



TRABALHO DIGNO

Um mundo melhor começa aqui.



Organização
Internacional
do Trabalho

Trabalho e Família: Partilhar é a melhor forma de cuidar

A idade adulta pode, em muitos aspectos, ser considerada como a etapa mais agitada da vida, em que os desafios são múltiplos: procurar um trabalho digno e cuidar da família sem descuidar as obrigações profissionais, com a comunidade e com a sociedade. Em muitas sociedades, a participação das mulheres na força de trabalho tem vindo a aumentar devido ao maior número de oportunidades de educação e económicas, mas também à necessidade, por parte dos agregados familiares e das próprias mulheres, de aumentarem os seus rendimentos.

Embora hoje, mais do que nunca, as mulheres tenham um trabalho remunerado, as suas responsabilidades familiares não diminuíram. Além disso ainda persiste uma baixa participação dos homens nas responsabilidades familiares. Por outro lado, as alterações da estrutura familiar, com mais famílias monoparentais, especialmente agregados constituídos pela mãe e descendentes, e a diminuição dos agregados familiares alargados, para além das mudanças decorrentes da migração e outros factores socio-económicos, significam, em geral, uma diminuição do apoio à família. Nalguns casos, as responsabilidades familiares até aumentaram. A população de alguns países está a envelhecer rapidamente e as pessoas idosas necessitam dos cuidados dos membros mais jovens da família. A nível mundial, prevê-se que, em 2047, o número de pessoas idosas ultrapasse, pela primeira vez, o número de crianças.¹ As epidemias, como o VIH/Sida, também contribuíram para aumentar o número de pessoas com necessidade de cuidados, porém muitos países reduziram a sua despesa na saúde e nos serviços públicos, transferindo assim para as famílias maiores responsabilidades em termos de cuidados não remunerados.

Acresce ainda que, as actuais condições de trabalho agravaram significativamente as dificuldades de conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares, tanto para as mulheres como para os homens. Estas condições de trabalho incluem o trabalho precário, os baixos salários, o aumento das horas de trabalho e os horários de trabalho compactos – eliminando praticamente o tempo improdutivo durante as horas de trabalho – bem como as necessidades imprevisíveis de realização de horas extraordinárias.

Estas mudanças e realidades deixam, em particular, as mulheres numa situação vulnerável, na medida em que são elas que continuam a cuidar da família além de realizarem um trabalho remunerado. Por conseguinte, muitas mulheres acabam por ter jornadas de trabalho bastante mais longas e um acréscimo de trabalho, uma vez que o trabalho doméstico não remunerado e as responsabilidades familiares ainda não são equitativamente partilhados entre homens e mulheres. Os papéis e estereótipos tradicionais de género, e as expectativas e pressões sociais, também contribuem para dificultar a partilha das responsabilidades familiares por parte dos homens. Os estudos realizados indicam que, nos agregados familiares em que ambos os cônjuges exercem um trabalho remunerado, os homens têm muito a ganhar com a partilha das responsabilidades familiares, seja porque podem reforçar a relação com os filhos ou porque podem participar na vida familiar.²



©OIT, Deloche P.

¹ UN [Nações Unidas], 2007. *World Population Ageing* (DESA, Population Division, New York), p.xxvi.

² Marinova, J., 2003. *Gender Stereotypes and the Socialization Process*, DAW/ILO/UNAIDS/UNDP, Reunião do Grupo de Peritos, *The role of men and boys in achieving gender equality*, 21 a 24 de Outubro de 2003, p. 9.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO



A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Dados, provenientes de países desenvolvidos e em desenvolvimento, confirmam que a inexistência de políticas eficazes para gerir o conflito trabalho-família tem consequências graves para as sociedades, empresas, famílias, homens e mulheres. Por exemplo, a dificuldade em conciliar o trabalho e a vida familiar tem contribuído para o declínio das taxas de fertilidade em muitos países, porque as mulheres consideram que é difícil compatibilizar o emprego ou a carreira com a maternidade. Nos casos em que não existem estruturas de acolhimento de crianças, os pais e as mães vêem-se confrontados com opções difíceis, como entregar a guarda dos filhos mais novos aos filhos mais velhos ou levá-los consigo para o trabalho, situações que conduzem ao abandono escolar ou mesmo ao trabalho infantil. As mulheres podem ver-se obrigadas a abandonar o mercado de trabalho ou a procurar trabalho a tempo parcial, com consequências negativas para os seus rendimentos, desenvolvimento de competências e direitos de expressão e protecção social.

As políticas e as medidas delineadas pelos governos e parceiros sociais, com vista a promover a conciliação da vida profissional e familiar podem fazer a diferença. Em 1981, os Estados-Membros da OIT adoptaram a Convenção (n.º 156) relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, e a Recomendação (n.º 165) que a acompanha.³ Ambos os instrumentos integram a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares no quadro mais vasto das medidas destinadas a promover a igualdade de género, a par da Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, da Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e da Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, de 2000. A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, também reconhece a importância de partilhar as responsabilidades familiares.

Estes instrumentos internacionais reconhecem que a igualdade de género está estreitamente ligada à divisão do trabalho produtivo e reprodutivo entre mulheres e homens (vide caixa 1) e que tanto as mulheres como os homens necessitam de apoio para desempenharem os seus papéis no mundo do trabalho e na família. Assim, à luz da Convenção (n.º 156), para alcançar a igualdade de género são necessárias políticas que permitam, tanto aos homens como às mulheres com responsabilidades familiares, prepararem-se para o mercado de trabalho e nele ingressarem, progredirem e permanecerem. Para o efeito, a eliminação das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e em casa deve tornar-se num objectivo fundamental das políticas nacionais.

CAIXA 1. O QUE SIGNIFICA "RESPONSABILIDADES FAMILIARES NÃO REMUNERADAS"?

