



Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques

O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO e as responsabilidades familiares constitui um grande desafio. Trabalho e família são duas esferas aparentemente regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que, no entanto, se afetam mutuamente. As pessoas precisam trabalhar e gerar renda para satisfazer suas necessidades econômicas (pessoais e de suas famílias) e, ao mesmo tempo, cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas em seus lares. O uso do tempo, um bem escasso, torna tensa a relação entre essas esferas.

Essa tensão afeta particularmente as mulheres, já que a responsabilidade de cuidar da família geralmente recai sobre elas. Essa realidade está na base da situação de desvantagem que elas enfrentam no mercado de trabalho e tem efeitos importantes na pobreza e na igualdade de gênero.

Medidas para apoiar trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, implementadas pelos governos, empresas e sindicatos, são importantes para a promoção do trabalho decente e redução da pobreza. Esta Nota apresenta um resumo da problemática gerada pelas tensões entre a vida laboral e familiar-pessoal no Brasil, com referências a Portugal, mostrando a necessidade de governos e atores sociais adotarem políticas e medidas para conciliar trabalho e família. Neste contexto, debates em torno da Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, 1981 (nº 156) são importantes, pois trazem elementos de reflexão para a ação dos atores sociais.

O debate em torno da Convenção nº 156 no Brasil

O tema da conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares é tratado desde 2005 pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO), presidida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, composta por representantes do governo, trabalhadores e empregadores. A ratificação da Convenção nº 156 foi um dos temas de discussão da Comissão. Em dezembro de 2009, a Comissão encaminhou a discussão da ratificação da Convenção 156 para a Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), também presidida pelo MTE, que, por maioria, representada pelo governo e pelo grupo de trabalhadores e, ouvida as posições do grupo de empregadores, recomendou o encaminhamento da referida Convenção ao Ministério das Relações Exteriores. Assim, em janeiro de 2010, o Ministro do Trabalho e Emprego submeteu a Convenção ao Ministério das Relações Exteriores, que, por sua vez, enviou à Casa Civil para submissão ao Congresso Nacional.

Fonte: OIT. A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. Disponível em: http://www.oit.org.br/topic/gender/doc/08_marco_2010_texto_139.pdf

A CONVENÇÃO E A RECOMENDAÇÃO DA OIT SOBRE TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981 (Nº 156 E 165)

A **Convenção nº 156** versa sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Ela reconhece os problemas e necessidades particulares enfrentados por estes/as trabalhadores, definidos como *"homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos e filhas dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir"*.

Essa Convenção estabelece a obrigação dos Estados de incluir, entre os objetivos da sua política nacional, medidas para permitir que pessoas com responsabilidades familiares possam exercer seu direito de assumir um emprego sem serem discriminadas e sem conflitos com suas responsabilidades familiares e profissionais. Prevê também que os Estados devem implementar medidas para permitir às pessoas a livre escolha de ocupações, o acesso à educação e a reintegração à força de trabalho após uma ausência em função de responsabilidades familiares. Contempla, ainda, a adoção de medidas com relação ao desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados de assistência à infância e à família que levem em conta as necessidades desse grupo de trabalhadores e trabalhadoras. Por último, assinala claramente que as responsabilidades familiares não devem constituir, por si só, uma causa para demissão.

A **Recomendação nº 165** especifica medidas de apoio para garantir o acesso, a permanência e a reintegração ao trabalho de trabalhadores/as com responsabilidades familiares. Inclui também medidas para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores/as, como jornadas de trabalho mais reduzidas e flexibilidade de horários. Propõe, ainda, medidas que levem em consideração as condições de trabalhadores e trabalhadoras em regime de tempo parcial, temporários ou que trabalham no domicílio. A Recomendação propõe que, com base em estatísticas e pesquisas, os serviços de assistência à infância e de assistência à família sejam ampliados gratuitamente ou a um custo razoável. Prevê que tanto homens como mulheres são responsáveis por seus filhos e, por essa razão, ambos devem ter direito a uma licença parental em um período posterior à licença-maternidade. Estabelece também que homens e mulheres deveriam ter direito a obter uma licença para se ausentar do trabalho em caso de enfermidade de seu filho ou filha ou de outro membro da sua família.

O QUE SÃO AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES E POR QUE SÃO INVISÍVEIS?

