de cuidados e de reprodução do cotidiano, limitando a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho formal e concentrando-as em ocupações associadas ao cuidado.

No Brasil, o Código Civil de 1916, foi fruto direto da mentalidade patriarcal na qual originou-se e considerava a mulher como absolutamente incapaz até o casamento e, após, passava a considerá-la relativamente incapaz, sem nunca conceder a mulher capacidade de gerir seus próprios atos (art. 6º, II do CC/16). Graças a essa circunstância, as mulheres dependiam do aval dos maridos para trabalharem (art. 233, IV do CC/16) e para aceitarem herança (art. 242, IV do CC/16). Essa situação somente alterou-se, inicialmente, em 1962 com o Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121 de 27 de agosto de 1962), que conferia a mulher emancipação, concedendo-lhe não apenas capacidade, mas também a condição de colaboradora administrativa.

Pouco mais de duas décadas depois, passou a aplicar-se os ideais de igualdade entre homens e mulheres propostos na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2024), como é possível observar no art. 5º, incisos I e IV (propõe igualdade jurídica e na consolidação dos direitos e garantias fundamentais das mulheres, especialmente ao equiparar homens e mulheres perante a lei); art. 226, §5º (aponta que as obrigações e os direitos deveriam exercidos igualmente entre homens e mulheres diante do casamento e dos filhos); art. 7º, inciso XX (busca facilitar a entrada da mulher no mercado de trabalho, ao conceder uma proteção especial às mulheres, através de incentivos específicos); e art. 7º, inciso XXX (institui a vedação de qualquer tipo de discriminação por motivo de sexo).

Esses fatores culminaram, posteriormente, na exclusão da mulher do rol de incapazes do Novo Código Civil de 2002 (Brasil, 2024).

Contemporaneamente, é possível observar essa característica social de direcionamento feminino às atividades de cuidado e manutenção do cotidiano estende-se até mesmo em âmbitos profissionais, com as mulheres apresentando uma tendência a optar por cursos de graduação e faculdade tais quais: áreas da educação (72,3% dos graduandos do ano de 2022) e áreas de saúde e bem-estar (71,2% dos graduandos do ano de 2022), conforme pode ser constatado através dos dados disponibilizados Censo do Ensino Superior, realizado pelo Ministério da Educação. (Brasil, 2024).

Até o século XIX, semelhante como ocorreu no Brasil, na Argentina predominou uma situação patriarcalista como base social e, conseqüentemente, institucional, enfatizando discrepâncias sociais. Para exemplificar esta situação, cita-se que apenas em 1926, as mulheres adultas casadas conquistaram direitos civis equivalentes aos dos homens adultos; mães solteiras conquistaram direitos parentais sobre seus filhos; as mulheres casadas tinham o direito de ingressar em profissões e administrar seus rendimentos sem a necessidade de permissão dos maridos, além de poderem firmar contratos civis. As viúvas possuíam autoridade sobre seus filhos e sobre os bens dos filhos menores, independentemente de se casarem novamente ou não. (Barry, 2005)

A aprovação do novo Código Civil e Comercial da Argentina em 2015 foi um momento significativo na batalha pela igualdade de gênero no país. Influenciada por movimentos feministas e pela aprovação da CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), a reforma adotou princípios como a igualdade entre gêneros, a diversidade familiar e a independência pessoal. (ONU Mulheres, 2018; Silva, De Souza, 2024)

### 2.1. Percurso Legislativo: Legislações Antidiscriminatórias E Discriminação Positiva.

Uma legislação antidiscriminatória deve cumprir e enaltecer os princípios constitucionais, com especial destaque a igualdade, liberdade e a dignidade humana, coibindo desigualdades sociais geradas pela discriminação e visando assegurar a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos. (IPEA, 2019). Um exemplo de legislação antidiscriminatória é a vedação de qualquer tipo de discriminação no mercado de trabalho, conforme disposto no art. 7º, XXX da Constituição Federal. Isso implica que todos os trabalhadores, independentemente de sexo, idade, cor ou estado civil têm direitos a salários iguais para as mesmas funções, passando pelos mesmos critérios de admissão.

As políticas públicas podem ser entendidas como um conjunto de ações, programas e medidas adotadas pelo Estado para promover o bem-estar social, garantir direitos e reduzir disparidades sociais. Outrossim, é passível de constatação que as políticas públicas são moldáveis por uma sociedade e para ela. São instrumentos importantes para a concretização dos Direitos Fundamentais, que exigem atuação da Administração Pública, dos órgãos e Poderes do Estado na sua consecução. O arcabouço normativo que constitui as Políticas Públicas deve trazer a sua legitimação e eficiência. (Smanio, p.12, 2013)

Um exemplo de política pública que auxilia mulheres e mães a aumentarem suas chances de ingresso e permanência no mercado de trabalho é a Política Pública das Creches. Apesar de ser comumente atrelada a um direito apenas da criança, é também um marco dos esforços em instaurar uma perspectiva feminista nas políticas públicas, que contribui nos avanços para a igualdade de gênero, por promover a possibilidade de cuidados de crianças de zero a três anos, mesmo que meramente a tempo parcial, ampliando a possibilidade que mulheres optassem por entrar na esfera produtiva da sociedade, mesmo sem possuir uma figura de apoio para exercer as funções de cuidado. (Marcondes, Farah, 2021)

A discriminação positiva, consiste na adoção de medidas que visam beneficiar grupos historicamente marginalizados ou sub-representados, com o objetivo de promover a igualdade de

oportunidades e reduzir as desigualdades. O conceito de discriminação positiva torna possível a discussão acerca das políticas públicas que, tendo como base a igualdade formal diante da lei, têm fortalecido determinadas desigualdades entre grupos sociais, visando a busca de equidade entre estes. (IPEA, 2019)