Na Convenção (n.º 156), a designação "responsabilidades familiares" refere-se especificamente às responsabilidades para com os "filhos a cargo" e "outros membros da família directa que tenham uma necessidade manifesta de cuidados ou de amparo" (art.º 1.º), como as crianças, as pessoas idosas, com deficiência ou doentes. O Sistema de Contabilidade Nacional (SCN 1993) das Nações Unidas inclui algumas actividades laborais não remuneradas no "trabalho económico ou de mercado", por exemplo: o trabalho não remunerado em empresas familiares ou para o mercado; a produção de subsistência ou a recolha de água e de materiais combustíveis. Contudo, as responsabilidades familiares não remuneradas ou a "prestação de cuidados não remunerada" estão excluídas do SCN e dos cálculos do PIB e abrangem as actividades não económicas que permitem garantir assistência e cuidados a todos membros da sociedade, assegurando a sua saúde e sobrevivência. Estes serviços não remunerados incluem: a prestação de cuidados a bebés e a crianças (activa e passiva), a pessoas com doença permanente ou temporária, a familiares idosos e a pessoas com deficiência; a manutenção do lar, limpeza, lavagem, preparação das refeições, compras; bem como todo o trabalho voluntário para os serviços comunitários.⁴



© OIT, Maillard J.

³ Em Janeiro de 2009, 40 países tinham ratificado a Convenção (n.º 156). Vide lista de ratificações em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>

⁴ Antonopoulos, R., 2008. *The Unpaid Care Work-Paid Connection*, Working Paper n.º 541 (Levy Economics Institute of Bard college, New York).



TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES: DIFICULDADES ESPECÍFICAS

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, deveriam poder ter um emprego sem ser objecto de discriminação em razão de um hipotético conflito entre o emprego e as suas responsabilidades familiares. Deveriam sentir-se livres de quaisquer constrangimentos resultantes das responsabilidades familiares quando se preparam para ingressar, participar ou progredir numa actividade económica. As dificuldades em conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares afectam o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no exercício da profissão, particularmente no caso das mulheres. Ainda que, em 2007, o número de trabalhadoras a nível mundial ascendesse aos 1200 milhões, quase 200 milhões, o que corresponde a mais 18,4% do que há dez anos,⁵ os empregos que lhes são proporcionados são menos produtivos e dignos, com menos oportunidades de auferir um salário justo e adequado, com menor protecção social e menor possibilidade de exercer os seus direitos fundamentais, como a liberdade de expressão no trabalho. As mulheres continuam a assumir a maior parte das responsabilidades familiares e a pagar o preço inerente ao aumento do trabalho remunerado e não remunerado. Estudos sobre o uso do tempo, realizados a nível mundial, revelam que as mulheres dedicam muito mais tempo do que os homens ao trabalho familiar não remunerado. Por exemplo, na Bolívia, as mulheres dedicam 35 horas por semana ao trabalho não remunerado e os homens apenas 9. Por outro lado, os homens consagram tradicionalmente mais horas do que as mulheres às actividades económicas remuneradas – 42 horas semanais face às 26,6 das mulheres.⁶ Contudo, se somarmos as horas de trabalho remunerado e não remunerado, verifica-se que as semanas de trabalho das mulheres tendem a ser mais longas do que as dos homens e consequentemente com menos tempo para a formação, actividades políticas, lazer ou para se ocuparem da sua saúde.

Esta situação afecta, igualmente, a disponibilidade das mulheres para as actividades económicas remuneradas. Por exemplo, na União Europeia (UE), a taxa de emprego das mulheres diminui em média 12 pontos percentuais quando têm filhos, e a diferença entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres com filhos pode ascender a 26 pontos.⁷ Na América Latina, mais de metade das mulheres desempregadas, com idades compreendidas entre os 20 e 24 anos, apontam o trabalho doméstico não remunerado como a principal razão que as impede de procurar um emprego remunerado.⁸ Mesmo quando as mulheres participam no mercado de trabalho, as suas responsabilidades familiares determinam a quantidade e o tipo de trabalho remunerado que podem realizar.⁹

As responsabilidades familiares constituem, assim, uma das razões pelas quais as mulheres recorrem ao emprego precário e informal. Este último, em particular, proporciona-lhes a flexibilidade e a proximidade de que necessitam para poderem cumprir as suas responsabilidades domésticas e na criação dos filhos. As mulheres também podem escolher, ainda que involuntariamente, trabalhar a tempo parcial. Na maior parte dos países, a grande maioria dos trabalhadores a tempo parcial é constituída por mulheres, que se encontram muitas vezes nos empregos menos valorizados, com poucas oportunidades de progressão na carreira. No entanto, o trabalho a tempo parcial pode contribuir para conciliar as responsabilidades profissionais e familiares, especialmente quando a estes empregos podem aceder tanto os homens como as mulheres, e as condições de emprego são equivalentes às de que gozam os trabalhadores a tempo inteiro. Por outro lado, nos países em que as reformas legislativas recentemente levadas a cabo permitem aos trabalhadores e às trabalhadoras alterar em o seu horário de trabalho, o número de pedidos de alteração de horário é muito reduzido, talvez por temerem – especialmente os homens – que os referidos pedidos possam comprometer a sua progressão na carreira ou ficar mal vistos pelos colegas.

Ao mesmo tempo, condições de trabalho que exigem períodos longos de trabalho afectam a capacidade dos homens e das mulheres para prestar cuidados de qualidade. As estimativas da OIT indicam que um em cada cinco trabalhadores, ou seja 614,2 milhões de trabalhadores em todo o mundo, trabalha mais de 48 horas por semana. A percentagem de homens e mulheres que têm horários de trabalho excessivamente longos é muito alta nalguns países, como a Etiópia, Honduras, Indonésia, República da Coreia e Paquistão; onde mais de 30% dos empregados trabalham mais de 48 horas por semana. Os homens têm tendência para terem horários de trabalho mais longos, uma situação que é simultaneamente causa e consequência dos estereótipos de género e que reforça a divisão do trabalho.¹⁰ Os longos horários de trabalho, mas também os salários e os rendimentos baixos e desiguais, regra geral, limitam as opções das mulheres quanto à sua decisão de trabalhar, onde e em que tipos de emprego.