As responsabilidades de trabalhadores/as em relação a filhos, adultos e pessoas com doença ou deficiência são atividades não remuneradas que permitem o funcionamento da sociedade e a reprodução da força de trabalho. Por essa razão, as responsabilidades envolvidas em cuidar da família ou o “trabalho de cuidados não remunerado” constituem um trabalho que gera valor. No entanto, elas estão excluídas dos sistemas de contas nacionais e, consequentemente, dos cálculos do Produto Interno Bruto (PIB) realizados pelos países. Em que pese sua enorme contribuição às economias e sociedades, atividades desse tipo são invisíveis à luz das estatísticas nacionais e dos levantamentos de “atividades econômicas”.

MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NOS PAPÉIS DE GÊNERO AFETAM AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tradicionalmente, os arranjos familiares eram biparentais, compostos por casais heterossexuais e com filhos; os matrimônios eram estáveis e de longa duração. O homem era o chefe da família, encarregado de ser o provedor, sendo que para isso trabalhava remuneradamente e recebia um salário que sustentava toda a família. A mulher, por outro lado, exercia a função de cuidadora e era responsável pelas tarefas da casa e cuidado com as crianças, sem receber remuneração para este trabalho. Desta maneira, construiu-se a dicotomia homem provedor (esfera pública e produtiva) e mulher cuidadora (esfera privada e doméstica), cuja lógica se reproduzia no mercado de trabalho. O mercado de trabalho, portanto, era estruturado para homens que não precisavam se preocupar com as responsabilidades familiares, pois as mulheres em casa se dedicavam exclusivamente a isso. As mulheres, quando trabalhavam, eram consideradas uma força de trabalho secundária. A organização do trabalho estava ancorada em trabalhos mais estáveis, com jornadas bem definidas, estruturada para “trabalhadores ideais”: homens, sem responsabilidades familiares e totalmente disponíveis para o trabalho.

O modelo tradicional de conciliação entre trabalho e família estava assentado em rígidos papéis de gênero, no modelo de família biparental e em uma organização do trabalho e da produção que não corresponde mais à atualidade. As famílias passaram por transformações e



hoje se observa uma multiplicidade de arranjos familiares: domicílios monoparentais (com crescente presença de mulheres chefes de domicílio); biparentais (tanto uniões homoafetivas, quanto casais heterossexuais); famílias extensas e domicílios unipessoais.

O envelhecimento e a incidência mais alta de doenças crônicas geraram novas necessidades de assistência a pessoas mais velhas e as tendências mostram que as responsabilidades familiares aumentaram, enquanto o desenvolvimento de serviços formais de assistência ainda se mantém incipiente.

Os papéis sociais associados a homens e mulheres vêm passando por mudanças fundamentais com a inserção das mulheres no espaço público, a partir de sua entrada no mercado de trabalho (haja visto o aumento crescente e irreversível de suas taxas de participação ao longo das últimas décadas). Ademais, a renda gerada por elas passou a ser essencial para a manutenção das famílias, as mulheres não são mais uma força de trabalho secundária.

A insegurança e a instabilidade no trabalho aumentaram nos dias atuais e as jornadas de trabalho se tornaram menos previsíveis. Consequentemente, trabalhadores e trabalhadoras sentem-se menos seguros para gerar renda, enfrentam maiores restrições quanto à vida pessoal e familiar e sentem-se mais cansados. Além disso, o aumento observado no número de empregos informais e atípicos deixa mais pessoas excluídas da legislação que protege a maternidade e trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

As mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança na redistribuição das responsabilidades familiares e tarefas domésticas, tampouco produziu-se um aumento significativo na oferta de serviços públicos de apoio a estas atividades. As mulheres continuam sendo percebidas como as responsáveis

exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado, como consequência, as estratégias de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar permanecem privadas e femininas: algo que diz respeito às famílias e, no interior delas, às mulheres.

Por esta razão, as mulheres tendem a “ajustar” sua inserção no mercado de trabalho e a concentrar-se em empregos vulneráveis e informais, porque estes se adequam melhor às responsabilidades familiares e não envolvem horários e locais de trabalho fixos. Assim, as mulheres estão particularmente sobrerrepresentadas em trabalhos menos produtivos e precários, com pouco acesso a uma remuneração adequada e justa, à proteção social e a direitos fundamentais no trabalho.