Um exemplo de discriminação positiva são os diferentes prazos estipulados legalmente para licença-maternidade e licença-paternidade. Enquanto a aquela garante um período de 120 dias, esta confere apenas 5 dias. A discrepância nos períodos de licença caracteriza-se como uma discriminação positiva pois a licença maternidade garante que as mulheres não sejam penalizadas profissionalmente por voltarem-se ao nascimento ou ao processo de adoção de uma criança, às circunstâncias atípicas da maternidade e às sucessivas mudanças fisiológicas resultantes do processo de gestação. Outrossim, reconhece o papel das mulheres na família, fornecendo-lhes a possibilidade de cuidar de seus filhos nos primeiros meses de convivência sem colocar em risco seu emprego e sua estabilidade financeira. (Brasil, 2024).

É importante entender que, em uma sociedade permeada por desigualdades, estes três fatores (legislações antidiscriminatórias, políticas públicas e discriminações positivas) articulam-se de modo a viabilizar que as oportunidades dispostas não se provem tão díspares. Seja coibindo discriminações negativas, incentivando a criação de políticas públicas ou promovendo discriminações positivas objetivando alcançar equidade social.

Para discorrer sobre outros exemplos de disparidades de gêneros, foram extraídos, analisados e correlacionados dados e estatísticas oriundos do IBGE, agrupados na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) Contínua, desta forma, os padrões de gênero utilizados no decorrer deste trabalho são correspondentes aos utilizados na coleta dos dados, ou seja, na concepção de gênero, são considerados apenas: homens e mulheres. (IBGE,2024)

As disparidades entre os gêneros refletem-se na discrepância entre o índice de desemprego de homens e mulheres no final do ano de 2023, onde o índice de desemprego das mulheres superou a média nacional (de 7,4% no último trimestre de 2023), totalizando 9,2% das mulheres em situação de desemprego, em face de 6,0% dos homens na mesma situação. Ou seja, o desemprego feminino superava o masculino em 53,3% (IBGE,2024).

Dentre essas mulheres em situação de desemprego, 34,4% realizava tarefas de cuidados de moradores ou de parentes não moradores, enquanto apenas 17,0% dos homens assumia essa posição (IBGE,2024).

Em partes, isso deve-se ao fato de que as redes de apoio para mães, no que tange atividades de cuidados não remunerados de indivíduos, são compostas primordialmente por outras mulheres. Isso reflete-se estatisticamente nos dados provindos da PNAD (IBGE,2024), nos quais observa-se que, no ano de 2022, 34,9% das mulheres realizava cuidado de pessoas, enquanto apenas 23,3% dos homens realizava essa função.

Ao analisar-se especificamente o cuidado parental com relação à criança, é possível ver que, no ano de 2022, um total de 26,2% das mulheres realizava cuidados de filhos ou enteados, enquanto dentre os homens apenas 13,8% realizam essa tarefa.

Outrossim, é possível observar normas anteriores que abordaram tal discrepância gerada pela maternidade. Um exemplo é o Projeto de Lei 386/23, aprovado em 26/06/2024, que amplia o benefício para casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido. Conforme o Projeto de Lei 386/23, o salário-maternidade será pago durante o período de internação e por mais 120 dias após a alta, excluindo o período de recebimento do benefício antes do parto. A licença-maternidade também pode ser estendida pelo mesmo período após o nascimento da criança, deduzido o período de repouso anterior ao parto.

Apesar de não haver uma Lei que trate das técnicas de reprodução humana assistida em maternidade substitutiva; essa questão é regulamentada pela Resolução nº 1.358 de 1992 do Conselho Federal de Medicina (Vieira, 2025). Observa-se que o salário-maternidade não pode ser concedido a mais de uma mulher envolvida na maternidade substitutiva, pois o INSS não estaria apto para isso. Nesse contexto, Martins (2023) afirma que o salário-maternidade não pode ser concedido à “mãe de aluguel”, uma vez que o orçamento não prevê a concessão de dois benefícios para o mesmo fato gerador.

A maternidade afeta não apenas o cotidiano de uma família, mas também a capacidade laborativa e o uso do tempo. O que, por sua vez, cascadeia em efeitos em diversas outras esferas tais como previdência, capacidade de compra e, até mesmo, acesso a determinados locais.

## 2.2 Atos Administrativos: Diferenças entre Decretos e Leis

Dentro do contexto Legislativo Brasileiro, leis têm o poder de determinar o que deve ser proibido, permitido ou obrigatório (força normativa), limitando as ações dos cidadãos de maneira a garantir a ordem social. Já decretos têm por função regulamentar as leis, sendo caracterizado por criar normativas mais específicas para estruturá-las.

Um decreto é definido como um ato administrativo de competência exclusiva dos Chefes do Executivo e funciona como um instrumento de regulamentação. Decretos entram em vigor mais rápido, pois não precisam de aprovação prévia do Legislativo para serem implantados. Por outro lado, para haver a promulgação de uma lei, é necessário passar por todo processo legislativo, tendo em vista que para a sua aprovação, tanto o Poder Legislativo como o Poder Executivo devem debater e votar o projeto de lei.

Assim, de forma resumida a respeito de todas as distinções entre a lei e o decreto pode-se afirmar que uma lei obriga a fazer ou deixar de fazer, e um decreto, não. Além da questão hierárquica evidente entre estes dois instrumentos, é preciso evidenciar o princípio genérico da legalidade, previsto expressamente no artigo 5.º, inciso II, da Constituição Federal, segundo o qual “ninguém será obrigado a fazer ou deixar alguma coisa senão em virtude de lei”.