©OIT, Crozet M.

⁵ ILO, 2008. *Global Trends for Women* (Geneva).

⁶ UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2007. *Estadísticas para la Equidad de Género: Magnitudes y Tendencias en América Latina* (Santiago).

⁷ EUROSTAT, 2008. *Report on equality between women and men – 2008* (European Commission, Brussels).

⁸ ECLAC, 2007. *Social Panorama of Latin America 2006* (Santiago).

⁹ Verceles, N.A. and S.N. Beltran, 2004. *Reconciling work and family. Philippine Country Study*, Documento de trabalho não publicado (Programa de Condições de Trabalho e Emprego, ILO, Geneva). E Marcucci, P.N., 2001. *Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe*, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises No. 58. (ILO, Programa focal de promoção do emprego através do desenvolvimento das pequenas empresas (SEED), Geneva).

¹⁰ Lee, S., McCann, D. and J.C. Messenger, 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge (ILO, Geneva), p. 240.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

A tudo isto se junta a oferta insuficiente de serviços de apoio social de confiança e acessíveis, nomeadamente estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados de saúde, para responder às necessidades crescentes nesta área. Estes serviços constituem, a par dos transportes e do fornecimento de água e electricidade, as principais preocupações dos trabalhadores e das trabalhadoras. Relativamente às estruturas de acolhimento de crianças, quase metade dos países do mundo não tem programas formais destinados às crianças com menos de 3 anos e, nos países onde esses programas existem, a respectiva cobertura é limitada.¹¹ Para as famílias que têm filhos em idade pré-escolar, existem programas de apoio e educação para a primeira infância, que têm vindo a aumentar nos países mais desenvolvidos. Não obstante, estes programas têm uma cobertura ainda desigual, particularmente nas comunidades pobres e rurais, e, em muitos casos, não vão ao encontro das necessidades dos pais e das mães que trabalham, em termos de duração, qualidade e custos.¹² Em muitos países, em que o horário de funcionamento das escolas é muito inferior aos horários de trabalho, ou inclui intervalos demasiado longos para o almoço, as famílias vêm-se confrontadas com a dificuldade de conciliar os horários escolares com os seus horários de trabalho remunerado.

Simultaneamente, o envelhecimento da população e o número crescente de pessoas idosas dependentes que necessitam de cuidados de longa duração agravam as dificuldades com que se deparam os trabalhadores e as trabalhadoras, tanto nos países desenvolvidos como naqueles em vias de desenvolvimento. A criação de serviços formais de cuidados de longa duração, como a prestação de cuidados institucionais, comunitários e domiciliários, tem sido particularmente lenta, continuando os membros da família a assegurar a prestação desses cuidados.¹³

A epidemia do VIH/Sida também afectou profundamente e agravou todas as dimensões da prestação de cuidados não remunerada, com sérias repercussões na igualdade entre homens e mulheres. A dificuldade de acesso aos cuidados de saúde institucionais significa muitas vezes que as famílias, particularmente as mulheres e as raparigas, têm de deixar o emprego remunerado ou a escola para cuidarem dos seus familiares doentes ou em fase terminal, precisamente numa altura em que necessitam de mais recursos económicos para fazer face às despesas médicas e compensar a perda de rendimento. Em geral, as famílias pobres, rurais, e as minorias raciais e étnicas são as mais duramente afectadas.¹⁴

A inexistência de medidas colectivas e de apoio para conciliar o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares obriga muitas famílias a procurar "estratégias individuais de conciliação", que muitas vezes se repercutem negativamente nos objectivos do bem-estar da família e do trabalho digno. As famílias pobres e vulneráveis são as mais afectadas por esta situação, na medida em que têm menor capacidade económica para adquirir bens (alimentos pré-preparados, electrodomésticos que permitem poupar trabalho) ou serviços (privados de acolhimento de crianças, de cuidados de saúde para as pessoas doentes e apoio doméstico, vide caixa 2) para disporem de tempo para o trabalho remunerado. O conflito trabalho-família condiciona seriamente as opções destas famílias, obrigando-as muitas vezes a escolher entre o emprego ou a prestação de cuidados, ou a combinação de ambos; escolhas tomadas com o objectivo de escapar à pobreza, que implicam compromissos dolorosos em termos de qualidade do emprego e/ou qualidade dos cuidados e que trazem consequências a longo prazo.

CAIXA 2. TRABALHO DOMÉSTICO: UMA SOLUÇÃO COMUM PARA FAZER FACE ÀS DIFICULDADES

Para as famílias com rendimentos médios e altos, a contratação de serviços domésticos é um recurso essencial que lhes permite colmatar a falta de apoio colectivo às responsabilidades familiares. O trabalho doméstico cria milhões de empregos no mundo, em todos os países independentemente do seu nível de desenvolvimento, e contribui em grande medida para os cuidados familiares. As pessoas que prestam serviço doméstico são sobretudo do sexo feminino, muitas vezes raparigas provenientes dos grupos mais desfavorecidos da sociedade — comunidades pobres, zonas rurais, minorias étnicas e raciais, e imigrantes. A OIT verificou que, na maioria dos países do mundo, as pessoas do serviço doméstico são objecto de um tratamento jurídico desigual relativamente aos outros trabalhadores por conta de outrem. Além disso, a aplicação da lei é frequentemente deficiente devido, entre outras razões, à natureza "oculta" deste tipo de trabalho. Como consequência, a maioria das pessoas do serviço doméstico tem empregos informais, com salários muito baixos, poucos direitos legais ou de protecção social e poucas possibilidades de se fazerem ouvir e representar. Contudo, alguns países empreenderam esforços legislativos para melhorar os seus direitos legais. Por exemplo, na África do Sul, desde 2002, têm direito ao salário mínimo, férias remuneradas, horas extraordinárias remuneradas e indemnização pela cessação do contrato de trabalho; e os empregadores estão obrigados à sua inscrição no Fundo de Seguro de Desemprego e ao pagamento das respectivas contribuições para que possam ter direito às prestações de desemprego e de maternidade.