AUSÊNCIA DE SERVIÇOS ACESSÍVEIS PARA A MAIORIA

Como vimos, diante da necessidade de combinar o trabalho remunerado com responsabilidades domésticas, as famílias recorrem a diferentes estratégias, geralmente privadas, familiares e femininas. As estratégias disponíveis dependem, fundamentalmente, dos recursos financeiros das famílias e dos serviços existentes. Na falta de serviços públicos suficientes, as possibilidades são altamente estratificadas: as famílias com mais recursos recorrem ao mercado para contratar trabalhadoras domésticas e/ou ter acesso a serviços privados de cuidados. As mulheres de lares mais afetados pela pobreza e pertencentes a grupos vulneráveis à discriminação, em especial, as mulheres negras, enfrentam uma situação muito mais desvantajosa.

MENOR DISPONIBILIDADE DE APOIO DENTRO DA FAMÍLIA

No passado, muitas tarefas domésticas e de cuidado eram voluntariamente assumidas por mulheres de diferentes gerações no contexto de famílias ampliadas. Ainda que isso ainda aconteça, estas formas tradicionais de apoio já não resolvem a situação, devido ao aumento do número de domicílios em que as mulheres são chefes de família (e neste caso, em sua maioria, sem cônjuge) e ao aumento de domicílios em que todas as pessoas trabalham e/ou estudam, até mesmo as avós e filhas maiores. As migrações internas e internacionais e a intensa ubarnização também desempenham um papel na diminuição do apoio dentro da própria família.

As trabalhadoras domésticas

As trabalhadoras domésticas desempenham um importante papel na cadeia de cuidados, pois são elas que, por meio do seu trabalho remunerado, cuidam de crianças, pessoas idosas e com deficiência e fazem as tarefas relacionadas à manutenção do lar. Assim, permitem que outras mulheres e homens possam trabalhar. As trabalhadoras domésticas, por outro lado, também têm suas responsabilidades familiares; suas estratégias de conciliação, entretanto, são diferentes. Como têm remunerações baixas e são provenientes de lares mais pobres, não têm recursos financeiros suficientes para contratar outra pessoa para ajudá-las no cuidado de seus lares ou contratar serviços privados, considerando que são escassos os serviços públicos e com qualidade de assistência a crianças e pessoas idosas. Assim, suas estratégias de conciliação envolvem membros da comunidade e vizinhança e também pessoas idosas da família, ou até mesmo os/as filhos/as (na grande maioria filhas) mais velhos. Isso traz uma maior vulnerabilidade para o trabalho infantil e evasão escolar; para as trabalhadoras, uma jornada de trabalho ampliada, uma vez que somam o trabalho doméstico remunerado àquele realizado em seu próprio domicílio; menos oportunidades profissionais, pois não têm tempo para investir no incremento de sua escolaridade. No Brasil, há de se considerar que a grande maioria das trabalhadoras domésticas são negras. Assim, a ausência de medidas de conciliação entre trabalho e família para as trabalhadoras domésticas têm crucial impacto na inserção das mulheres, especialmente as negras, no mercado de trabalho.

Quais são as consequências?

COMO VIMOS, AS MUDANÇAS nos papéis de gênero e na organização produtiva fizeram o modelo tradicional de conciliação (homem provedor e mulher cuidadora) entre trabalho e família entrar em crise, tornando tensa a relação entre as esferas produtiva e reprodutiva, o que é agravado pela ausência de políticas de conciliação que levem em conta as demandas sociais atuais. A dificuldade de conciliar trabalho e família gera uma série de tensões e custos tanto no local de trabalho, como nos lares e na sociedade como um todo.

Para as famílias

Medidas de apoio à conciliação trabalho-família são particularmente cruciais para famílias de baixa renda – no Brasil, maioria negra – que têm mais necessidades de assistência (em função de um número maior de filhos) e menos condições econômicas de adquirir bens (como eletrodomésticos) ou contratar serviços (por exemplo, de assistência à infância, de atenção a enfermos, de ajuda no lar) que poderiam liberar mais tempo para elas se dedicarem a atividades remuneradas. Na falta de outros mecanismos de apoio, trabalhadoras de famílias com menos recursos, assim como as trabalhadoras domésticas, precisam solucionar essa situação deixando suas crianças ou familiares com doença ou deficiência em casa e sem atenção ou retirar uma filha maior da escola para assumir esses cuidados; o que pode expô-las a ambientes perigosos e ao trabalho infantil.