Na Argentina, o decreto legislativo, também chamado de decreto de *necesidad y urgencia* (DNU), tem força de lei e é empregado pelo Poder Executivo em circunstâncias excepcionais, quando circunstâncias urgentes impedem que o Congresso Nacional delibere a tempo. Esses decretos possibilitam ao presidente implementar ações imediatas com validade legislativa, contudo, estão sujeitos a revisão posterior pelo Legislativo. Depois de serem emitidos, os DNUs precisam ser examinados por uma Comissão Bicameral do Congresso e, em seguida, aprovados ou rejeitados por ambas as casas.

### 2.3 Decreto 475/2021 (Argentina) E Projeto De Lei (PL) 2647/2021 (Brasil)

Publicado no dia 17 de julho de 2021, o Decreto 475/2021, representa um marco significativo na luta por direitos sociais e, em particular, no reconhecimento do trabalho de cuidado, predominantemente realizado por mulheres. Afinal, este texto legal introduz uma importante mudança na legislação previdenciária argentina, permitindo que o tempo dedicado ao cuidado de filhos seja contabilizado como tempo de contribuição para a aposentadoria.

O Projeto de Lei (PL) 2647/2021, que visa reconhecer o trabalho de cuidado como tempo de contribuição para a aposentadoria, foi apresentado na Câmara dos Deputados pela deputada Perpétua Almeida (Pc do B - AC) em 02 de agosto de 2021 e ainda permanece em tramitação na Câmara dos Deputados. Igualmente, o projeto reconhece que o cuidado de filhos, sejam biológicos ou adotivos, é uma atividade que exige tempo, dedicação e esforço, e que, portanto, deve ser valorizada e contabilizada para fins previdenciários.

Com base nos apontamentos realizados na seção 2.1, é possível considerar tanto o Decreto 475/2021 quanto o Projeto de Lei (PL) 2647/2021 como ações de discriminação positiva, com o objetivo de amparar a responsabilidade do trabalho de cuidado maternal. Afinal, ambos os textos reconhecem que na sociedade há um grupo em situação de desvantagem (mulheres que já passaram pelo processo da maternidade) e passam a tratá-lo de modo a compensar essa desigualdade perante o restante da sociedade, concedendo-o garantias, ações e medidas que visem conceder suporte e certa compensação em prol da equidade social.

Ao propor uma ação de compensação, de certa forma reconhece que ao considerar que ambos os grupos sejam tratados como iguais, aprofundar-se-ia as desigualdades inerentes aos gêneros, quando observado o contexto patriarcal do país.

É importante ressaltar que o PL possui inspiração do Decreto que já está sendo posto em prática na Argentina, possuindo uma estrutura semelhante, apesar de enxuta e com limites mais restritivos. Tendo em vista que ambos os países possuem similaridades nos sistemas previdenciários, assim como possuem acordos que visam facilitar a obtenção de aposentadorias e assistências sociais para indivíduos que circulem entre os países, torna-se viável cogitar-se a aplicação de uma legislação semelhante, que se demonstrou benéfica em sentido social, todavia adaptada aos moldes da vivência brasileira.

Tanto o PL e o Decreto generalizam as classes de deficiência e incapacidades permanentes, concedendo a todas elas um ano adicional na contagem de tempo de contribuição para a previdência, de modo a compensar a necessidade de um período de afastamento maior para mães de filhos deficientes.

Todavia, é necessário destacar que cada caso possui, individualmente, características específicas e que cada classe de deficiência é dotada de um conjunto particular de vivências compartilhadas.

Para compreender melhor cada uma destas legislações, propõe-se analisar inicialmente: de modo bastante superficial cada uma destas legislações separadamente, analisando as justificativas sociais que são apontadas como motivadores de sua criação, seguida de suas principais semelhanças e, posteriormente, das principais diferenças entre eles.

### 2.3.1 – Decreto Argentino 475/2021 – Contextualização

O Decreto argentino 475/2021 modificou a Lei argentina nº 24.241/1993, que regula o Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), integrada ao Sistema Único de Segurança

Social (SUSS) e gerenciado pelo ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social), estabelece medidas que reconhecem o tempo dedicado à maternidade como tempo de serviço válido para aposentadoria, proporcionando às mulheres uma oportunidade de acesso mais equitativa aos benefícios previdenciários. (Argentina, 2024)

Inicialmente o Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones era dividido entre dois regimes (Regime Público de Repartição e o Regime de Capitalização) com vigência desde 1994. Passou por um processo de unificação em 2008, por iniciativa da então presidente Cristina Fernández de Kirchner, passando a chamar-se de Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

### 2.3.2 – Projeto De Lei 2647/2021 – Contextualização

O Projeto de Lei brasileiro 2647/2021 propõe modificações ao art. 55 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social –, acrescentando a este os incisos VII, VIII e IX. (Brasil, 2024)

A proposta está sendo analisada em caráter conclusivo, rito de tramitação pelo qual o projeto deve ser votado apenas pelas comissões designadas para analisá-lo (neste caso, pelas comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania), dispensada a deliberação do Plenário.

A principal fonte de fundos descrita no projeto de lei, para implantar as medidas previstas na lei provém de “créditos extraordinários no orçamento da seguridade social, observados os termos do art. 107, §6º, inciso II da ADCT da Constituição Federal, o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000”.