Fonte: BIT, 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (Geneva).

¹¹ Education for All, 2007. *Strong foundations: Early childhood care and education*, Relatório Mundial de Acompanhamento (UNESCO, Paris).

¹² Hein C. and N. Cassirer, 2009. *Workplace partnerships for childcare solutions* (a publicar brevemente), (ILO, Geneva).

¹³ Briodsky, J., Habib J. and M. Hirschfeld (eds), 2002. *Long-term care in developing countries: Ten case-studies* (WHO, Geneva).

¹⁴ Addati, L. and N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, documento elaborado para a reunião do grupo de peritos no âmbito da Comissão da Condição da Mulher das Nações Unidas, *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, 6 a 8 de Outubro de 2008, Geneva, Suíça (ILO, Geneva).



Perante a falta de apoio para cuidar dos filhos, as famílias desfavorecidas não têm outra solução senão deixar os filhos sozinhos em casa, ou ao cuidado de uma irmã ou irmão mais velho – geralmente uma rapariga que abandonou a escola – ou levá-los consigo para o trabalho. Por exemplo, na Indonésia, 40% das trabalhadoras cuidam dos seus filhos enquanto trabalham; 37% contam com a ajuda de familiares do sexo feminino e 10% recorrem à ajuda das filhas mais velhas.¹⁵ Em Nairobi, verificou-se que 54% das mães mais pobres levavam os seus bebés para o trabalho, enquanto que 85% das mães com mais recursos económicos tinham empregadas domésticas.¹⁶ Deixar os filhos sozinhos ou ao cuidado dos irmãos ou irmãs mais velhos ou de outras pessoas não qualificadas para o efeito tem claras consequências na saúde e no desenvolvimento das crianças mais jovens, bem como implicações a longo prazo nas oportunidades de educação e de trabalho das crianças que são obrigadas a abandonar a escola para cuidar dos irmãos mais novos ou das tarefas domésticas. Por outro lado, levar os filhos para o trabalho não só reduz o tempo e o investimento que as mulheres podem dedicar ao trabalho remunerado, incluindo a formação e o desenvolvimento profissional, mas também leva a que as crianças fiquem expostas a ambientes perigosos e ao risco de trabalho infantil.

A falta de serviços colectivos de apoio a pessoas idosas, doentes e com deficiência afecta sobretudo as famílias pobres. A maioria dos países em vias de desenvolvimento enfrenta graves carências de serviços de cuidados de longa duração, adequados e acessíveis, e não tem regimes de segurança social que apoiem as famílias que têm dependentes com necessidades especiais a cargo. Por exemplo, em 2002, nas Filipinas, só existiam 13 centros públicos de assistência social para pessoas com deficiência, idosas e grupos especiais.¹⁷ Os membros dessas famílias, em particular as mulheres, têm muita dificuldade em conciliar o trabalho e a família, uma situação que muitas vezes resulta na perda de emprego remunerado, provisória ou definitiva.

CAIXA 3. OS HOMENS E OS CUIDADOS A PESSOAS IDOSAS

Nos Estados Unidos, os homens preocupam-se cada vez mais com o conflito entre cuidar dos pais e o seu papel de prover ao sustento da família. Estima-se que os homens representam quase 40% dos prestadores de cuidados familiares, o que traduz um aumento de 19% face a 1996. Cerca de 17 milhões de homens cuidam de uma pessoa adulta. Assim como a paternidade activa passou a ser melhor aceite pela geração do pós-guerra, a geração "baby-boom", o mesmo sucedeu com o papel de prestador de cuidados que é hoje em dia assumido por muitos filhos com pais idosos – uma evolução que resulta da diminuição da dimensão das famílias e do aumento do número de mulheres que trabalham a tempo inteiro. Os homens receiam que esta situação os venha a prejudicar no local de trabalho, porque existe a percepção que é preferível contratar homens porque se podem dedicar 100% ao seu trabalho.

Fonte: US Alzheimer's Association and the National Alliance for Caregiving. Leland, J., 28 de Novembro de 2008. *More Men Take the Lead Role in Caring for Elderly Parents*, New York Times (New York).

Na reformulação das políticas e no reajustamento das prioridades em matéria de cuidados e protecção social, deve ter-se em conta o seu impacto na sociedade, no trabalho e nas questões de género no quadro das responsabilidades familiares.

COLOCAR NA AGENDA POLÍTICA AS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA



©OIT, Florente A.

As medidas de conciliação trabalho-família são soluções políticas destinadas a facilitar o acesso de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um trabalho digno, abordando e apoiando explícita e sistematicamente as suas responsabilidades familiares não remuneradas. A Convenção (n.º 156) e a Recomendação (n.º 165) da OIT fornecem importantes orientações políticas, constituindo um instrumento flexível para apoiar a definição de políticas que permitam aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares exercer o direito a um emprego e a uma carreira profissional, sem qualquer tipo de discriminação. As medidas de conciliação da vida profissional e familiar podem ser tomadas a nível nacional, local e da empresa, contribuindo para melhor compatibilizar as responsabilidades familiares com o trabalho remunerado e tornar as condições de trabalho mais compatíveis com as responsabilidades familiares não remuneradas. São necessárias políticas que promovam activamente a participação dos homens nas responsabilidades familiares, algo que dificilmente será alcançado se não se adoptarem medidas que fomentem uma mudança dos comportamentos, como as licenças por paternidade e licenças parentais remuneradas.

¹⁵ Kamerman, S.B., 2000. *Early Childhood Education and Care (ECEC): An overview of developments in OECD countries* (Institute for Child and Family Policy, Columbia University, New York). Disponível em www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf (consultado em 30 de Janeiro de 2009).

¹⁶ A. Lakati et al., 2002. "Breastfeeding and the working mother in Nairobi", in *Public Health Nutrition*, Vol. 5, n.º 6, Dec., pp. 715-718.