Para trabalhadores e trabalhadoras

Tensões entre o trabalho e a vida familiar restringem severamente as opções disponíveis às trabalhadoras, pois em muitos casos as obrigam a optar entre o emprego ou os cuidados com a família, colocando-as na inatividade, ou a combiná-los de uma maneira que implica grandes custos em termos da qualidade do emprego: trabalhos informais ou de tempo parcial, muitas vezes precários e mal remunerados. As mulheres têm menos tempo ou recursos para investir no desenvolvimento empresarial e na formação profissional. A sobrecarga, portanto, de responsabilidades familiares está na base das discriminações e desvantagens que as mulheres experimentam no mercado de trabalho. Por serem as maiores responsáveis pelas tarefas familiares, sofrem discriminações nos ambientes de trabalho quanto ao seu comprometimento profissional e produtividade.

Os homens, por outro lado, têm poucas possibilidades de participar da vida familiar, pois a maior parte das medidas de conciliação são direcionadas às mulheres. Ademais, sofrem discriminação quando assumem as responsabilidades familiares, pois assim não são considerados

bons profissionais, na medida em que não se encaixam na noção do trabalhador ideal.

Para as empresas

Os problemas enfrentados por trabalhadores/as em seus esforços para conciliar o trabalho com a vida familiar-pessoal inevitavelmente afetam as empresas. Incompatibilidades entre condições de trabalho e responsabilidades familiares podem diminuir a produtividade e gerar uma maior rotatividade. O absenteísmo e os atrasos são outras consequências dessas tensões, que poderiam ser evitadas com a implementação de medidas de apoio. Estudos de custo-benefício revelam os efeitos positivos da adoção de medidas de apoio à vida familiar. As empresas estão cada vez mais conscientes dos benefícios que medidas dessa natureza podem gerar.

Para as sociedades

Conflitos entre a vida laboral e a familiar podem também acarretar custos para a sociedade como um todo:

- A falta de oportunidades de conciliar o trabalho com responsabilidades familiares pode restringir as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda, principalmente para famílias de baixa renda; assim perpetua-se a pobreza, a vulnerabilidade social e desigualdades socioeconômicas;
- Eles constituem um obstáculo à igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres em termos de emprego, já que as responsabilidades familiares geralmente recaem sobre as mulheres, limitando sua liberdade e condicionando seu acesso e permanência no mercado de trabalho;
- Eles dificultam a prestação de cuidados adequados a pessoas dependentes, afetando sua saúde e desenvolvimento;
- Podem impactar na queda da fecundidade dos países.

Para economias nacionais e o desenvolvimento

O desemprego, o subemprego e a superqualificação das mulheres em relação aos trabalhos que realizam são expressões do uso inadequado da sua força de trabalho, educação e capacidades. Essa situação afeta a produtividade e a competitividade dos países e enfraquece suas trajetórias de crescimento, já que a força de trabalho é importante tanto como um fator produtivo como de demanda por produtos. Além disso, tensões não resolvidas entre o trabalho e a família implicam um aumento nos gastos públicos com bem-estar e, no longo prazo, com a educação compensatória e o enfrentamento da delinquência.



Quais são as soluções?

Um novo modelo de conciliação entre trabalho e família se faz necessário

Os cuidados necessários à reprodução da vida dizem respeito à reprodução social e, portanto, são de responsabilidade da sociedade como um todo, não se trata de um tema apenas de mulheres, nem de uma questão de foro íntimo e familiar. Um novo modelo de conciliação entre trabalho e família pressupõe, portanto, uma corresponsabilidade social com relação ao cuidado e às responsabilidades familiares, a partir das famílias (e dentro delas, entre homens e mulheres), empresas e Estado.

Para garantir que os locais e condições de trabalho satisfaçam as necessidades das famílias e garantam, ao mesmo tempo, a competitividade das empresas, é necessário um diálogo tripartite e colaboração entre as partes interessadas. Além disso, é necessário também um diálogo ampliado com outros atores: organizações de mulheres, prestadores de serviços para a infância, entre outros.

A promoção da conciliação entre trabalho e família, basicamente, contempla dois tipos de medidas:

- Medidas orientadas a compatibilizar as responsabilidades familiares (por exemplo o cuidado infantil e as tarefas domésticas) com o trabalho; e
- Medidas orientadas a compatibilizar as condições de trabalho (por exemplo férias, organização das jornadas e local de trabalho) com as responsabilidades familiares.