### 2.4 – Crianças com Necessidades Especiais

Conhecer a taxa de natalidade nacional de crianças com necessidades especiais ou com deficiência seria uma questão importante para tomada de ações sociais, mas na verdade, atualmente é de difícil exatidão, uma vez que os diagnósticos são variados e imprecisos; que há grande subnotificação dos casos diagnosticados; e existe uma constante mudança dos critérios diagnósticos ao longo do tempo, o que dificulta a comparação de dados históricos.

Em relação aos tipos de deficiência, segundo o Volume I da revista Coleção Paraná Inclusivo, redigida pela Secretaria do Desenvolvimento Social e Família do Estado do Paraná (2024) são 5 classes: Deficiência Auditiva; Deficiência Visual; Deficiência Física; Deficiência Intelectual; Deficiência psicossocial ou por saúde Mental; e Deficiência Múltipla.

Além destas 5, também é preciso considerar o transtorno do espectro autista, que se refere não a uma deficiência, mas a um complexo transtorno do neurodesenvolvimento, habitualmente reconhecido na infância que pode afetar as habilidades sociais, de comunicação, sensoriais, de autorregulação, e também outras. Entretanto, segundo a Lei 12.764/12, uma pessoa com transtorno do espectro autista (TEA) é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. De acordo com o DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais), os níveis do autismo são classificados com base no nível de suporte necessário. São eles: nível 1 (autismo leve), nível 2 (autismo moderado) e nível 3 (autismo severo).

Entretanto, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) realizada em 2022, estima-se que a população com deficiência no Brasil esteja próxima a 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. Além destes dados, outros são importantes para reforçarem uma possível subestimação desta taxa, como: Em 2022, 47,2% das pessoas com deficiência tinham 60 anos ou mais de idade, sendo que, entre as pessoas sem deficiência, apenas 12,5% estavam nesse grupo etário; e que neste ano, a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto entre as pessoas sem deficiência essa taxa foi de 4,1%. (IBGE, 2024)

Baseado nisso, é notório que o tempo de uma licença maternidade pode não ser suficiente para encaminhamento à integração social (infantários e/ou creches) de todas as crianças, sendo que algumas podem demandar atendimento especial e/ou níveis maiores de atenção familiar e ainda mais extensos. Esta situação seria particularmente evidente no caso de crianças com deficiência mental e de crianças do espectro autista severo. Assim, em função disso, seria aceitável avaliar que tais características de saúde podem vir a obrigar um afastamento maior da mãe da esfera produtiva pós licença maternidade).

### 3. Uma necessidade social e os obstáculos para a execução de uma solução legislativa

A primeira discussão apresentada nesta seção referenciar-se-á sobre as justificativas sociais que embasam a necessidade de ações como as propostas nestas leis. Posteriormente são apresentados as semelhanças entre os dois textos e depois as diferenças. Na sequência é realizada uma análise de

necessidades quanto às características especiais da criança. Por fim, é apresentada uma análise quanto à exequibilidade da PL.

### 3.1 – Justificativas sociais

Dotada de notória brevidade as justificativas postas pelo Projeto de Lei circularam, primordialmente ao redor de problemas nomeadamente agravados pela pandemia do Covid-19.

Dentre os principais pontos indicados estão o agravamento do desemprego e da informalidade nas relações trabalhistas e os maiores riscos de contaminação e vulnerabilidade centrando-se nas mulheres, que sofriam com violência, aumento da pobreza, dificuldade para inserção no mercado de trabalho, obstáculos para a manutenção de seus empregos e desigualdade nas divisões de trabalho doméstico e atividades de cuidados.

No Projeto de Lei, inclusive, é feita a declaração de que nunca foram ofertadas políticas públicas capazes de remir as desigualdades estruturais de gênero.

Outrossim, alega-se que a maior dificuldade de inserção e manutenção no mercado de trabalho faz com que cerca de 1/3 das mulheres em idade de aposentar-se ainda não tenham sido capazes de cumprir as regras do tempo de serviço, o que significa que não conseguem acesso ao benefício.

Por fim, no projeto também se reconhece a necessidade de observar a maternidade como uma função social.

Já o decreto embasa-se em longas descrições fáticas, históricas e documentadas, trazendo consigo um contexto fático e documental da necessidade deste Decreto perante a sociedade.

Discorre-se no texto acerca do objetivo do Decreto: promover a igualdade de gênero nos empregos remunerados e não remunerados, reconhecendo o papel das mulheres no cuidado.

A norma traz também um breve apanhado de leis existentes que atuam no sentido de buscar a equiparação entre homens e mulheres, dentre eles, destacam-se a Lei nº 27.532 que promove políticas públicas visando a igualdade de gênero no trabalho, e incorporando a Encuesta Nacional de Uso del Tiempo ao Sistema Estatístico Nacional; e a Lei No 27.360 ratifica a Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Maiores, enfatizando a equidade de gênero e curso de vida.

A pesquisa descrita no projeto mostra que as contribuições previdenciárias são menos comuns entre as mulheres após o nascimento de um filho. Devido às dificuldades de conciliar a vida profissional e o cuidado com os filhos, as mulheres participam menos do mercado de trabalho

e recebem salários mais baixos. Isso resulta em menos contribuições previdenciárias, o que aumenta as disparidades na aposentadoria, principalmente para as pessoas que têm mais de um filho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência especializada ligada às Nações Unidas, enfatiza a necessidade de segurança social baseada na igualdade de gênero, reconhecendo o grande impacto financeiro do cuidado não remunerado que as mulheres oferecem. Para aliviar a carga sobre as mulheres, políticas integrais de cuidado devem abordar as desigualdades de gênero e distribuir as tarefas de cuidado.