¹⁷ ILO, 2004 "Reconciling work and family in the Philippines", Estudo por país não publicado (ILO, TRAVAIL, Geneva).

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

O governo deve assumir um papel de liderança na definição de orientações políticas e na criação de um ambiente social favorável ao diálogo e à mudança para melhorar a conciliação entre trabalho e vida familiar. Cabe-lhe, em particular, o papel crucial de elaborar cuidadosamente legislação para alcançar os objectivos de igualdade e, desta forma, combater a tradicional divisão do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres. Como salientou o Comité de Peritos da OIT, *“as medidas destinadas a promover a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares, como os serviços de acolhimento de crianças, não devem ser dirigidas especificamente às mulheres”*¹⁸. Na realidade, ao excluir-se os homens dessas medidas, perpetua-se a ideia de que a responsabilidade pelo cuidado dos filhos incumbe exclusivamente às mulheres, contribuindo ainda para aumentar os riscos de discriminação das mulheres no local de trabalho.



©OIT, Crozet M.

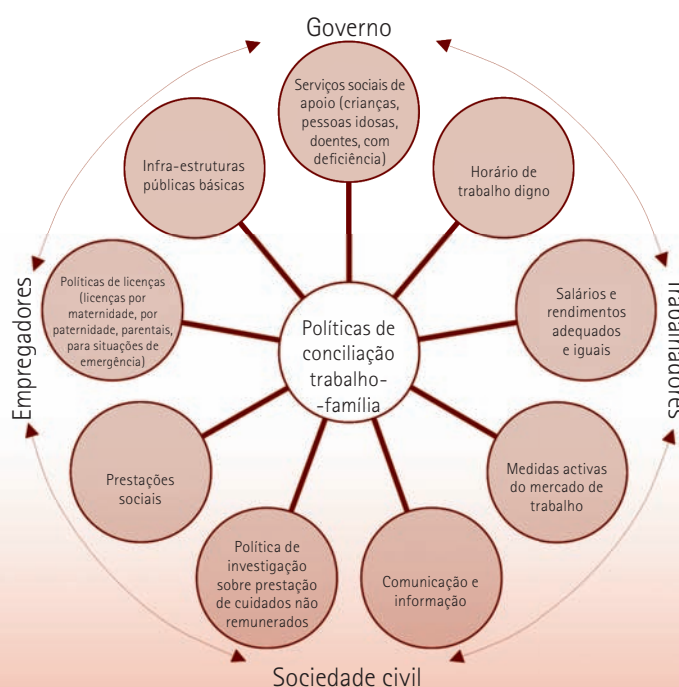
CAIXA 4. PRINCÍPIOS – CHAVE PARA GARANTIR A IGUALDADE DE GÉNERO NAS MEDIDAS DE APOIO À FAMÍLIA

- Reconhecer o papel dos homens nos cuidados dos filhos: prever uma licença por paternidade e a concessão de uma licença parental não transferível a homens e a mulheres, após a licença por maternidade.
- Promover uma maior compatibilidade entre trabalho remunerado e vida familiar: regimes flexíveis em matéria de horário de trabalho, períodos de descanso e férias; licenças anuais, licenças de curta duração para situações de emergência; trabalho a tempo parcial (de qualidade), horários flexíveis; bancos de horas, teletrabalho, redução das horas de trabalho diário e das horas extraordinárias.
- Promover uma maior compatibilidade entre responsabilidades familiares e trabalho: garantir a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, a custo acessível e de qualidade, bem como de outros serviços e estruturas de apoio à família que ajudem os trabalhadores e as trabalhadoras a fazerem face às responsabilidades profissionais e familiares.
- Promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres através de medidas de informação e de sensibilização e de políticas de educação.
- Promover acções públicas e privadas para reduzir a carga de trabalho associada às responsabilidades familiares e domésticas, através de: equipamentos domésticos que permitem facilitar o trabalho; transportes públicos; abastecimento de água e electricidade.

Fonte: BIT, *Addressing gender equality through work family measures*, Information Sheets on Work and Family, No. 2, TRAVAIL, 2004, Geneva.

Como estabelece a Convenção (n.º 156), as organizações de trabalhadores e de empregadores têm um papel fundamental a desempenhar na definição e implementação de medidas de conciliação trabalho-família (art.º 11.º). Mais, estabelecendo o enquadramento para uma política nacional tripartida, incentivando a celebração de acordos de negociação colectiva que reforçam e potencialmente vão além da regulamentação, promovendo medidas favoráveis à família no local de trabalho, e melhorando as condições de trabalho, são abordagens comprovadas para assegurar políticas nacionais relevantes e que respondem às necessidades dos trabalhadores e empregadores.

O diagrama seguinte apresenta um resumo das diferentes medidas para promover a conciliação entre vida profissional e vida familiar previstas nas normas da OIT relativas aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, as quais dependem da acção directa dos governos, parceiros sociais e actores da sociedade civil.



Fonte: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family [accedido em 30 de Janeiro de 2009].

¹⁸ ILO, 1999. Direct request made by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEARC) to Guatemala concerning Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) (Geneva).



A formulação de políticas integradas de conciliação trabalho-família não é um assunto que diga apenas respeito ao bem-estar individual dos trabalhadores e das trabalhadoras e das suas famílias, tem também um impacto no desenvolvimento económico e social de toda a sociedade. Os governos, empregadores, sindicatos e o público em geral estão cada vez mais conscientes das dificuldades que as famílias enfrentam para alcançar o equilíbrio entre o trabalho e as exigências associadas à assistência a familiares dependentes. Verifica-se, em particular, que a capacidade de trabalho dos pais e das mães, nomeadamente a sua capacidade de trabalho produtivo, é limitada pela inexistência de medidas eficazes de conciliação trabalho-família e que muitas crianças, idosos, doentes e pessoas com deficiência sofrem as consequências da falta de estruturas de apoio à família de qualidade. Por isso, se reconhece cada vez mais que é do interesse público definir e implementar políticas integradas de conciliação da vida profissional e familiar, tendo em conta as importantes vantagens destas políticas para a sociedade em geral.



