



Promoção da igualdade de gênero e **políticas de conciliação** entre o trabalho e a família

HOMENS E MULHERES PRECISAM GERAR renda com seu trabalho para satisfazerem as necessidades de suas famílias. Ao mesmo tempo, precisam ter a segurança de que os membros dependentes de suas famílias – crianças, adultos ou pessoas com doença ou deficiência – serão cuidados enquanto estão cumprindo sua jornada de trabalho. Evidências observadas no Brasil, em Portugal e em países em diferentes estágios de desenvolvimento revelam que o trabalho não remunerado, geralmente realizado por mulheres, afeta a probabilidade e a qualidade da sua participação no mercado de trabalho. Essa realidade está na base da situação de desvantagem que elas enfrentam no mercado de trabalho e tem importantes efeitos sobre as metas de redução da pobreza e de promoção da igualdade de gênero. Além disso, prejudica a participação dos homens na vida familiar, limitando sua capacidade de se engajar nas atividades cotidianas da família e da criação de seus filhos e filhas.

Um novo modelo de conciliação entre o trabalho e a família se faz necessário, o que pressupõe uma nova forma de entender as responsabilidades familiares como uma função que diz respeito à manutenção e reprodução da sociedade. Este novo modelo baseia-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, numa redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado e Estado; e também entre homens e mulheres.

Os governos têm um papel central a desempenhar na configuração das políticas públicas e na criação de um clima social que favoreça o diálogo e as mudanças capazes de promover uma maior conciliação entre o trabalho e a família. Eles devem promover a adoção de um marco legal que contribua para a consecução de objetivos de igualdade e estimular mudanças na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado.

Medidas para facilitar a conciliação entre a vida laboral e familiar são indispensáveis para o alcance dos avanços na promoção da igualdade de gênero e do trabalho decente. A Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156) e a Recomendação relacionada (nº 165), ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como o objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para a sua formulação.

Esta Nota analisa brevemente como as responsabilidades familiares afetam a igualdade de oportunidades e de tratamento de homens e mulheres no emprego no Brasil, com referências a Portugal, apresentando também algumas orientações estratégicas sobre medidas conciliatórias entre a vida laboral e a familiar para reduzir as desigualdades de gênero.

COMO AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES AFETAM A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO?

AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES – cuidar de filhos, filhas e outras pessoas dependentes e realizar diferentes tarefas domésticas – podem constituir uma barreira importante ao acesso ao mercado de trabalho, restringir opções de emprego e limitar a capacidade de gerar renda. Elas afetam particularmente as mulheres, já que, na maioria das sociedades, essas responsabilidades recaem desproporcionalmente sobre elas.

Em muitas famílias com dupla renda, um dos membros do casal (geralmente o homem) tende a continuar a ser considerado como o trabalhador “ideal”, ou seja, tende a trabalhar sem limitações domésticas e familiares. O outro membro (geralmente a mulher) busca oportunidades de trabalho compatíveis com suas responsabilidades familiares: um emprego em tempo parcial, por conta própria ou no próprio domicílio¹. Sua renda, portanto, tende a ser mais baixa. As mulheres que são chefes de família enfrentam maiores dificuldades em conciliar trabalho e família e, assim, maiores dificuldades em ter uma renda decente, não por acaso, em sua maioria, são provenientes de lares mais pobres.

Essa divisão do trabalho no interior das famílias é particularmente acentuada pelos seguintes fatores:

- Estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função “natural” da mulher;
- Ausência e/ou insuficiência de serviços públicos de apoio acessíveis e convenientes, como creches, horários escolares compatíveis com as jornadas de trabalho, assistência a adultos ou pessoas idosas, com deficiência ou doença;
- Exigências dos locais de trabalho, que muitas vezes impedem que ambos os membros do casal dediquem mais tempo a eles próprios e às suas famílias.

Os empregadores podem ter dúvidas no momento de contratar mulheres para desempenhar determinadas funções – que em muitos casos são as que oferecem melhores perspectivas em termos de carreiras – e também em relação a investir na sua formação profissional. A dúvida de contratar ou não mulheres se baseia na premissa de que suas responsabilidades familiares atuais ou futuras gerarão problemas ou custos. Assim, as mulheres podem ser penalizadas pelas responsabilidades familiares devido à persistência de um estereótipo que alimenta questões em relação ao seu profissionalismo no desempenho de tarefas a elas designadas em razão de conflitos entre suas responsabilidades familiares e condições de trabalho.