O Decreto enfatiza que uma das justificativas centrais para o texto legal é evitar que mulheres sejam penalizadas por cuidados não remunerados, sendo necessárias medidas de compensação. O acesso mais rápido à aposentadoria pode ser garantido por políticas que reconheçam períodos de serviço para mulheres e gestantes por cuidados ao longo da vida.

Ressalta-se que, assim como no Projeto de Lei, que a situação socioeconômica foi agravada pela pandemia de COVID-19, o que exigiu medidas urgentes como o “Ingresso Familiar de Emergência” (IFE) (CASTRO, 2020), que beneficiou cerca de 9 milhões de pessoas. Entre os beneficiários, foram identificadas 150.000 mulheres idosas sem cobertura previdenciária. Isso enfatiza a necessidade de políticas ativas para melhorar a cobertura previdenciária para mulheres de 60 a 64 anos.

Outrossim, o Decreto sugere que períodos de licença maternidade e estado de excedência sejam considerados tempo de serviço para completar os anos necessários para a aposentadoria. Isso garante que esses períodos de cuidado não impeçam a aposentadoria.

Sendo assim, foi identificada a necessidade do Poder Executivo Nacional adotar medidas extraordinárias, aprovadas pelo Congresso, para proteger essas mulheres vulneráveis e garantir seus direitos previdenciários e rendimentos regulares devido à situação de emergência.

### 3.2 – Semelhanças

Ambas as legislações possuem descrições majoritariamente semelhantes no que tange sua aplicação.

Primeiramente, é possível observar que ambos visam influenciar o mesmo aspecto: a possibilidade de inclusão do trabalho de cuidado materno não-remunerado ao tempo computado para fins de aposentadoria.

Existem dois diferentes grupos de pessoas a serem contemplados em ambos os textos legais:

- a. Mulheres que optaram por adotar uma criança menor de idade e

b. Pessoas que escolheram gestar, sendo critério especificado na letra de ambas as normas que a criança nasça com vida.

Há também três diferentes quantidades de tempo de serviço, passíveis de serem computados para fins de aposentadoria, sendo eles:

Um ano para cada criança nascida com vida;

Dois anos por criança menor de idade adotada e

Dois anos para crianças gestadas, nascidas com incapacidade permanente.

É importante observar que tanto o Decreto quanto a PL preveem um benefício diferenciado que permite computar 2 anos adicionais para crianças nascidas ou adotadas por mães que já estejam inscritas a, pelo menos, 12 meses em seus respectivos programas governamentais de proteção e bem-estar social, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) no caso do Brasil e a Atribuição Universal por Filho para Proteção Social (AUH) no caso da Argentina.

Outrossim, ao realizar uma análise da estrutura frasal, nota-se que, em ambos os textos, optou-se pela inclusão de termos mais abrangentes para se referir às pessoas que escolheram gestar uma criança e serão abrangidas pelo benefício. É possível observar que, em seu texto, o Decreto 475/2021 faz uso de termos tais como “personas gestantes” e “Aquellas personas”. O Projeto de Lei 2647/2021, por sua vez, faz uso da expressão “gestantes”.

Essa escolha traz consigo duas principais consequências: 1. Formalidade e tecnicidade inerentes ao termo “gestante” e 2. Maior inclusividade, por ser aplicado a indivíduos quaisquer que tenham passado pelo processo de gestação, independentemente de seu gênero.

### 3.3 – Principais diferenças

Existem cinco principais diferenças relevantes quando se observa estes dois dispositivos legais, as quais estão identificadas a seguir:

a) Quanto ao afastamento por Incapacidade Temporária ou da Pensão por Morte do filiado(a)

Enquanto o Projeto de Lei (PL) brasileiro delimita em seu inciso IX – acrescido ao art. 55 da Lei 8.213/91 – que os anos computados teriam efeito exclusivamente para efeitos de aposentadoria, o Decreto argentino, em seu art. 27 bis. possibilita também que estes anos sejam computados para fins de obtenção de Afastamento por Incapacidade Temporária ou da Pensão por Morte.

É relevante observar que, para requerer tanto o benefício de pensão por morte quanto o afastamento por incapacidade temporária na Argentina, é necessário ter, pelo menos, o número mínimo de anos de serviço exigido pelo regime comum ou diferenciado no qual você está incluído para ter acesso ao benefício. Além disso, é preciso ter contribuído, na modalidade de contribuinte regular, por pelo menos 30 meses nos 36 meses anteriores à solicitação do benefício ou, na modalidade de contribuinte irregular, 18 meses nos últimos 36 meses antes de sua morte ou 12 meses nos últimos 60 meses anteriores ao seu falecimento e ter metade do número total de anos exigidos pelo regime comum ou diferencial.

Para o caso de falecimento do servidor, a norma é que o cônjuge receba o equivalente a 49% da média salarial dos últimos cinco anos e, cada filho, 20% desta mesma média até completar 18 anos.

b) Quanto à atividade de retorno após o período de licença

Enquanto o PL não descreve se é necessário retorno ao mercado de trabalho posteriormente; o Decreto dispensa a obrigatoriedade de retorno, e discute outras opções como o reingresso ou retorno ao mercado de trabalho em outra atividade. Além disso, reitera que a computação destas horas adicionais terá efeito sobre todos os regimes previdenciários administrados pela ANSES.

Está definido no Decreto que os períodos de licença-maternidade e de afastamento serão computados como tempo de serviço para fins de habilitação ao direito a benefício previdenciário, com o mesmo caráter das funções exercidas pela pessoa no momento do início do usufruto do benefício, e desde que seja verificado que a mulher e/ou gestante retornou à mesma atividade que estava exercendo no início da licença. Caso a pessoa não retorne à atividade ou retorne a uma atividade diferente, os serviços serão contados como os do regime geral.