©OIT, Maillard J.

CAIXA 5. EXEMPLOS DE POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR NO CHILE, CROÁCIA, ÍNDIA E ÁFRICA DO SUL

Tendo reconhecido que a falta de estruturas de acolhimento de crianças constitui um obstáculo significativo à participação das mulheres no mundo do trabalho, o governo chileno, que ratificou a Convenção (n.º 156) em 1994, impulsionou uma série de medidas para ampliar a rede de serviços de acolhimento de crianças, a fim de criar empregos de melhor qualidade e promover a igualdade entre homens e mulheres e o desenvolvimento do país. Desde 2005, o número de lugares em creches públicas gratuitas para crianças dos 3 meses aos 2 anos, que vivem nas zonas mais carenciadas do país, aumentou de 14.400 para 64.000 em 2008. Por sua vez, prevê-se que o número de lugares em infantários para crianças dos 2 aos 4 anos, que era de 84.000 em 2005, aumente para cerca de 127.000 até 2009.¹⁹

Para dar cumprimento às obrigações assumidas ao abrigo da Convenção (n.º 156) e de outros instrumentos das NU sobre a igualdade de género, em 2006, a Croácia adoptou o Programa Nacional de Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres (2006–10), que prevê uma série de medidas específicas para promover a partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e aumentar a disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças, enquanto meio para alcançar uma efectiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras.²⁰

O National Rural Employment Guarantee Programme (NRAGA) [Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural] lançado pelo Governo indiano em 2005, reconhece as dificuldades com que as mulheres se deparam para ingressarem no mercado de trabalho em virtude das responsabilidades familiares. O programa NRAGA prevê a criação de creches, bem como de outros serviços, no local de trabalho, como assistência médica, água potável e espaços à sombra, que os organismos locais responsáveis pela execução do programa devem criar para garantir a efectiva implementação do programa de criação de emprego.²¹

Na África do Sul, o governo lançou um programa de prestações não sujeitas a condições, o *Child Support Grant* [Subsídio de Apoio às Crianças], uma prestação de apoio à família paga ao principal responsável pelos cuidados e educação dos filhos, com o objectivo de contrariar o papel das mulheres enquanto principal responsável pelos cuidados familiares. Esta prestação não está sujeita a condições, não requer a frequência de acções de formação ou a realização de trabalho comunitário não remunerado, um requisito para a atribuição de prestações familiares que é controversa noutros países em desenvolvimento. Em Maio de 2006, quase 7 milhões de crianças beneficiaram deste programa.²²

¹⁹ Hein C. e N. Cassirer, 2009. op. cit

²⁰ BIT, 2008, Relatório do Comité para a Aplicação das Convenções e Recomendações (artigos 19.º, 22.º e 35.º da Constituição). Terceiro ponto da ordem do dia: informações e relatórios sobre a aplicação das Convenções e Recomendações, Conferência Internacional do Trabalho, 97ª sessão, 2008, Relatório III (Parte 1A) Relatório Geral e observações relativamente a determinados países, p. 360.

²¹ Operational Guidelines of the National Rural Employment Guarantee Programme, 2006. Section 5.6, (New Delhi).

²² Razavi, S., 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Paper no. 3 (UNRISD Programme on Gender and Development, Geneva).

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

As políticas integradas de conciliação trabalho-família são um aspecto essencial para a qualidade da vida profissional e devem passar a ser uma componente-chave das estratégias sociais e de emprego nacionais para a igualdade de género e o trabalho digno. De entre todas as medidas de conciliação da vida profissional e familiar, a criação de serviços de acolhimento acessíveis, de confiança e de qualidade, para atenuar o conflito entre trabalho e cuidados aos filhos e familiares idosos e doentes, é geralmente reconhecida como uma das soluções mais eficientes em termos de custos e que integram a dimensão de género para dar resposta às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares. Em particular, os estudos realizados pela OIT sobre os cuidados aos filhos quando os pais e as mães trabalham demonstraram que estas medidas trazem numerosas vantagens para a sociedade, empregadores, trabalhadores e respectivas famílias.

Por exemplo, os serviços de acolhimento de crianças:

- Promovem a igualdade de género, melhorando as oportunidades de emprego, desenvolvimento pessoal e capacitação das mulheres.
- Contribuem para prevenir a perpetuação das desigualdades sociais e a pobreza intergeracional, reforçam a segurança social e económica das famílias e reduzem a sua vulnerabilidade ao risco.
- Facilitam o funcionamento harmonioso e eficaz dos mercados de trabalho, graças ao pleno aproveitamento do crescente investimento realizado na educação das mulheres e de uma mão-de-obra diversificada.
- Oferecem melhores oportunidades de vida às crianças desfavorecidas, contribuindo para garantir o seu bem-estar físico e melhorar as suas competências cognitivas e linguísticas, bem como para promover o seu desenvolvimento social e emocional.
- Contribuem para a criação de postos de trabalho no sector dos serviços, em substituição do trabalho doméstico não remunerado.
- Permitem um acréscimo de receitas fiscais, uma vez que o aumento das taxas de participação e dos rendimentos dos pais contribui para o aumento da produção nacional.
- Reduzem a despesa pública na protecção social e, a longo prazo, em programas de recuperação escolar e com a criminalidade.²³