Organização Internacional do Trabalho

Escritório no Brasil

As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto “Gender equality within the world of work”, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.

Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009

As demais notas desta série trazem informações mais detalhadas sobre os temas aqui tratados.

1 Não é o caso de Portugal em que as mulheres trabalham em tempo integral como os homens, sendo residual a percentagem de mulheres em tempo parcial.



Enfoques estratégicos para promover a **igualdade**

PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO relacionada às responsabilidades familiares e alcançar a igualdade de gênero, é necessária, portanto, uma mudança nos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres na sociedade e no seio da família.

RECONHECIMENTO DO PAPEL DO HOMEM NO CUIDADO DA FAMÍLIA

Muitas medidas bem intencionadas objetivam facilitar as trabalhadoras a arcarem com suas responsabilidades familiares. No entanto, ao excluir os homens, iniciativas desse tipo podem, na prática, ser contraproducentes e reforçar os papéis de gênero e a distribuição tradicional de tarefas. A inconsistência dessas medidas reside no fato de pressuporem que os cuidados familiares são uma responsabilidade exclusivamente feminina e de ignorarem o papel dos homens nesse campo.

Conforme previsto na Convenção nº 156, medidas relacionadas a responsabilidades familiares deveriam estar disponíveis tanto a homens como a mulheres. Por exemplo, a obrigação de oferecer serviços de creche na empresa não deveria depender do número de empregadas, pois essa atitude pode dar margem à discriminação contra mulheres e ainda excluir os homens desse direito. A cultura dos locais de trabalho também desempenha um papel importante no sentido de incentivar os homens a assumir suas responsabilidades familiares. Como exemplo, a direção de uma empresa pode adotar a atitude positiva de demonstrar a mesma compreensão em relação a um pai ou uma mãe que precise buscar um filho doente na escola. O fato dos homens trabalhadores atribuírem certa prioridade às suas responsabilidades familiares não deve ser interpretado como um menor comprometimento com o trabalho.

Políticas de educação e programas de informação e sensibilização que questionem essas práticas e promovam uma maior aceitação do papel dos homens nos cuidados, na família, no local de trabalho e na sociedade os ajudariam a assumir a sua parte nessas responsabilidades.

As autoridades e órgãos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e dos problemas daqueles e daquelas com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à solução desses problemas. (Convenção nº 156, Art. 6)

RECONHECENDO O PAPEL DOS HOMENS NO CUIDADO DE FILHOS E FILHAS

Para que possamos abandonar a idéia de que só as mulheres precisam conciliar o trabalho produtivo com responsabilidades familiares (reprodutivo), é essencial que modelos alternativos de maternidade, paternidade e masculinidade sejam promovidos. Para tanto, é necessário atribuir um novo significado ao papel dos pais no seio da família como pessoas afetivas, interessadas e capazes de assumir responsabilidades familiares, como as de criar seus filhos e filhas, cuidar de idosos e familiares doentes ou com deficiência e também participar das atividades domésticas. É igualmente necessário redimensionar essa definição de paternidade e masculinidade em contexto de uniões homoafetivas, cujos arranjos familiares vêm se ampliando cada vez mais.

Na mesma medida, é importante transformar a noção de maternidade. Se essa concepção continuar sendo associada ao sacrifício e à onipresença da mulher em relação a filhos e filhas, será muito difícil promover uma redistribuição de tarefas de cuidados e aliviar a sobrecarga imposta às mães trabalhadoras. A partir da perspectiva do mundo do trabalho, é necessário desconstruir a regra do “trabalhador ideal”, em que o papel do homem é isento de responsabilidades domésticas, mas não de sua família ou vida pessoal².

Brasil reconhece união homoafetiva

Em 5 de maio de 2011, os Ministros do Supremo Tribunal Federal decidiram reconhecer como união estável a entidade familiar formada por pessoas do mesmo sexo, uma vez que houvesse convivência pública, contínua e duradoura estabelecida com o objetivo de constituição de família. Questões como a possibilidade de casais do mesmo sexo adotarem filhos/as e a garantia do direito de solicitar licença para acompanhar seus/suas parceiros/as em caso de enfermidade ou necessidade familiar podem ser temas de debates. O reconhecimento da união estável de casais homoafetivos coloca, portanto, uma oportunidade de se fazer avançar as políticas públicas e programas de promoção da conciliação entre trabalho e família, de maneira a endereçar as necessidades específicas deste grupo.