O regime geral possui a característica de ser um regime misto, ou seja, ele estabelece o papel principal do Estado de fornecer as necessidades básicas aos cidadãos e dá ao contribuinte a liberdade de escolher como pagará sua previdência, combinando o sistema de repartição com o sistema de capitalização.

O sistema de repartição, também conhecido por sistema solidário consiste num “sistema no qual as contribuições previdenciárias recolhidas pelos trabalhadores que estão na ativa constituem um fundo usado para pagar os benefícios e pensões das pessoas aposentadas”. Já o sistema de capitalização tem como base a economia individual, tendo como cerne a “acumulação de valores na forma de aportes e dos seus rendimentos. Os fundos constituídos se destinam à cobertura das prestações previdenciárias”. (BOHNEN, 2024)

Nesse sentido, o sistema previdenciário argentino conta com o pagamento universal e obrigatório da cota mínima exigida pelo Estado, e com as administradoras de fundos de pensão.

Essa informação é relevante especialmente ao ter em vista que o método mais comum de aposentadoria é por meio de benefício por velhice, o qual prevê que, por exemplo, regimes especiais, como por exemplo a aplicação de periculosidade e de insalubridade que podem reduzir consideravelmente os limites mínimos para a aquisição deste benefício com base no disposto em lei (65 anos para homens e 60 anos para mulheres, com 30 a 45 anos de contribuição, podendo o trabalhador substituir cada 2 anos de trabalho após a idade da aposentadoria por 1 ano de contribuição).

Considerando que o Decreto, no caso de não retorno ao trabalho transferiria os anos computados considerando o regime geral e não regimes especiais no qual a pessoa poderia estar inserida anteriormente ao período de afastamento.

c) Quanto à licença-paternidade computar em tempo de serviço

O Projeto de Lei, em seu inciso IX, acrescido ao art. 55 da Lei 8.213/91, pontua expressamente que tanto a licença-maternidade quanto a licença-paternidade serão computados para fins de aposentadoria tanto da mãe quando do pai da criança.

Porém o Decreto argentino, em seu art. 3º, delimita a abrangência do benefício apenas à licença-maternidade.

d) Quanto ao tempo de contribuição relacionado à adoção de crianças portadoras de incapacidade permanente

Como descrito anteriormente, ambos os textos legais preveem que crianças biológicas nascidas com incapacidade permanente totalizam 2 anos de contribuição. Todavia, apenas o Decreto argentino, em seu art. 22 bis, prevê o acréscimo de 1 ano de contribuição adicional para crianças, menores de idade, portadoras de algum tipo de incapacidade permanente, que tenham sido adotadas.

Nessa hipótese, seriam considerados para fins de cálculo: a soma de 2 anos, devido a adoção de um menor, somada a mais 1 ano devido a característica de incapacidade da criança, totalizando 3 anos.

e) Quanto ao direito de computar horas adicionais por participação em programa governamental

Apesar de ambos textos preverem o acréscimo de dois anos de contribuição ao participarem de programas governamentais de proteção e bem-estar social, há uma divergência em relação a quem pode se beneficiar deste acréscimo.

Enquanto no Projeto de Lei brasileiro, em seu inciso VIII – acrescido ao art. 55 da Lei 8.213/91 –, delimita expressamente que apenas mães podem computar esse adicional, no Decreto argentino, em seu art. 22 bis, amplia o alcance para: “aquellas personas”, retomando a ideia anterior de que mulheres e pessoas grávidas teriam direito a fazer uso desse benefício adicional, ou seja, estendendo o direito a outros gêneros além do feminino.

### 3.4 Análise de necessidades quanto às características especiais da criança

Há uma notória diferença entre ambas as normas legais, já abordada anteriormente: apenas o Decreto concede tempo adicional às crianças adotadas que possuam algum tipo de incapacidade permanente.

Considerando que há uma grande disparidade até mesmo entre os graus e tipos de deficiências e incapacidades, estes estudos de caso foram elaborados de modo a, não apenas cogitar se os anos contabilizados para fim de previdência são adequados, levando em conta as especificidades particulares de cada tipo de deficiência; mas também ressaltando que, apesar de passarem por vivências semelhantes, no Brasil, apenas as mães biológicas que apresentassem algum tipo de incapacidade permanente poderiam fazer uso desta contagem de tempo.

a) Caso de mulheres (mães) com filhos com deficiência leve ou inexpressiva ou inexistente

É a situação padrão, em que habitualmente a criança pode ser colocada em uma pré-escola / creche e a mãe voltar à sua atividade anterior.

A criança tende a, naturalmente, desenvolver habilidades sociais, aprendendo a interagir com adultos e outras crianças, desta forma, desenvolvendo aspectos de linguagem, associação, replicação de comportamentos por meio da imitação, independência e a expressão de seus sentimentos.

Há também uma tendência progressiva a explorar o ambiente, desenvolvendo aspectos como curiosidade natural, manipulação de diferentes objetos e texturas, deste modo descobrindo novas sensações.

Outrossim, tendem a criar interesse e a explorar diferentes brincadeiras, que auxiliam no desenvolvimento social, criativo e na coordenação motora.

Esta situação está contemplada tanto pelo Projeto de Lei quanto pelo Decreto.

b) Caso de mulheres (mães) com filhos com deficiência cognitiva/ intelectual

É a situação com a qual a criança pode ter um atraso intelectual grave ou uma síndrome intelectual, apresentando, por exemplo, demora na fala e dificuldade em formação de frases completas.