O Brasil vem adotando algumas medidas para adequar seu marco legal e as políticas públicas às novas realidades econômicas e sociais e às necessidades decorrentes da conciliação entre trabalho e a família. As empresas e sindicatos também estão começando a implementar ações que promovem essa conciliação. Cabe ressaltar as seguintes medidas:

- No âmbito legislativo, houve a ampliação para 180 dias da licença maternidade para as mulheres servidoras públicas federais ou para trabalhadoras cujas empresas aderiram a programas de concessão fiscal do governo. A cobertura da ampliação da licença maternidade a todas as trabalhadoras e a ampliação da licença paternidade estão na pauta de discussão do Congresso Nacional.
- No âmbito da negociação coletiva, existem dispositivos resultantes dos acordos e das convenções coletivas, como a liberação para acompanhamento de filhos por questões de saúde e educação, garantia de auxílios para gastos com educação de dependentes, assistência à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e de seus dependentes e a garantia de auxílio-dependentes.
- No âmbito do diálogo social, o tema foi tratado pela Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, presidida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, composta por representantes do governo, trabalhadores e empregadores. A ratificação da Convenção nº 156 foi tema de discussão da Comissão.
- No âmbito das empresas, iniciativas e medidas conciliatórias vêm sendo adotadas, como a ampliação da licença-maternidade para seis meses, a criação de espaços adequados para as trabalhadoras lactantes, o reconhecimento da união homoafetiva para efeito de concessão de benefícios aos dependentes dos empregados e a concessão de benefícios para dependentes de empregados do sexo masculino que não estão na condição de viúvos ou que tenham a guarda judicial dos seus filhos.

Lei da Igualdade no Mundo do Trabalho no Brasil: possibilidade de avanços na conciliação entre trabalho e família

Encaminhado ao Congresso Nacional em dezembro de 2009 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, o Projeto de Lei 6653/09 cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias. Após submissão ao Congresso Nacional, o PL sofreu emendas e alterações e desde janeiro de 2010 aguarda apreciação do Plenário. Entre outros aspectos, a Lei da Igualdade enfatiza o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, cria medidas de incentivo às empresas para a adoção de planos de igualdade de gênero e propõe medidas de fiscalização, penalidades e sanções econômicas.

Desafios

EMBORA A LEGISLAÇÃO CONTE com marcos concernentes ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, à proteção da maternidade e aos serviços de atenção familiar, há ainda uma série de lacunas na implementação de políticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Como por exemplo, a insuficiente oferta de serviços públicos de assistência a crianças, idosos/as e pessoas com doença ou deficiência, que não vem aumentando na medida necessária. Persiste também o desafio de se estabelecer políticas amplas, integrais e em larga escala para impedir que responsabilidades familiares não remuneradas dificultem o acesso ao e permanência no trabalho remunerado e, assim, o alcance do trabalho decente e da igualdade de gênero.

Por fim, mas não menos importante, há de se considerar, na formulação e implementação de políticas de conciliação, as múltiplas necessidades e demandas colocadas pelos inúmeros arranjos familiares, que não são mais atendidas pelas políticas fundadas no modelo tradicional “homem provedor e mulher cuidadora”.

Atualmente, mais de 41 milhões de mulheres participam do mercado de trabalho no Brasil, representando uma participação de quase 50% na População Economicamente Ativa (PEA). Em Portugal, a taxa de atividade feminina supera a média europeia, atingindo mais de 55%. Embora um número cada vez maior de mulheres trabalhe fora do lar e compartilhe com os homens a tarefa de gerar renda familiar, não houve mudanças significativas na distribuição das tarefas de cuidar da família. As pesquisas sobre o uso do tempo revelam que tanto as mulheres brasileiras como as portuguesas dedicam muito mais tempo ao trabalho não remunerado que os homens de ambos os países, isso afeta o nível e a qualidade da participação das mulheres em atividades econômicas remuneradas. No Brasil, enquanto que eles gastavam 10,5 horas semanais realizando afazeres domésticos, as mulheres consumiam 26,6 horas. Em Portugal, são as mulheres que normalmente asseguram a preparação das refeições (83,4%), a limpeza da casa (89,3%) e o cuidado das roupas (91,9%). As portuguesas também são majoritariamente responsáveis por prestar cuidados a crianças (79%), acompanhar a vida escolar dos filhos e filhas (72%), levá-los ao médico (69%) e cuidar de pessoas adultas dependentes (74,2%). Somando-se as horas de trabalho remunerado e não remunerado, observa-se que as jornadas de trabalho das mulheres são mais longas que as dos homens e, por essa razão, elas têm menos tempo para estudar, se envolver em atividades políticas e profissionais, ter momentos de lazer ou cuidar de sua saúde.

Fonte: 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>.