As políticas integradas de conciliação trabalho-família também incluem disposições sobre licenças. O direito à licença para assistência a descendentes sofreu numerosas alterações ao longo das últimas décadas. A licença por maternidade, prevista na Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, garante à mãe o direito de gozar um período de descanso aquando do nascimento de um filho ou filha, bem como o direito a assistência médica e a prestações pecuniárias, à segurança do emprego, à não discriminação, à protecção da saúde e à amamentação. Mais recentemente, tem-se registado uma tendência para incentivar os homens a gozarem uma licença para cuidados dos filhos, nomeadamente através da introdução da licença por paternidade (licença de curta duração logo após o nascimento) ou da alteração da licença parental, que passou a poder ser gozada pelo pai ou pela mãe. Estas licenças podem ou não ser remuneradas, assumindo uma diversidade de formas em diferentes partes do mundo. Verifica-se, todavia, que uma grande percentagem de pais trabalhadores não tem acesso a estas licenças. As estatísticas revelam que, em todo o mundo, as mulheres continuam a gozar mais licenças do que os homens. As diferenças salariais entre mulheres e homens são um importante elemento que contribui para este estereótipo, uma vez que as mulheres continuam a auferir salários inferiores aos dos homens. A experiência demonstra que a licença parental só é uma solução aceitável, quando remunerada e quando os pais e as mães que gozam esta licença não receiam perder o emprego ou ser afectados a outro posto de trabalho com condições menos favoráveis, após a licença. A fim de não aumentar as desigualdades entre homens e mulheres e evitar a desactualização das qualificações das mulheres, deve ser definida uma política de apoio aos pais e às mães, em particular de apoio às mulheres, que regressam ao trabalho após uma licença para assistência à família.



© UNESCO/Alejandra Vega Jaramillo

RESPOSTAS DA OIT E PARCERIAS

A OIT reconhece que, a actual concepção da economia e da sociedade, raramente valoriza o trabalho não remunerado no seio da família e da comunidade, embora este trabalho seja essencial ao bem-estar não só das pessoas jovens, idosas e doentes, mas também daquelas que têm um trabalho remunerado. Para dar resposta a este problema, o Director-Geral exortou os mandantes da OIT a reforçar os esforços visando avaliar e analisar os contributos do trabalho não remunerado para o desenvolvimento económico e social de cada país.

²³ Hein C. e N. Cassirer, 2009. op. cit.



*"Este esforço é essencial se quisermos ajudar as mulheres e os homens a conciliar as pressões da vida profissional e as responsabilidades para com a família e a comunidade. Importa ainda estar ciente de que a chamada produtividade económica é na realidade indirectamente subsidiada pela produtividade social do trabalho não remunerado."*²⁴

As organizações de empregadores também reconhecem que *"um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres na concretização da igualdade, não obstante as medidas tomadas em muitos países, continua a ser a dificuldade de conciliar as responsabilidades familiares e profissionais."*²⁵ Um inquérito recente, realizado pela Organização



©OIT, Maillard J.

Internacional de Empregadores (OIE), revela que *"as políticas de apoio à família são determinantes para facilitar a reinserção das mulheres no mercado de trabalho"*, salientando ainda que a flexibilidade do horário de trabalho e os serviços disponíveis de acolhimento de crianças são medidas importantes para aumentar a participação das mães na força de trabalho.²⁶ O *Bureau* para as Actividades dos Empregadores do BIT (ACT/EMP) elaborou recentemente um Manual de formação sobre trabalho e família que destaca o potencial das organizações de empregadores, enquanto importantes agentes dinamizadores das políticas de conciliação da vida profissional e familiar, em particular através da divulgação de orientações às empresas membros sobre as vantagens destas medidas e como as mesmas podem ser implementadas.²⁷

Para promover o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras e melhorar a conciliação da vida profissional e familiar, a Confederação Sindical Internacional (CSI), a Internacional dos Serviços Públicos (ISP), a Internacional da Educação (IE), as Federações Sindicais Internacionais (FSI) e respectivos sindicatos membros têm promovido activamente melhorias na legislação e nas políticas nacionais, apoiando os processos de negociação colectiva e informando os trabalhadores e as trabalhadoras dos seus direitos. Para promover um ambiente de trabalho favorável à família, os sindicatos têm também desenvolvido esforços no sentido de aumentar o número de disposições relativas à conciliação trabalho-família nas convenções colectivas. O *Bureau* para as Actividades dos Trabalhadores do BIT (ACTRAV) publicou, por exemplo, um Manual de formação para ajudar as organizações de trabalhadores na negociação colectiva em matéria de igualdade de género, incluindo políticas de apoio à família.²⁸

Outros departamentos e programas da OIT em Genebra e Escritórios da OIT em todo o mundo também estão envolvidos na investigação e assistência técnica aos mandantes da OIT sobre questões relativas aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. O Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL) desenvolve actividades de investigação, sensibilização, formação e cooperação técnica, visando incentivar os mandantes da OIT a melhorarem as condições e trabalho e a produtividade no local de trabalho. Uma das vertentes do programa de TRAVAIL incide sobre as questões de conciliação da vida profissional e familiar e protecção da maternidade, enquanto importante dimensão de género que deve ser tida em conta para garantir uma vida profissional de qualidade. Mais recentemente, foram iniciados trabalhos sobre legislação e práticas no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras dos serviços domésticos, com vista ao debate sobre a adopção de uma nova norma de trabalho relativa a quem realiza trabalho doméstico. O *Bureau* para a Igualdade de Género (GENDER) e a rede de especialistas em igualdade de género nos escritórios regionais e sub-regionais da OIT também têm desenvolvido investigação e actividades sobre a conciliação trabalho-família e a maternidade nos respectivos contextos específicos, com o apoio das equipas da Igualdade e Segurança Social do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES).

Os Programas Nacionais para o Trabalho Digno (DWCP) são também motores de políticas e de acção adequados através dos quais é possível reflectir a nível nacional as prioridades dos parceiros sociais, incluindo as questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e familiar.

²⁴ BIT, 2006. *Report of the Director-General: Changing patterns in the world of work*, Report I (C), International Labour Conference, 95th Session (Geneva), p. VI.

²⁵ BIT, 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP), Geneva).

²⁶ Organização Internacional dos Empregadores (OIE), 2008. *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Geneva).

²⁷ BIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (ACT/EMP e TRAVAIL, Geneva).

²⁸ Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., e F. O'Neill, 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (BIT, Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e Programa focal para o reforço do diálogo social, Geneva).