Embora seja indicado por lei o direito e a importância de sua inserção em escolas que, preferencialmente tenham aporte e estrutura e possam conviver com crianças que não possuem a síndrome (Lei 13.146/2015), isso ocorre a uma idade habitualmente maior e ainda depende da disponibilidade e acesso a estas escolas.

Além disso, para a maioria dos casos é extremamente importante inserir no cotidiano destas crianças atividades extracurriculares e de estímulos pedagógicos orientado, de fisioterapeutas e de fonoaudiólogos, o que demanda de acompanhamento familiar (responsável legal).

Não há previsão adicional em nenhum dos textos legais para modificar o tempo de retorno ou de reinserção no mercado de trabalho neste caso.

c) Caso de mulheres (mães) com filhos com paralisia cerebral

É a situação na qual a criança possui uma maior dificuldade em realizar movimentos voluntários, assim como diminuição no tônus muscular e na postura. A depender do tipo e da causa da paralisia ainda pode haver concomitantemente deficiência intelectual e outras manifestações neurológicas tais como estrabismo e surdez. (Wimalasundera, 2016)

É dever dos serviços de saúde fornecer assistência qualificada à criança com deficiência e sua família, conforme previsto no art. 17 da Lei nº 13.146/2015 – Estatuto da pessoa com deficiência (GALLASSI, 2022). Isso significa que os profissionais de saúde devem fornecer orientação sobre as condições da criança com deficiência e sobre os cuidados necessários. No entanto, segundo Cerqueira (2016) são poucas as informações disponibilizadas aos pais pelos profissionais de saúde, no que tange dúvidas quanto à paralisia cerebral. Esta situação culmina em maior dificuldade na adesão ao tratamento dos filhos, interferindo também nas práticas educacionais.

Outrossim, por terem a capacidade motora comprometida, é necessário que se incentive a prática de exercícios adaptados (especialmente de fala e outras formas de interação), treinamentos que viabilizem atividades diárias, tais como higiene, alimentação e vestuário. Também são necessários fisioterapia, terapia ocupacional e o uso de exercícios e dispositivos para aumentar mobilidade, que são atividades que comumente carecem de acompanhamento ou supervisão de um

adulto. Algumas crianças, inclusive, carecem de supervisão e assistência durante o decorrer de toda a sua vida. (Wimalasundera, 2016)

Não há previsão adicional em nenhum dos dois textos legais para modificar o tempo de retorno ou de reinserção no mercado de trabalho neste caso.

d) Caso de mulheres (mães) com filhos com autismo severo

É uma situação que atualmente está requerendo muita atenção, devido ao crescimento do número de casos. Segundo reportado por Luísa Tenente no portal G1 (2023), em 2000, os Estados Unidos registraram um caso de autismo a cada 150 crianças observadas. Em 2020, houve um salto gigantesco: um caso do transtorno a cada 36 crianças. As estatísticas são do órgão de saúde Centers for Disease Control and Prevention (TENENTE, 2023). Com esta informação é possível entender que muitas mães, principalmente dos casos das de crianças autistas severas, não conseguem retornar ao mercado de trabalho anterior, precisando se responsabilizar quase que integralmente ao lar e à criança autista. Quando muito, só realizam trabalhos esporádicos para complementação de renda familiar.

Crianças com autismo severo, especialmente nos primeiros anos de vida, necessitam de cuidados especializados e constantes. Isso exige uma dedicação quase integral da mãe, limitando sua disponibilidade para atividades profissionais. A escassez de serviços de apoio, como creches especializadas em autismo, terapias domiciliares e programas de cuidado domiciliar, dificulta a busca por alternativas para cuidar da criança enquanto trabalha.

Não há previsão adicional nenhum dos dois textos legais para modificar o tempo de retorno ou de reinserção no mercado de trabalho neste caso.

### 3.5 – Análise quanto à exequibilidade da PL

Como mencionado anteriormente, a principal fonte de fundos prevista no projeto é a criação de créditos extraordinários no orçamento da seguridade social.

Por definição, o crédito extraordinário aberto deve se enquadrar como relevante, urgente e imprevisível, devendo dedicar especial atenção ao previsto no §5º do art. 195 da Constituição Federal: “§5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total”.

Todavia, os custos provindos do PL além de não serem, de fato, imprevisíveis, não possuem uma fonte de custeio total criada previamente. Dito isso, seria coerente uma análise mais aprofundada do meio de custeio adequado ao PL, previa à sua aprovação.

Outrossim, é viável cogitar a necessidade de dividir o estudo da PL conforme as diferentes classes que pretendem contemplar, tendo em vista necessidades específicas provindas de diferente classes e graus de deficiências, considerando também as implicações das necessidades especiais no quesito retorno ao mercado de trabalho por parte das mães dessas crianças.

Esse fator torna-se especialmente relevante ao considerar que apenas o Decreto prevê a contagem de tempo de serviço para mães que adotam crianças com algum tipo de deficiência permanente, sendo necessário observar as possíveis consequências que essa diferenciação poderia causar no momento de realizar o processo da adoção no Brasil.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora as políticas previdenciárias entre homens e mulheres têm avançado ao logo dos anos, buscando reduzir disparidades em termos de funções exercidas e condições de trabalho, como sustentado pela constituição de 1988 e pelo novo código civil de 2002, este trabalho teve como objetivo analisar as questões de desequilíbrio relativas à maternidade, as quais foram foco do Decreto 475/2021 (Argentina) e PL 2647/2021 (Brasil).