O TRABALHO “NORMAL” DEVE SER MAIS COMPATÍVEL COM A FAMÍLIA

Políticas e leis orientadas para melhorar condições de trabalho, como, por exemplo, desestimular jornadas de trabalho excessivamente longas tanto para homens como para mulheres, ajudariam a harmonizar o emprego com a vida pessoal ou familiar. Uma iniciativa cada vez mais popular que possibilita a compatibilização entre o expediente normal de trabalho e as responsabilidades familiares (e outros interesses pessoais) é o chamado sistema de horas flexíveis de trabalho (*flexitime*), que oferece alguma liberdade às pessoas na organização de seus horários.

2 OIT e PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT e PNUD, 2009.



Deve ser concedida especial atenção às medidas gerais para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, incluindo medidas destinadas a: (a) reduzir progressivamente a duração da jornada de trabalho e reduzir as horas extras; (b) introduzir mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e de férias, tendo-se em conta o nível de desenvolvimento e das necessidades particulares do país e dos diversos setores de atividade. (Recomendação nº 165, parágrafo 18).

RESPONSABILIDADES FAMILIARES MAIS COMPATÍVEIS COM O TRABALHO

Deve-se adotar, ainda, todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para... desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e equipamentos de assistência à infância e à família. (Convenção nº 156, Art. 5 (b)).

Garantir uma assistência adequada a familiares dependentes é um instrumento vital para que homens e mulheres com responsabilidades familiares possam usufruir de uma verdadeira igualdade de oportunidades e de um trabalho decente. A carência dessa alternativa tem um impacto significativo sobre os seus salários, porque incide tanto no tipo de atividade que podem desempenhar, como em seus horários de trabalho.

Um fator-chave para facilitar a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho e também aliviar a tensão vivenciada tanto por elas como pelos homens com responsabilidades familiares é a disponibilidade de serviços acessíveis de assistência a crianças em idade pré-escolar e no ensino fundamental.

Pesquisas sobre a força de trabalho na Europa mostram que os níveis mais altos de mulheres em idade ativa que não trabalham estão em países onde não existe oferta de serviços de cuidado para a infância, ao passo que em países em que há serviços deste tipo e outras medidas que permitem a conciliação entre trabalho e família, há mais mulheres em idade ativa que estão ocupadas. Já pesquisas em outros países mostram que proporção significativa de mulheres que são donas de casa gostariam de trabalhar remuneradamente e não o fazem em função da dificuldade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.

Investimento em creches e pré-escolas brasileiras

No Brasil, apesar de ter ocorrido um aumento substancial nas matrículas de crianças com até três anos de idade, com crescimento de mais de 79% entre os anos 2000 e 2010, e da educação infantil (0 a 5 anos) ter sido o nível de ensino que mais cresceu em termos de frequência (de 32% para 40% no período 1999-2009), apenas 31% das crianças mais pobres na faixa etária de zero a cinco anos de idade frequentavam creche ou pré-escola, com percentual aumentando para 55% entre os 20% mais ricos.

O programa do governo brasileiro, Programa de Aceleração do Crescimento (PAC 2), prevê, para os anos de 2011 a 2014, a construção de 1.500 estabelecimentos de educação infantil por ano. Com a integração de outro programa do Ministério da Educação, o PAC 2 propõe ampliar a oferta de educação pública para crianças de zero a cinco anos, por meio da construção de creches e pré-escolas e da aquisição de equipamentos e mobiliários. O maior atendimento é voltado para a região Nordeste do país, que poderá receber 1.996 escolas. A estimativa do governo é atender a 324 mil meninos e meninas por ano, a partir de uma média de 216 crianças por unidade.

Fonte: Governo Federal. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/pac/pac/> Dados extraídos do Censo Escolar 2010. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Ministério da Educação, 2010.

REGULAÇÃO E SUPERVISÃO DO TRABALHO EM TEMPO PARCIAL E NO DOMICÍLIO

Como previsto na Recomendação nº 165 (parágrafo 21), é importante garantir uma regulação adequada dos termos e condições de trabalho de pessoas que trabalham em tempo parcial ou no domicílio. Com isso, procura-se impedir que homens e mulheres que trabalham nessas condições fiquem expostos a situações de vulnerabilidade e acabem assumindo custos desproporcionais por suas responsabilidades familiares.