O QUE PODEMOS FAZER?

Os dados disponíveis revelam que as políticas de conciliação da vida profissional e familiar são indispensáveis à criação de trabalho digno e produtivo, constituindo-se como um factor fundamental da concretização da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho. Neste sentido, tem vindo a adoptar-se um número crescente de medidas legislativas e práticas destinadas a alcançar o equilíbrio entre vida profissional e vida familiar. No entanto, como observaram os órgãos de supervisão da OIT, ainda poucos governos definiram quadros de políticas integradas, em conformidade com a Convenção (n.º 156), continuando as responsabilidades familiares não remuneradas a comprometer a realização dos objectivos do trabalho digno e da igualdade entre mulheres e homens.

Para garantir progressos neste sentido, os governos, organizações internacionais e regionais, empregadores e sindicatos, organizações não governamentais, actores bilaterais e multilaterais, instituições de Bretton Woods e outros actores relevantes são incentivados a:

- Promover a ratificação e aplicação da Convenção (n.º 156) relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, bem como a aplicação da Recomendação (n.º 165) relativa à mesma matéria, que prevêem um quadro de políticas integradas para conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares e a prestação de cuidados com o trabalho remunerado. Estes instrumentos visam uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres com responsabilidades familiares.
- Oferecer um enquadramento mais amplo da igualdade, através da ratificação e aplicação das Convenções (n.º 100), (n.º 111) e (n.º 183) da OIT.
- Analisar e alterar ou adoptar políticas sensíveis à dimensão de género com vista a melhorar o reconhecimento, estatuto e bem-estar de quem presta de cuidados, remunerados e não remunerados, em termos de direitos, protecção social, condições de trabalho e representação.
- Empreender acções coordenadas para fazer face à escassez mundial e migração de profissionais de saúde e melhorar as suas condições de trabalho, a fim de aumentar a capacidade dos serviços de saúde nacionais e reduzir a carga de trabalho que pesa sobre as mulheres e raparigas em termos de cuidados não remunerados no lar e na comunidade, em particular no contexto do VIH/Sida.
- Aumentar o investimento em infra-estruturas e serviços públicos para reduzir a carga de trabalho não remunerado nas famílias, assumida principalmente pelas mulheres e raparigas (incluindo transportes, abastecimento público de água e electricidade, serviços de saúde, serviços de acolhimento de crianças e outros serviços de apoio à família e à comunidade).
- Melhorar as condições de trabalho e a qualidade da vida profissional através de medidas visando: a redução progressiva das horas de trabalho e redução das horas extraordinárias; regimes mais flexíveis em matéria de horário de trabalho, períodos de descanso e férias, salários e rendimentos justos e adequados e medidas de protecção social.
- Oferecer apoio aos pais e às mães que reingressam no mercado de trabalho, após um período de licença para prestar assistência à família.
- Reforçar o diálogo social e a coordenação entre ministérios competentes, empregadores, sindicatos, organizações de mulheres e a sociedade civil para garantir políticas e medidas consistentes, destinadas a promover uma melhor compreensão, reconhecimento e partilha das responsabilidades familiares, entre o Estado, o sector privado e as famílias, e entre mulheres e homens.



SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE A CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Addati, L. and N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, documento elaborado para a reunião do grupo de peritos no âmbito da Comissão da Condição da Mulher das Nações Unidas, *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, 6 a 8 October 2008 (Geneva).

Bureau Internacional do Trabalho (BIT). 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (no prelo) (Geneva).

- 2008a. *Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago*, Conditions of Work and Employment Series No.18 (ILO, Reddock, R., e Y. Bobb-Smith).
- 2008b. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family*, (Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) e TRAVAIL, Geneva).
- 2008c. *Working Conditions Laws 2006-2007* (TRAVAIL, Geneva).
- 2007a. *Equality at Work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work* (Report of the Director-General).^{NT}
- 2007b. *Safe maternity and the World of Work* (TRAVAIL, Genebra). Disponível em inglês, francês, espanhol e português: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/family_publ.htm [acedido em 29 de Janeiro de 2009] .
- 2006a. *Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality* (Departamento das Normas Internacionais do Trabalho (NORMES) e Bureau para a Igualdade de Género (GENDER), Geneva).
- 2006b. *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No.14 (TRAVAIL, K. Kusakabe, Geneva).
- 2004a. *Information Sheets on Work and Family*, nos. 1-8 (TRAVAIL, Geneva).
- 2004b. *Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil*, Conditions of Work and Employment Series No.8 (TRAVAIL, B. Sorj, Geneva).
- 2004c. *Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea*, Conditions of Work and Employment Series No.6 (TRAVAIL, T.H. Kim e K.K. Kim, Geneva).

Cassirer, N. e L. Addati, 2007. *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, 27 a 29 Novembro de 2007 (Geneva).

Hein C. e N. Cassirer, 2009. *Workplace partnerships for childcare solutions*, (no prelo) (BIT, Geneva).

Hein, Catherine, 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (OIT, Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL), Geneva).

^{NT} Versão portuguesa: Igualdade no Trabalho: Enfrentar os desafios. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (Relatório do Director-Geral), disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf



Lee, S., McCann, D., e J.C. Messenger, 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (BIT, Routledge, Geneva).

Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., e F. O'Neill, 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (BIT, Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e Programa focal para o reforço do diálogo social, Geneva).

Öun, I. e G.P. Trujillo, 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (BIT, TRAVAIL, Geneva).

Paul, J., 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (BIT, TRAVAIL, Geneva).



© OIT, Crozet M.



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

Bureau para a Igualdade
de Género
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Programa sobre Condições de
Trabalho e Emprego (TRAVAIL)
Tel. +41 22 799 6754
Fax. +41 22 799 8451
www.ilo.org/travail
travail@ilo.org

Bureau Internacional do Trabalho – 4, route des Morillons – 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do email: gendercampaign@ilo.org.



A tradução portuguesa desta brochura teve o apoio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).