Estes dois documentos legais representam marcos importantes na luta pela garantia de direitos sociais, no que tange o reconhecimento do trabalho de cuidado, predominantemente realizado por mulheres, assim como os empecilhos ao retorno ao mercado de trabalho gerados pela dedicação ao trabalho de cuidados e seus futuros obstáculos para a completude do tempo de contribuição necessário para a aposentadoria.

Ambas as medidas demonstram ser especialmente importante para as mães, mas diferentes questões quanto à prole (em especial, de crianças com algum tipo de deficiência severa), poderiam ser qualificadas nestes textos, uma vez que muitas vezes as mães dedicam ainda mais tempo e energia aos cuidados de seus filhos, carecendo de maiores períodos de afastamento do mercado de trabalho, ou recaindo na informalidade, o que interfere diretamente nas questões previdenciárias.

Ademais às questões de qualificação da prole, enquanto o Decreto já em vigência na Argentina desde 2021, o PL brasileiro está em trâmites de avaliação, e verifica-se que há a necessidade de adequar parte de sua descrição para que este possua uma adequada fonte de recursos orçamentários, pois a forma atual em que está proposta não está em conformidade à legislação, o que pode retardar ainda mais sua tramitação.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C., & Scalón, C. **Gênero, Família e Trabalho no Brasil**. São Paulo: FGV Editora, 2005.

ARGENTINA. Decreto nº 475 de 17 de julho de 2021. **Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Lei nº 24.241. Modificación**. Poder Ejecutivo Nacional, Buenos Aires/AR, 19 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/texto>. Acesso em 15 de jan. de 2024.

BARRY, Carolina. **Cecilia Grierson: a primeira médica da Argentina**. O Cruzeiro do Sul. abril de 2005

BOHNEN, Bruna. **Uma análise dos regimes de financiamento da previdência social frente aos princípios norteadores da seguridade social: sistema de repartição simples e sistema de capitalização**. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.647/2021. Dispõe sobre a contagem de tempo de serviço, para efeitos de aposentadoria, das tarefas assistenciais de criação de filhos e filhas biológicos ou adotados**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas#legislativas/2291969>>. Acesso em: 25 de junho de 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 06 jan. 2025

BRASIL. Lei de responsabilidade fiscal (2000), **Lei de responsabilidade fiscal : Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70313/738485.pdf>. Acesso: 06/01/25.

CASTRO, Bárbara. Covid-19 e Sociedade: Ensaio sobre a experiência social da pandemia. **Campinas-SP: Unicamp, IFCH, 2020**. Disponível em: [https://www.ifch.unicamp.br/publicacoes/pf-publicacoes/e-book\\_covid-19\\_e\\_sociedade.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/publicacoes/pf-publicacoes/e-book_covid-19_e_sociedade.pdf) Acesso em : 05/01/2025.

ENGEL, Cíntia Liara. **Esfera produtiva e reprodutiva: dimensões e desafios para as mulheres**. Beijing, v. 20, p. 253-297, 2020.

ENGELS, Frederich. **A origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Tradução de Leandro Konder. 9. ed. São Paulo: Civilização brasileira, 1984.

GALLASSI, Almir et al. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: comentários à Lei 13.146/2015**. Editora Foco, 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua-Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** [Internet]. 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019.

MARCONDES, Mariana Mazzini; FARAH, Marta Ferreira Santos. Transversalidade de gênero em política pública. *Revista Estudos Feministas*, [S. l.], v. 29, n. 1, 2021. DOI: 10.1590/1806-9584-2021v29n165398. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/65398>. Acesso em: 16 set. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2023.

ONU Mulheres; SEGIB. **Análise de legislação discriminatória na América Latina e no Caribe em matéria de autonomia e empoderamento econômico das mulheres**. Brasília: ONU Mulheres, 2018.

SANTOS, Dayse Amâncio dos; SILVA, Laurileide Barbosa da. **Relações entre trabalho e gênero na pandemia do covid-19: o invisível salta aos olhos**. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, v. 32, n. 1, p. 10-34, 2021.

Secretária da Família e Desenvolvimento Social. **Coleção Paraná Inclusivo VOLUME I - Conhecendo a pessoa com deficiência**. Disponível em: [https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/migrados/File/divulgacao/PRInclusivo\\_Vol1\\_ok.pdf](https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/divulgacao/PRInclusivo_Vol1_ok.pdf), Acesso em: 06/01/2024.

SILVA, Everton William de Lima; DE SOUZA, Fábio Marques. **O movimento feminista na Argentina e a Maré Verde**. *Saberes: Revista interdisciplinar de Filosofia e Educação*, v. 24, n. 1, p. AR13-AR13, 2024.

SMANIO, Gianpaolo Poggio. **Legitimidade jurídica das políticas públicas: a efetivação da cidadania**. O direito e as políticas públicas no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013.

TENTENTE, Luisa. **1 a cada 36 crianças tem autismo, diz CDC; entenda por que número de casos aumentou tanto nas últimas décadas**, G1: o Portal de Notícias da Globo, Rio de Janeiro, 02/04/2023, [internet], Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2023/04/02/1-a-cada-36-criancas-tem-autismo-diz-cdc-entenda-por-que-numero-de-casos-aumentou-tanto-nas-ultimas-decadas.ghtml>. Acesso: 06/01/25.

VIEIRA, D. D. **Reflexões sobre a maternidade substituta no brasil a partir das ciências jurídicas**. *Ciências Sociais Aplicadas em Revista*, [S. l.], v. 15, n. 28, p. 205–218, 2016. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/15318>. Acesso em: 1 jul. 2025.

WIMALASUNDERA, N., & Stevenson, V. L. (2016). **Cerebral palsy**. *Practical Neurology*, 16(3), 184–194. doi:10.1136/practneurol-2015-001184