A jornada de trabalho remunerado das mulheres é levemente inferior à dos homens. Necessidades econômicas forçam a maioria das mulheres que trabalham em tempo parcial a fazê-lo involuntariamente, pois elas estariam dispostas a aumentar suas horas trabalhadas.



Papéis de gênero e uso do tempo

CONTRARIANDO A CRENÇA COMUM de que as mulheres cuidam do trabalho doméstico porque não estão inseridas no mercado de trabalho, pesquisas sobre o uso do tempo revelam claramente que elas sempre são responsáveis por atividades domésticas, sejam elas donas de casa ou trabalhadoras remuneradas.

Segundo diversos estudos, muitos homens acreditam que seu papel de provedor os exime de uma boa parte das tarefas domésticas, de criação de filhos ou de cuidado de adultos. Geralmente, eles não percebem a necessidade de compatibilizar seu trabalho produtivo com a participação em tarefas do lar, como se espera que as mulheres façam.

MAIS EQUIDADE NA DISTRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES E RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS

As autoridades e organismos competentes... devem tomar medidas apropriadas para... promover a educação necessária para que homens e mulheres compartilhem responsabilidades familiares (Recomendação 165, parágrafo 11 (b)).

Uma divisão mais igualitária das responsabilidades familiares contribuiria, em princípio, para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. O maior tempo dedicado pelas mulheres aos afazeres domésticos e aos cuidados com familiares é o reflexo do menor tempo dedicado ao trabalho produtivo. Fatores culturais e conceitos sobre os papéis de homens e mulheres desempenham um papel relevante nesse contexto.

Somando o trabalho que as mulheres realizam para o mercado (trabalho produtivo) com o tempo que dedicam aos cuidados com a família e as tarefas domésticas (trabalho reprodutivo), constatou-se que elas trabalham mais horas por dia que os homens, tanto no Brasil como em Portugal.

No Brasil e em Portugal, a jornada de trabalho remunerado das mulheres é ligeiramente mais curta que a dos homens. Enquanto a média, em 2009, para as brasileiras no trabalho formal foi de 36,5 horas semanais, para os homens foi de 43,9 horas. Em Portugal, no ano de 2005, o tempo semanal de trabalho remunerado dos homens era de 43,3 horas e o das mulheres era de 41 horas³.

Dados sobre uso do tempo revelam que no Brasil, os homens gastam, em média, 9,5 horas semanais em afazeres domésticos, e as mulheres, 22 horas. Em Portugal, o tempo diário que os homens dedicam ao trabalho doméstico e aos cuidados com a família é de 1 hora e 54 minutos, e para as mulheres, o tempo de desempenho das mesmas tarefas no decorrer de um dia consiste em 5 horas.

ALIVIANDO A CARGA

As autoridades e organismos competentes de cada país devem fomentar toda ação pública e privada que seja possível para aliviar a carga que têm os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Recomendação 165, parágrafo 32).

As tarefas domésticas podem ser particularmente árduas nos países em desenvolvimento, pois o acesso a equipamentos que poupam trabalho e reduzem o tempo necessário para cozinhar, limpar e lavar é relativamente baixo, especialmente nos lares afetados pela pobreza. Medidas que aliviassem o tempo empregado nestas tarefas domésticas poderiam facilitar o trabalho remunerado das pessoas, na maior parte das vezes mulheres, a cargo destas tarefas.

No Brasil, por exemplo, isso teria um maior impacto para as mulheres negras, tendo em vista que estão sobrerrepresentadas nos lares mais pobres. As tabelas a seguir ilustram a desigualdade entre famílias urbanas chefiadas por mulheres brancas e negras no acesso a estes bens duráveis, essenciais para reduzir o tempo de trabalho doméstico não remunerado.

Tabela 1

Proporção de domicílios urbanos que não possuem equipamentos, segundo cor/raça da responsável (2007)

Domicílio urbano chefiado por mulher branca		Domicílio urbano chefiado por mulher negra ¹	
fogão	0,3	fogão	0,7
geladeira	2,7	geladeira	9,0
máquina de lavar	45,1	máquina de lavar	70,9
freezer	83,5	freezer	90,7

Fonte: IBGE/Pnad microdados 2008. IPEA/UNIFEM/SPM. Elaboração: OIT
1. A população negra é composta de pardos e pretos.

3 Os dados para o Brasil foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2009 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), e para Portugal da página virtual da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Eurofound, 4º Inquérito Europeu das Condições de Trabalho. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens04.html>.